

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

*Посвящается 135-летию ТГУ
50-летию экономического факультета
45-летию кафедры
системного менеджмента
и экономики предпринимательства
экономического факультета ТГУ*

МЕНЕДЖМЕНТ ХХІ ВЕКА: ПАРАДИГМЫ, КОНЦЕПЦИИ, МЕТАФОРЫ

Материалы
III Всероссийской научно-практической конференции
с международным участием

Томск
2013

Современное российское образование явно проигрывает с социально-экономической точки зрения существующей ранее советской образовательной модели в связи с отсутствием системы трудоустройства выпускников [2].

Не малую роль при выборе профессии играют и внутренние мотивы человека. А именно самореализация в труде, осознание своих достижений, интерес к выбранному направлению. Внутренняя мотивация возникает из потребностей самого человека, поэтому на ее основе человек трудится с удовольствием, без внешнего давления.

Но также не нужно забывать и о субъективных факторах при выборе профессии. Традиционно экономическая наука не уделяла им должного внимания, в связи с чем субъективные факторы традиционно исследуются психологией и социологией. В частности экономическая социология акцентирует внимание на изучении субъективного в экономическом поведении людей. К группе субъективных факторов, занимающих весомую часть мотивационной составляющей при принятии решений, можно отнести социальные связи, социальные отношения, стереотипы, традиции. Сталкиваясь с этой группой нужно быть очень внимательным к неким элементам. Стереотипы не дают 100%-ную гарантию будущей актуальности выбранного направления. Социальные связи – это своего рода инструмент выбора конкретной профессии, но есть один нюанс, который заключается в том, что социальными связями обладает далеко не каждый. Говоря о традициях, нужно отметить, что следуя им, нужно задумываться, будет ли вам это полезно, добьетесь ли вы высоких результатов, в области профориентирования на этапе, определяющим всю вашу дальнейшую судьбу.

Учебные заведения и компании также прикладывают немало усилий, чтобы молодые специалисты могли получить путевку в жизнь. Но без готовности молодежи развиваться все эти усилия едва ли увенчаются успехом. Тенденции рынка труда таковы, что требуются специалисты узких специальностей для решения конкретных задач, развитие которых должно быть направлено в сторону углубления знаний.

Это лишь часть мотивационных предпочтений, которые определяют тот или иной выбор школьника. В данной статье мы лишь обозначили проблему мотивационных предпочтений школьников при выборе профессии, без их анализа и глубокого исследования. Статья носит постановочный характер, и мы надеемся, что она получит дальнейшее развитие в научно-исследовательской работе автора.

ЛИТЕРАТУРА

1. Зеличенко А. И., Шмелев А. Г. К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора // Вестник МГУ. Сер. 14. Психология. 2007. № 4. С. 33–43.
2. Тюплина И.А. Рынок труда как фактор маркетинговой среды вуза: социологический аспект // Вестник ВЭГУ. – 2011. – №1. – С. 63 – 68.

ПОДГОТОВКА КАДРОВ ДЛЯ АГРОПРОДОВОЛЬСТВЕННОГО КОМПЛЕКСА РОССИИ

П.В. Лутошкин

Томский государственный университет

Развитие новых научных подходов в экономике и менеджменте в условиях глобального продовольственного кризиса должно быть направлено на обоснование эф-

фективных направлений модернизации институциональной среды в соответствии с принципами формирования новой агропродовольственной политики как фактора обеспечения продовольственной безопасности России.

В связи с этим наиболее актуальными, с точки зрения научных исследований, являются вопросы, связанные с подготовкой и развитием кадров для агропродовольственного комплекса России, которые, в свою очередь, являются наиболее проблемными для нашей страны. Необходимы неотложные действия на глобальном уровне, направленные на поддержку и подготовку квалифицированных кадров в этой области. Полезным также представляется изучение лучших мировых практик и использование новых инновационных подходов в подготовке кадров в агропромышленном комплексе.

В соответствии с положениями Стратегии национальной продовольственной безопасности Российской Федерации до 2020 года национальные интересы государства на долгосрочную перспективу заключаются, в том числе, в повышении конкурентоспособности национальной экономики, превращении Российской Федерации в мировую державу, деятельность которой направлена на поддержание стратегической стабильности и взаимовыгодных партнерских отношений в условиях многополярного мира.

При анализе существующей государственной кадровой политики в АПК на уровне Российской Федерации и отдельных ее субъектов выделяются следующие проблемы:

- слабая профессиональная подготовка кадров;
- «старение» кадров, сопровождающееся нежеланием молодых специалистов работать в сельском хозяйстве;
- высокая сменяемость руководителей и специалистов из-за отсутствия экономической стабильности в аграрном секторе;
- несовершенство существующих методов оценки образовательных потребностей в АПК;
- нехватка финансовых ресурсов у хозяйств для организации подготовки и повышения квалификации кадров на необходимом уровне;
- отсутствие методических материалов для организации профессионального развития персонала на предприятиях АПК;
- несовершенство программ профессиональной подготовки и повышения квалификации;
- отсутствие действенных механизмов контроля эффективности обучения.

На предприятия агропромышленного комплекса в России необходимо привлекать специалистов из числа местных, в том числе и сельских, жителей. Техника и технологии предприятия должны требовать высокого уровня подготовки персонала, поэтому агрокомплексу необходимо обучение и повышение квалификации сотрудников, начиная от механизатора и тракториста, заканчивая дипломированными специалистами. Безусловно, на работу должны приниматься люди с опытом, но должен учитываться и такой факт, что продвижение новых технологий невозможно без молодежи, молодых специалистов.

Так, прежде чем стать полноценными сотрудниками предприятия АПК, студенты сельскохозяйственных академий и институтов должны проходить обязательную стажировку непосредственно на предприятиях агропромышленного комплекса. Таким образом, агропромышленный комплекс России не только будет создавать новые рабочие места в регионах, но и будет становиться «кузницей кадров» в сфере АПК. Руководство предприятий АПК должны активно сотрудничать с региональным отделением государственной службы занятости населения, совместными уси-

лиями реализуя программу трудоустройства местных специалистов. Должна быть четко отлаженная система подготовки, переподготовки, стажировки и повышения квалификации кадров в должной степени.

Одной из главных целей агропродовольственного комплекса России должно стать повышение уровня и качества жизни сельского населения. Необходимо отметить, что на производственных базах практически всех агропродовольственных комплексов должна действовать система прохождения производственной практики студентами высших учебных заведений на высоком профессиональном уровне. Поэтому вузам следует налаживать устойчивые связи с предприятиями АПК, заключать договоры на целевую подготовку специалистов, в которых должна быть предусмотрена возможность прохождения практики, стажировок, получения стипендии за счет будущего работодателя.

Согласно мировой практике одним из главных критериев оценки работы агропромышленных предприятий является создание новых рабочих мест. В сравнительном плане можно отметить, что в США уровень образовательной подготовки работников сельского хозяйства в среднегодовом исчислении на 1/3 выше, чем в нашей стране.

Подводя итог сказанному, можно сформулировать следующие направления совершенствования кадрового обеспечения предприятий АПК: развитие социальной инфраструктуры села; создание единых образовательных комплексов, включающих в себя профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, последипломное образование (обеспечение непрерывности системы образования); интеграция образовательных учреждений и предприятий АПК; формирование системы мониторинга трудовых ресурсов и подбора кадров с привлечением современных информационных технологий.

Нужен принципиально новый подход к формированию человеческих ресурсов агросферы. Основные резервы повышения эффективности производства на современном этапе - это качественное совершенствование состава и структуры кадров, повышение его общеобразовательного и профессионального уровня.

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ: ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ¹

И.Х. Багирова

Томский государственный университет

В современных социально-экономических условиях все более актуальной становится проблема, связанная с трудоустройством и адаптацией выпускников высших учебных заведений к условиям современного рынка труда. В советской системе образования существовала система трудового распределения молодых специалистов, которая выступала гарантией обеспечения права граждан СССР на труд, закрепленного Конституцией СССР. В настоящее время большинство молодых специалистов вынуждено решать вопрос трудоустройства самостоятельно. Выпускники, выходящие на рынок труда после окончания высших учебных заведений, сталкиваются с различными проблемами.

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ (Корпоративная социальная политика: модельное представление, оценка эффективности), проект № 13-32-01004.