

На правах рукописи

ЮШИНА Людмила Николаевна

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ
РЕГИОНАЛЬНОГО АПК НА ОСНОВЕ
ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ**

Специальность 08.00.05 - экономика и управление
народным хозяйством:
региональная экономика

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Воронеж 2004

Диссертационная работа выполнена в Воронежском государственном аграрном университете имени К.Д. Глинки (ВГАУ).

Научный руководитель доктор экономических наук, профессор
Белоусов Владимир Ильич

Официальные оппоненты доктор экономических наук, профессор
Хацкевич Лев Давыдович

кандидат экономических наук, доцент
Коновалова Светлана Николаевна

Ведущая организация Государственное научное учреждение
Научно-исследовательский институт
экономики и организации АПК
Центрально-Черноземного района РФ

Защита состоится 30 апреля 2004 года в 15.30 часов на заседании диссертационного совета ДМ 212.037.09 в конференц-зале Воронежского государственного технического университета по адресу: 394026, г.Воронеж, Московский проспект, 14.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Воронежского государственного технического университета.

Автореферат разослан марта 2004 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета



Мяснянкина О.В.

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. Рыночные преобразования в экономике России и ее регионах, затянувшийся системный кризис, резкий спад производства в агропромышленном комплексе (АПК) - эти и другие факторы обусловили создание на селе экономической ситуации, требующей объективного научного решения.

В региональном АПК одной из серьезных проблем является низкая закрепляемость специалистов в сельских районах. Другими не менее важными проблемами на селе являются: острый дефицит кадров, способных к овладению современными агропромышленными технологиями, машинами и оборудованием; дефицит кадров управления, способных обеспечить конкурентоспособное развитие предприятий; ослабление связи образовательных учреждений с работодателями; невысокая оперативность и эффективность принимаемых управленческих решений на предприятиях АПК.

Кризис в кадровом развитии регионального АПК имеет затяжной характер во многом благодаря тому, что возникающие проблемы пытаются решать методами, характерными для централизованной экономики. Методы, опирающиеся на современные инновационные подходы, пока не находят широкого применения. Одной из причин такого положения является отсутствие теоретического обобщения накопленного опыта и методической разработки инновационного обеспечения кадрового развития на селе.

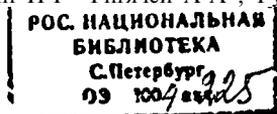
В связи с этим, возникла необходимость исследования кадрового обеспечения на селе; определения стратегических ориентиров и направлений инновационного развития региональной системы аграрного образования как основной составляющей системы кадрового обеспечения регионального АПК; разработки и экспериментальной отработки методов и механизмов инновационного саморазвития учреждений аграрного образования.

По рассмотренным выше вопросам автор проводила исследования и научные разработки в качестве аспиранта при ВГАУ с 2001 года по настоящее время, занимаясь по госбюджетной теме «Разработка организационно-экономического механизма реструктуризации, стабилизации и повышения эффективности функционирования агропромышленного комплекса» (Код. 01.200.13980).

Степень научной разработанности проблемы. Теоретическим, методологическим и практическим вопросам кадрового обеспечения народного хозяйства в целом и агропромышленного комплекса в частности посвящены многочисленные исследования зарубежных и отечественных экономистов.

Из зарубежных - это Д.Гиллер, Дж.Даклоп, Дж.Кейнс, Я.Корнаи, А.Лаффер, К.Маркс, А.Пигу, Л.Ульман, М.Феддстайн, М.Фридман, Э.Фэлпс и другие.

Отечественные ученые Абалкин Л.И., Анисимов Ю.П., Бачурин А.В., Боровиков В.И., Горелов А.А., Дадашев А.З., Долишний М.И., Козлов Н.А., Костиков В.Г., Костин А.А., Котляр А.Э., Мацкуляк И.Д., Немчинов В.С., Новицкий А.Г., Преображенский Б.Г., Пугачев Р.А., Рисин И.Ф., Рпгячей А.А., Рутгяй^р



В.М., Рябушкин Т.В., Саруханов Э.Р., Стимулин С.Г., Трешевский Ю.И., Хацкевич Л.Д., Чичканов В.П., Якимов В.Н. и другие по-новому переосмыслили классические категории экономики труда и управления, ввели в научный оборот ряд новых понятий, сущность, содержание и структура которых стали предметом дискуссий.

Существенный вклад в изучение охватываемой темой проблем внесли ученые-аграрники Баутин В.М., Белоусов В.И., Белоусов А.В., Богдановский В.А., Бондаренко Л.В., Демченко А.Ф., Долгушкин Н.К., Коротнев В.Д., Машенков В.Ф., Медведев А.Ф., Панков Б.П., Розов В.Е., Ушачев И.Г., Чекалев М.И., Шевченко В.Е., Шмелев Г.И., Шутьков А.А. и другие.

Вместе с тем, проблемы кадрового обеспечения и инновационного развития системы подготовки кадров для АПК на общем, а особенно на региональном уровнях, не до конца решены. Важность задачи и необходимость в ее уточнении теоретико-методологических подходов свидетельствуют об актуальности темы диссертационного исследования.

Цель и задачи исследования. Цель диссертационного исследования состоит в разработке мероприятий (моделей, механизмов) по совершенствованию региональной системы кадрового обеспечения АПК.

В соответствии с целью исследования в диссертационной работе поставлены и решены следующие задачи:

- уточнены понятия «кадры» и «кадровый потенциал», их место в экономике;
- выявлена связь системы профессионального образования с народным хозяйством (система профессионального образования определена как основной фактор развития экономики);
- исследована современная структура системы профессионального образования;
- предложена стратегия кадрового обеспечения регионального АПК на основе развития региональной системы аграрного образования;
- разработана концепция развития системы аграрного образования как основной составляющей системы кадрового обеспечения в регионе;
- разработана модель механизм саморазвития вуза (основанная на децентрализации системы управления вузом);
- разработан комплекс мероприятий обеспечения саморазвития аграрного вуза.

Объект и предмет исследования. Объектом исследования выступают кадры сельского хозяйства России в целом, Воронежской области; Воронежский государственный аграрный университет и его представительства в регионе. Предметом исследования является процесс развития кадрового обеспечения на селе путем совершенствования системы аграрного образования Воронежской области и механизмов функционирования аграрного вуза. Источником информации при научном исследовании явились материалы Госкомстата России, Министерства сельского хозяйства РФ, Комитета государственной статистики Во-

ронежской области, Администрации Воронежской области (Главного управления образования, Главного управления АПК (Отдела организационной работы)).

Методология и методы исследования. Теоретической и методологической основой исследований явились работы ученых по теории и методологии управления, законодательные акты, программные документы, приказы и постановления правительства, затрагивающие вопросы эффективного и устойчивого развития учреждений высшего профессионального образования. В работе использовались экономико-математический, экономико-статистический, абстрактно-логический, исторический методы, метод системного анализа, сравнения, моделирования и оптимизации.

Научная новизна исследования заключается в разработке концептуальных положений по определению стратегии развития кадрового обеспечения АПК Воронежской области путем инновационного развития системы аграрного образования на базе ВГАУ и его представительств в регионе.

В работе получены следующие основные результаты, характеризующиеся научной новизной:

- уточнено содержание понятия «кадровый потенциал»; в отличие от известных, интеллектуальная составляющая кадрового потенциала включает наличие способностей кадров противостоять внешнему конкурентному окружению и развиваться в этих условиях;
- проанализированы проблемы кадрового обеспечения регионального АПК, важнейшими из которых являются слабая закрепляемость кадров на селе и низкое инновационное обеспечение подготовки кадров;
- проведена оценка кадрового потенциала АПК Воронежской области по уровню профессионального образования работников, в результате которой выявлена низкая обеспеченность регионального АПК руководителями и специалистами с высшим профессиональным образованием, а также квалифицированными кадрами массовых профессий сельского хозяйства;
- разработана концепция развития региональной системы кадрового обеспечения регионального АПК, отличительной особенностью которой является выдвижение на основе инновационных технологий с образовательными и консалтинговыми услугами вглубь региона, размещение образовательных центров на базе местных сельскохозяйственных образовательных учреждений и развертывание региональной инфраструктуры поддержки инновационных процессов;
- разработана концепция инновационного развития аграрного вуза, отличающаяся формированием структуры управления, построенной по принципу инновационных и образовательных бизнес-единиц;
- построена модель механизма саморазвития аграрного вуза, отличающаяся введением саморазвивающихся структурных формирований, действующих на принципах полного хозрасчета.

Практическая значимость результатов исследования заключается в том, что основные положения и научные выводы имеют практическую направ-

ленность и могут быть использованы службами по работе с кадрами АПК, профессиональными учебными заведениями, оказывающими образовательные, консультационные услуги, услуги переподготовки и повышения квалификации кадров. Непосредственно для практического применения наиболее значимым является рекомендованный мотивационный механизм саморазвития организации, предоставляющей образовательные услуги. Результаты диссертации целесообразно использовать при подготовке и повышении квалификации персонала кадровых служб АПК.

Апробация работы. Некоторые результаты исследований и научных работ докладывались и обсуждались на межвузовской научно-методической конференции «Качество профессиональной подготовки специалистов: опыт и проблемы вузовского образования» (Воронеж 2003). Отдельные положения диссертационного исследования вошли в исследовательский проект «Система ведения агропромышленного производства Воронежской области до 2010 года по разделу «Система подготовки кадров и социальная политика по развитию села».

Публикации. Основные результаты диссертации опубликованы в 7 печатных работах.

Структура и объем работы. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы из 150 наименований. Основной текст диссертации изложен на 166 страницах машинописного текста, работа содержит 21 рисунок, 25 таблиц, 1 формулу.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность темы диссертационной работы, сформулированы цель и задачи исследования, показана научная новизна, практическая значимость полученных результатов, описана структура диссертационной работы.

В первой главе «Кадровое обеспечение и проблемы инновационного развития кадрового потенциала» уточнены понятия «кадры» и «кадровый потенциал», определено их место в системе экономических категорий. Выявлены проблемы инновационного обеспечения подготовки кадров для регионального АПК. Обоснованы основные направления инновационного развития системы профессиональной подготовки.

Проанализировав отечественные и зарубежные классические категории экономики труда и управления, а также ряд новых понятий, автор пришел к выводу, что категория «кадры» представляет реальный контингент занятых в экономике, их определенный профессиональный состав, деловые и личные качества. На каждом отдельном предприятии, объединении, в каждой отдельной отрасли трудовые ресурсы переходят в новую экономическую категорию — кадры отрасли, предприятия, объединения.

В диссертации автор проводит анализ понятий трудового и кадрового потенциала, выявляет их отличие, уточняет принципы, условия и факторы форми-

рования кадрового потенциала, подчеркивается, что кадровый потенциал включает физическую, социальную и интеллектуальную составляющие. В результате проведенного анализа соискатель выделяет предметом диссертационного исследования интеллектуальную составляющую кадрового потенциала.

В работе отмечается, что интеллектуальная составляющая кадрового потенциала определяется не только содержанием объема и качества общих и специальных знаний, уровнем образования, профессионально-квалификационной подготовленностью к выполнению конкретного труда и определенной степенью природной одаренности, но и способностью кадров противостоять конкурентному окружению, что предполагает формирование у специалистов способности к непрерывному созданию конкурентных преимуществ и на этой основе поддержание конкурентоспособности своих предприятий и организаций.

В диссертации доказывается, что современный руководитель и специалист должны работать с людьми, организуя с их помощью не только противостояние рыночному окружению, но и развитие в условиях современной конкурентной среды, поэтому диссертант считает, что главным условием успешности проектов социально-экономического развития региональных АПК является приток инновационных сил - кадров с современным мышлением. Человеческий капитал — ключевой, важнейший ресурс регионального АПК. Устойчивое развитие АПК региона требует наличия критического числа граждан, свободно ориентирующихся в региональном, национальном и мировом культурно-экономическом пространстве, умеющих повышать эффективность использования совокупных ресурсов и находить новые, более предпочтительные, способы их применения и накопления.

В ходе исследования автор пришла к выводу, что современная система профессиональной подготовки кадров для регионального АПК должна выйти на инновационный путь развития, включающий: расширение направлений образовательной деятельности, выдвижение с хозрасчетными образовательными услугами к потребителю в населенные пункты (применение современных образовательных технологий, дистанционного образования, виртуальных учебных пособий); создание интеграционных формирований, способствующих оснащению учебного процесса современной техникой и технологиями, созданию рабочих мест в сельской местности (развертывание технопарковой структуры образовательной сети); создание внутривузовской системы саморазвития (множества бизнес-единиц, формирующих новые ресурсы для развития); продвижение знаний и технологий (развертывание региональной системы сельскохозяйственного сервиса посредством создания агротехнеопарка).

Вторая глава «Состояние кадрового обеспечения регионального АПК и предпосылки его инновационного развития» посвящена анализу обеспечения АПК России и Воронежской области кадрами руководителей, специалистов, кадрами массовых профессий, а также оценке состояния системы их профессиональной подготовки.

Проведенный в работе анализ свидетельствует о том, что за исследуемый период времени существенно недоиспользован такой важный ресурс, как высоко-

кий уровень образования руководителей и специалистов АПК. В настоящее время значительное количество должностей руководителей и специалистов в сельскохозяйственных предприятиях занимают практики, то есть кадры, не имеющие даже среднего профессионального образования. Особенно много их среди руководителей среднего звена, а также среди специалистов, которые должны иметь специальное образование. В современной аграрной кадровой политике наблюдается явная недооценка проблем начального профессионального образования, не учитывается в полной мере роль квалифицированных рабочих кадров в дальнейшей индустриализации сельского хозяйства.

АПК Воронежской области — крупнейший сектор экономики Центрально-Черноземного района.

Таблица 1 — Количество предприятий АПК на 1.01.2002 года

| Регион | Число предприятий АПК |
|----------------------------------|-----------------------|
| 1. Российская Федерация | 313646 |
| 2. Центральный Федеральный округ | 68408 |
| 3. Белгородская область | 2626 |
| 4. Воронежская область | 4763 |
| 5. Курская область | 2636 |
| 6. Липецкая область | 1967 |
| 7. Тамбовская область | 4053 |

Одной из основных причин экономического кризиса в стране и ее регионах является снижение количества работников всех категорий, а также снижение качественного состава работников и специалистов.

Непрестижность труда в сельском хозяйстве, низкая заработная плата, неудовлетворительные условия труда и быта привели к дефициту квалифицированных кадров на сельскохозяйственных предприятиях. В структуре недостатка специалистов с высшим образованием - традиционные специальности: зоотехники, ветврачи, агрономы, инженеры, экономисты (таблица 2).

Таблица 2 - Качественный состав руководителей и специалистов предприятий АПК Воронежской области на 01.01.2002 года

| Должность | Всего, чел. | Имеют профессиональное образование | | | |
|--------------------------------|-------------|------------------------------------|------|---------|------|
| | | высшее | | среднее | |
| | | чел. | % | чел. | % |
| 1. Руководители | 730 | 572 | 78,4 | 147 | 20,1 |
| 2. Гл. специалисты | 3568 | 2078 | 58,2 | 1386 | 38,9 |
| агрономы | 563 | 386 | 68,6 | 171 | 30,4 |
| зоотехники | 463 | 235 | 50,8 | 217 | 46,9 |
| ветврачи | 466 | 260 | 55,8 | 197 | 42,3 |
| инженеры | 599 | 317 | 52,9 | 243 | 40,6 |
| экономисты | 553 | 431 | 77,9 | 113 | 20,4 |
| бухгалтеры | 671 | 348 | 51,9 | 312 | 46,5 |
| 3. Руководители среднего звена | 3716 | 422 | 11,4 | 2299 | 61,9 |
| 4. Специалисты кроме главных | 7892 | 1792 | 22,7 | 5355 | 67,9 |

Автором выявлено, что ежегодно за период с 1996 года по 2002 год из каждого пятого хозяйства Воронежской области уходит один, а порой и несколько специалистов с опытом работы в сельском хозяйстве и на их место приходят специалисты со средним специальным образованием, а бывают случаи, что и без какого-либо специального образования. С каждым годом снижается доля молодых руководителей и специалистов (в возрасте до 30 лет) в хозяйствах.

Таблица 3 - Возрастной состав руководителей и специалистов предприятий АПК Воронежской области на 01.01.2002 года

| Должность | Количество лет | | |
|--------------------------------|----------------|---------|----------|
| | до 30 | 30 – 55 | более 55 |
| 1. Руководители | 7 | 637 | 36 |
| 2. Гл специалисты | 219 | 3154 | 195 |
| агрономы | 47 | 490 | 26 |
| зоотехники | 25 | 409 | 29 |
| ветрачи | 47 | 405 | 14 |
| инженеры | 34 | 545 | 20 |
| экономисты | 33 | 474 | 46 |
| бухгалтеры | 21 | 612 | 38 |
| 3. Руководители среднего звена | 179 | 3400 | 137 |
| 4 Специалисты кроме главных | 717 | 6975 | 200 |

На наш взгляд, отмеченные негативные тенденции приводят к потере способности руководителей и специалистов решать современные задачи.

Проведенное исследование показало, что Воронежская область является крупнейшим центром образования юга России, главным поставщиком высококвалифицированных кадров для всего Черноземья.



Рисунок 1 – Распределение контингента студентов вузов и ссузов ЦЧР по областям на начало 2001/2002 учебного года

Структура системы профессиональной подготовки Воронежской области представлена в таблице 4.

Таблица 4 - Структура системы профессионального образования Воронежской области (2002 г.)

| Учреждение образования | Количество | Число обучающихся, чел |
|--|------------|------------------------|
| Начального профессионального образования | 52 | 18200 |
| Среднего профессионального образования | 53 | 47600 |
| в том числе государственных | 47 | * |
| муниципальных | 3 | * |
| негосударственных | 3 | * |
| Высшего профессионального образования | 23 | 99500 |
| в том числе государственных | 11 | * |
| муниципальных | 2 | * |
| негосударственных | 10 | * |

Система аграрного образования Воронежской области в настоящее время представляет собой сеть профессиональных учебных заведений и включает в себя высшее учебное заведение - ВГАУ имени К. Д. Глинки, его представительства — Задонский колледж механизации и электрификации сельского хозяйства, Конь-Колодезный аграрный техникум (Липецкая область); Павловский и Острогожский аграрные техникумы, Борисоглебский и Лискинский сельскохозяйственные техникумы, Россошанский колледж мясной и молочной промышленности, а также Березовский сельскохозяйственный колледж) Верхнеозерский сельскохозяйственный техникум, Калачеевский колледж механизации сельского хозяйства, Верхнемамонский аграрно-экономический техникум (Воронежская область). Здесь ведется подготовка специалистов высшего образования в области ветеринарии, агрономии, технологии переработки сельскохозяйственного сырья, агроинженерии, агроэкономики.

Главнейшим центром предоставления высшего аграрного образования на территории Воронежской области является ВГАУ и его представительства в Воронежской и Липецкой областях. На 10 факультетах госагроуниверситета проходят подготовку по 8 направлениям и 16 специальностям агрономы и агрохимики, экономисты и бухгалтеры, специалисты агробизнеса, агроинженеры и землеустроители, зооинженеры, ветеринары, технологи по хранению и переработке растениеводческой продукции, а также педагоги аграрных наук. Учебный процесс и научные исследования осуществляют 58 кафедр, где работают 75 профессоров и 233 доцента, 71 доктор наук и 283 кандидата наук.

Проведенное исследование позволило выявить, что в 2001/2002 учебном году контингент студентов ВГАУ был больше, чем в 1992/93 учебном году на 46,5%. Численность студентов в 2001/2002 учебном году составила более 14% от общего числа студентов высшей школы Воронежской области, что на 1,5% больше, чем в 1992/93 учебном году. Выпуск специалистов ВГАУ в 2001 году составил 1096 человек, что на 15,4% меньше, чем выпуск в 1996 году. Удельный

вес выпускников ВГАУ за период с 1996 по 2001 год уменьшился на 2,1% (рисунок 2).

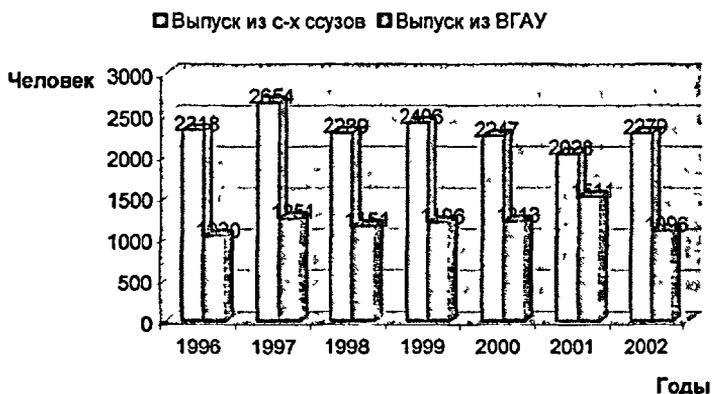


Рисунок 2 - Выпуск специалистов сельскохозяйственными вузом и государственными сельскохозяйственными ссузами Воронежской области

В работе отмечается, что в состоянии глубокого кризиса находится современная система подготовки квалифицированных работников массовых профессий. Сеть соответствующих учреждений начального профессионального образования сокращается, и снижается выпуск квалифицированных кадров массовых профессий в Воронежской области (таблица 5).

Таблица 5 - Подготовка квалифицированных рабочих в учреждениях начального профессионального образования Воронежской области

| Годы | Число учреждений начального профессионального образования | Выпуск квалифицированных рабочих, чел | Динамика выпуска квалифицированных рабочих в % |
|------|---|---------------------------------------|--|
| 1996 | 58 | 10341 | 100 |
| 1997 | 57 | 10069 | 97,4 |
| 1998 | 57 | 9616 | 93,0 |
| 1999 | 55 | 8869 | 85,8 |
| 2000 | 55 | 8736 | 84,5 |
| 2001 | 55 | 8669 | 83,8 |
| 2002 | 52 | 8245 | 79,7 |

Особое место в диссертационном исследовании отведено системе дополнительного профессионального образования, здесь, по мнению автора, необходимо учесть, что концепция управления процессами подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров исходит из безусловности приоритета интересов заказчика (предприятий и организаций АПК).

В третьей главе «Совершенствование региональной системы подготовки кадров для АПК» приводится описание предлагаемых концепций инновацион-

ного развития региональной системы профессиональной подготовки кадров, рассматриваются основные модели и механизмы внутреннего саморазвития аграрного вуза.

Исходя из проведенного анализа, в диссертации сконцентрировано внимание на активизации инновационного решения задач, стоящих сегодня перед региональной системой профессиональной подготовки кадров для АПК, в следующих направлениях: повышение качества аграрного образования и его удовлетворение требованиям современной экономики региона, дальнейшая информатизация аграрного образования, подготовка квалифицированных кадров, отвечающих современным требованиям регионального АПК, и их закрепление на селе, повышение квалификации и «развитие» преподавательского состава аграрных учебных заведений с применением дистанционных технологий; объединение учебной, научно-исследовательской и инновационной составляющих аграрного образования через создание Учебного округа аграрного образования.

Учебный округ аграрного образования Воронежской области состоит из тесно взаимосвязанных между собой компонентов: центра подготовки кадров; центра переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров, специалистов, фермеров; центра научного обеспечения АПК (рисунок 3).

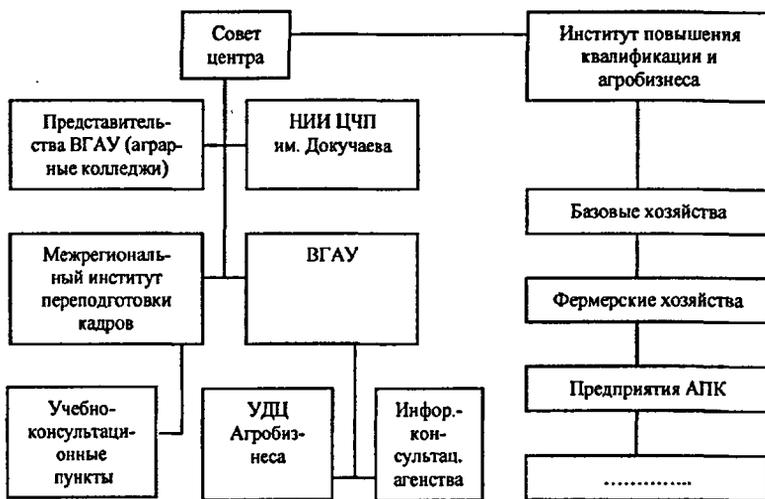


Рисунок 3. – Структура учебного округа аграрного образования Воронежской области

На основе проведенных исследований автор приходит к выводу, что для развития учреждения профессионального образования, готовящего современные кадры, необходимо создать критическую массу людей посредством использования теории саморазвития организации и ее персонала.

В диссертации предлагается необходимые преобразования осуществить путем создание множества точек роста (бизнес-единиц), формирующих новые ресурсы для развития (новые специальности, факультеты, центры и так далее). В диссертации разработана базовая логическая модель построения саморазвивающегося вуза (рисунок 4).



Рисунок 4 - Эталонная модель ключевых параметров механизма саморазвития

При разработке этой модели в диссертационной работе исследуются механизмы и закономерности мотивационных процессов, побуждающих персонал вуза к развитию свойств адаптивности и саморазвития. Автором раскрываются следующие элементы мотивационного механизма: преобладание внутренних факторов мотивации; внутренняя связность между руководителями бизнес-единиц; эффективное включение теории ожидания за счет привязки вознаграждения к результатам работы подразделения; структура организации по-

строена по продуктовому принципу (руководители подразделений распоряжаются 80% заработанных средств - развивается культура внутреннего предпринимательства, которой свойственно развитие инициативы и культуры саморазвития менеджерских, предпринимательских и профессиональных качеств); анализ кадрового потенциала, стиля управления, системы взаимоотношений (система трехуровневого лидерства, позволяющая включать дополнительные внутренние мотивы, побуждающие инициативу, творчество и самостоятельность в принятии решений); важнейшим индикатором саморазвития является максимальное задействование человеческого фактора, что связано с постоянным развитием персонала (рисунок 5).

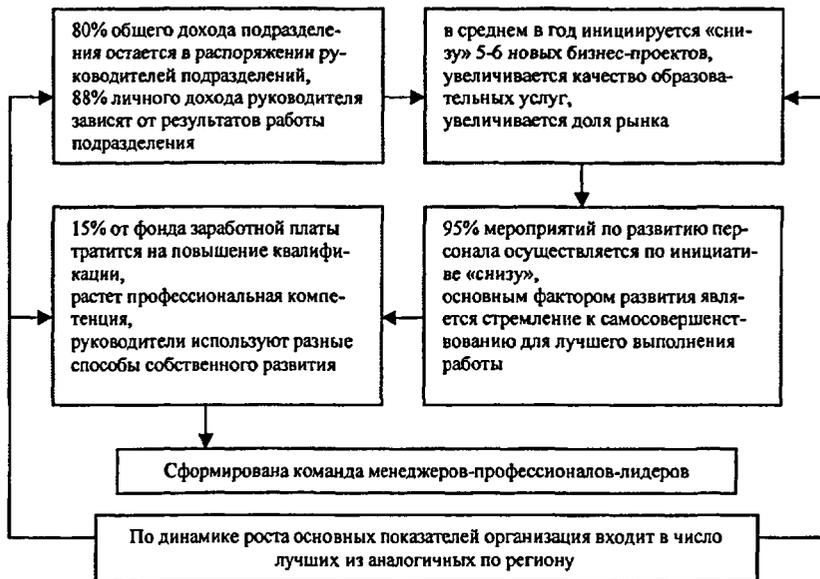


Рисунок 5 - Мотивационный механизм саморазвития руководителей подразделений вуза

В диссертации предложена методика оценки экономической эффективности механизма саморазвития. На основе экспертных оценок специалистов для децентрализованной организации нами были выбраны шесть основных показателей эффективности: годовой объем работы в рублях, количество образовательных программ (отдельных направлений работ), контингент слушателей по видам обучения, балансовая стоимость основных фондов и оборудования, численность работающих (штатная и совместителей), наличие учебных площадей (собственных и арендуемых).

В диссертации отмечается, что определенное влияние на численное значение показателей оказывает размер рынка образовательных услуг, поэтому для сопоставимости организаций профессионального образования, работающих в разных регионах, диссертант предлагает ввести два основных показателя эффективности: годовой объем работ, отнесенный к численности населения; количество направлений работ, отнесенное к численности населения. Кроме того, автором введен весовой коэффициент, учитывающий значимость основных и относительных показателей эффективности. Для расчета интегрального показателя эффективности нами была разработана таблица шкал группировки организаций профессионального образования по трем уровням эффективности: высокая, средняя, низкая (таблица 6).

Таблица 6 — Шкалы группировки организаций профессионального образования по уровням краткосрочной эффективности

| Показатели краткосрочной эффективности | Вес показателей | Уровень эффективности организации | |
|--|-----------------|-----------------------------------|-----------|
| | | высокая | низкая |
| Годовой объем работ, тыс. руб. | 2 | более 3000 | менее 500 |
| Количество направлений, дающих доход | 2 | более 10 | от 1 до 2 |
| Контингент слушателей, чел. | 2 | более 2000 | менее 500 |
| Балансовая стоимость основных фондов, тыс. руб. | 2 | более 500 | менее 50 |
| Количество работающих, чел. | 2 | более 150 | V |
| Учебных площадей (в том числе арендуемых), м ² | 2 | более 3000 | менее 100 |
| Направлений относительно численности населения, ед. / чел. | 1 | более 10 | менее 4 |
| Годовой объем работ относительно численности населения, тыс. руб. / чел. | 1 | более 5 | менее 1 |

С учетом полученных результатов соискателем разработана и предложена формула расчета интегрального показателя экономической эффективности вуза (организации):

$$\mathcal{E} = \sum_{P=1-8} B \times Y,$$

где \mathcal{E} — показатель интегральной эффективности организации;

P - показатели краткосрочной эффективности;

B - вес показателей от 1 до 2;

Y —уровни эффективности (высокий - 3 балла, средний - 2 балла, низкий - 1 балл).

В работе предполагается, что в зависимости от количества набранных баллов каждая организация относится к одному из трех уровней эффективности: высокий - 33-40 баллов, средний - 24-32 балла, низкий - 16-23 балла.

ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Проведенное исследование проблемы кадрового обеспечения регионального АПК позволило рассмотреть его организацию на селе как сложную систему, проанализировать хозяйственный механизм и механизм управления профессиональной школой (как основной составляющей системы кадрового обеспечения), обобщить накопленный опыт и определить новые направления дальнейшего развития кадрового обеспечения регионального АПК.

На основе теоретических исследований и обобщения практики управления кадровым обеспечением, включая управление региональной системой аграрного образования и отдельным учебным учреждением, в диссертационной работе достигнуты следующие результаты:

1. Определены приоритетные направления инновационного развития кадрового обеспечения АПК.

В результате анализа отечественных и зарубежных источников научной литературы диссертант, в отличие от известных авторов, определяет интеллектуальную составляющую кадрового потенциала как способность кадров противостоять конкурентному окружению, что предполагает непрерывное создание конкурентных преимуществ и на этой основе поддержание конкурентоспособности своих предприятий, организаций, отрасли в целом.

В диссертации подчеркивается, что особенность современного периода состоит в том, что развитие любой системы, в том числе кадрового обеспечения, представляет собой непрерывный процесс изменений, происходящих посредством освоения новаций, что предполагает наличие новых качеств у кадров АПК.

На основе проведенных исследований автор пришел к выводу, что для дальнейшего эффективного развития кадрового обеспечения региона необходимо инновационное развитие системы профессиональной подготовки кадров.

2. Установлено, что стратегии, обеспечивающие инновационное развитие системы кадрового обеспечения регионального АПК, должны быть основаны на следующих принципах: инновационное развитие региональной системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для АПК; саморазвитие (совершенствование механизма управления) учебного учреждения, входящего в эту систему.

3. В результате проведенного исследования соискателем выявлены основные проблемы кадрового обеспечения регионального АПК, важнейшими из которых автор выделяет следующие: острый дефицит кадров, способных к овладению современными агропромышленными технологиями, машинами и оборудованием; дефицит кадров управления, способных обеспечить конкурентоспособное развитие предприятий; низкая закрепляемость специалистов, подготовленных на дневных отделениях аграрного университета (на предприятиях АПК остается не

более 20 %); ослаблены связи образовательных учреждений с работодателями (профессиональные ассоциации и союзы не оказывают должного влияния на развитие образовательной системы, содержание образовательных программ и качество подготовки специалистов; снижена мотивация руководителей, специалистов и рабочих к повышению квалификации); органы управления АПК не уделяют должного внимания формированию и подготовке резерва руководителей, большая часть зачисленных в резерв специалистов не проходит специальной управленческой подготовки и другие.

4. На основе проведенного анализа диссертантом выдвинута и обоснована концепция развития региональной системы кадрового обеспечения на селе, отличающаяся следующими принципами: выдвижение на основе инновационных технологий с хозрасчетными образовательными услугами к потребителю в населенные пункты региона; создание сети стационарных дистанционных образовательных и консультационных центров (представительств ВГАУ), преимущественно на базе сельскохозяйственных техникумов и училищ; развертывание на основной базе и в региональных представительствах программ дополнительного образования, подготовки и переподготовки кадров; создание в структуре агроуниверситета интеграционных формирований, способствующих оснащению факультетов университета современными технологиями и техникой (Экспоцентр, учебные лаборатории и представительства промышленных предприятий, торгово-сервисные центры и представительства дистрибьюторов и другие формирования); создание внутривузовской системы (института) саморазвития, представляющей собой некое множество точек роста (бизнес-единиц), формирующих новые ресурсы для развития (новые специальности, факультеты, центры).

5. Разработана концепция развития региональной системы аграрного образования путем создания университетского комплекса на базе Воронежского аграрного университета. Особенностью развиваемой структуры региональной системы аграрного образования, в отличие от традиционных, является то, что она строится на принципах самокупаемости и самофинансирования подразделений, входящих в учебный округ.

6. Разработана концепция инновационного развития аграрного вуза, отличающаяся формированием структуры управления, построенной по принципу инновационных и образовательных подразделений (бизнес-единиц), являющихся первичными ячейками университетского комплекса.

Исходя из данных проведенного исследования, в диссертации сформулированы новые элементы концепции саморазвития аграрного вуза (два новых признака саморазвивающейся организации): ключевые компетенции, система управления знаниями.

7. В диссертации сформулированы основные принципы построения саморазвивающейся организации: решительная децентрализация с закреплением изменений в организационной структуре управления вузом (любой другой организацией), и, как один из вариантов, переход на структуру, построенную по принципу предпринимательских бизнес-единиц; предоставление возможно большей финансовой самостоятельности структурным подразделениям при установлении

долгосрочных внутренних финансовых нормативов и отчислений; развитие системы многоуровневого лидерства и культуры вуза (организации), поощряющей инициативу и творчество; постепенное привитие навыков самостоятельной работы и групповой рефлексии, происходящих в вузе (организации) стратегических процессов.

Основное содержание диссертации опубликовано в следующих печатных работах:

1. Юшина Л.Н. Кадровое обеспечение АПК Воронежской области / Л.Н. Юшина // Финансовый вестник Воронежского ГАУ. Вып. П. - Воронеж: Издательская группа УЦ Агробизнеса, 2003. С. 34-36.

2. Юшина Л.Н. Количественная и качественная характеристика системы высшего образования Воронежской области / Л.Н. Юшина // Финансовый вестник Воронежского ГАУ. Вып.9. - Воронеж: Издательская группа УЦ Агробизнеса, 2002. С.91-95.

3. Юшина Л.Н. Отношения между преподавателем и студентом в моделях дистанционного обучения / Л.Н. Юшина // Качество профессиональной подготовки специалистов: опыт и проблемы вузовского образования: Сборник статей по материалам межвузовской научно-методической конференции. - Воронеж: ВИЭСУ, 2003. С.180-183.

4. Юшина Л.Н. Система управления профессиональной школой и ее совершенствование / Л.Н. Юшина // Финансовый вестник Воронежского ГАУ. Вып. П. - Воронеж: Издательская группа УЦ Агробизнеса, 2003. С. 46-50.

5. Юшина Л.Н. Совершенствование хозяйственного механизма системы профессионального образования // Финансовый вестник Воронежского ГАУ. Вып. П. - Воронеж: Издательская группа УЦ Агробизнеса, 2003. С.43-46.

6. Юшина Л.Н. Учебный округ ВГАУ / Л.Н. Юшина // Финансовый вестник Воронежского ГАУ. Вып. 10. - Воронеж: Издательская группа УЦ Агробизнеса, 2003. С.64-66.

7. Юшина Л.Н. Экономическая природа образования / Л.Н. Юшина // Межвузовский сборник научных трудов. Часть 2.: Высокие технологии в технике, медицине, экономике и образовании. - Воронеж: Изд-во ВГТУ, 2002. С. 187-189.

Юшина

?

№ - 5 6 2 1