



Қазақстан Республикасының
білім және ғылым министрлігі

«ТҰРАН»

УНИВЕРСИТЕТІНІҢ ХАБАРШЫСЫ

Ғылыми журнал

— — — — —

ВЕСТНИК УНИВЕРСИТЕТА

«ТҰРАН»

Научный журнал

№ 4 (64)

2014

Алматы

В НОМЕРЕ

1 ЭКОНОМИКА: ИСТОРИЯ, ТЕОРИЯ, ПРАКТИКА

<i>Атшанов Р.А.</i> Экономическая политика и развитие взаимных бизнес-процессов в условиях евразийской интеграции.....	9
<i>Сатубалдин С.С.</i> Проблемы и пути внедрения надгосударственной валюты в условиях интеграции Евразии	16
<i>Есполов Т.И.</i> Участие Республики Казахстан в Едином экономическом пространстве.....	21
<i>Утебаева А.Б., Нуржанова М.Б.</i> Сильные и слабые позиции Казахстана по результатам рейтинга глобальной конкурентоспособности IMD–2014	24
<i>Фурсова Т.В., Селезнева И.В.</i> Финансово-промышленные группы: тенденции и перспективы развития в Республике Казахстан.....	31
<i>Матаев Т.М.</i> Доверительное управление как форма взаимодействия государственного и частного секторов в Республике Казахстан.....	36
<i>Зиядин С.Т.</i> Қытай экономикасының дамуына әсер етуші факторлардың қаржылық талдау	43
<i>Хаджисеева Г.У.</i> Потенциал и противоречия тюркской экономической интеграции.....	51
<i>Куладжи Т.В., Исчиекова Н.В.</i> Кластеры как важный инструмент содействия инновациям	57
<i>Рахимова С.А.</i> Подход к управлению инновационным процессом	64
<i>Османов Ж.Д.</i> Развитие инновационных финансовых технологий в экономике Казахстана	71
<i>Сансызбаева Г.Н., Искендирова С.К., Жоламан У.Ш.</i> Торговая политика Казахстана в рамках Единого экономического пространства.....	77
<i>Каирова А.А.</i> Проблемы и перспективы экспорта казахстанских товаров	82
<i>Айтжанова А.Е.</i> Управление брендом на рынке услуг	89
<i>Селезнева И.В.</i> Процессы гармонизации и интеграции платежных систем в странах ЕАЭС	96
<i>Мусаева А.А., Альдешова С.Б., Пұсырманова А.Б., Канатова А.Ж.</i> Қазақстанның қаржы нарығында қашықтықтан банктік қызмет көрсету жүйесін дамыту ерекшеліктері	100
<i>Талимова Л.А., Калкабаева Г.М.</i> Влияние макроэкономических факторов на развитие банковского кредитования реального сектора экономики Казахстана	106
<i>Сигаев Е.А.</i> Исламская ипотека: российский опыт и перспективы для Казахстана	114
<i>Сейтимов Т.С.</i> Ликвидационные процедуры (банкротство) в Германии: история, теория и практика.....	118
<i>Tleuberdiyeva S.S., Mizamova K.I.</i> Main areas of social modernisation of distribution and regulations of the population's income in Kazakhstan.....	123
<i>Базарбаев А.О.</i> Нәтижеге бағытталған бюджет саясатының қазіргі проблемалары	127
<i>Оношева И.В.</i> Особенности преобразования человеческого потенциала в человеческий капитал	133
<i>Темирбекова Ж.А., Смирнова Е.В.</i> Анализ трудовых ценностей современных казахстанских работников	138
<i>Құнанбаева Да.А.</i> ЖОО сатып алу үдерісінің тиімділігін арттыру.....	143
<i>Ускеленова А.Т., Темирбек Е.Б., Алдабергенов Н.А.</i> Реалии и возможности повышения конкурентоспособности агропромышленного комплекса Казахстана.....	150
<i>✓ Нарынбаева А.С., Хамитова Д.М.</i> Зарубежный опыт кадровой политики в аграрной сфере	156
<i>Амиррова М.А.</i> Информационно-консультационное обеспечение участников аграрного рынка	162
<i>Ахметжанова С.Б., Кузгебекова С.Б., Тусупбеков М.Б., Базилова Ж.К.</i> Опыт зарубежных стран в реформировании форм управления системой водоснабжения и водоотведения Республики Казахстан	169
<i>Волокитина Л.А., Чермошенцева Е.В.</i> Анализ социально-экономических проблем на рынке жилья в Республике Казахстан.....	175

А.С. НАРЫНБАЕВА.

Инновационный Евразийский
университет (г. Павлодар),

к.э.н., доцент.

Д.М. ХАМИТОВА.

Университет «Туран»,
к.э.н., доцент

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В АГРАРНОЙ СФЕРЕ

В статье изучен мировой опыт стран с развитой рыночной экономикой в области социальной поддержки, трудоустройства аграрных кадров. Формирование в сельском хозяйстве надежной системы обеспечения кадрами, эффективного механизма ее регулирования и на этой основе обеспечение устойчивого развития аграрного сектора – одна из приоритетных и наиболее острых общегосударственных проблем. Однако, несмотря на предпринимаемые в последние годы меры по стабилизации кадровой ситуации, сельское хозяйство по-прежнему остается практически единственной отраслью, где удельный вес кадров, имеющих профессиональное образование, за последнее десятилетие не увеличился. Таким образом, в условиях инновационно-индустриального развития экономики Казахстана необходимо решение задач продовольственной безопасности страны, востребованности в высококвалифицированных кадрах, способных качественно выполнять производственные и управленческие функции, профессионально подготовленных работников АПК. На приток специалистов сельского хозяйства в сельскую местность негативное воздействие оказывают ущемленность бытовых условий жизнедеятельности в сельской местности, коммунальная необустроенност жителей села, ограниченность и низкий уровень оказываемых им услуг. Рынок предъявляет высокие требования к конкурентоспособности отечественной сельскохозяйственной продукции, которая может быть обеспечена высокопроизводительным трудом специалистов аграрного сектора. Зарубежный опыт развития агропромышленного производства подтверждает, что успеха достигают предприятия, эффективно использующие кадровый потенциал. Система управления качеством кадрового потенциала в условиях дефицита инвестиций должна обеспечить современного работника аграрной сферы необходимым объемом инновационных навыков, знаний, умений, востребованных производством, создавать условия и оказывать поддержку в их реализации для повышения конкурентоспособности агропромышленного производства республики.

Ключевые слова: кадровый потенциал, сельская местность, мировой опыт, сельское хозяйство, повышение занятости, ежемесячное пособие, аграрные кадры, кадровая политика.

В Казахстане в настоящее время ощущается нехватка высококвалифицированных специалистов сельского хозяйства, хорошо знающих современную технологию производства сельскохозяйственной продукции с учетом зарубежного опыта. Занижена роль агрономов, зоотехников, ветеринарных врачей, инженеров-механиков, инженеров-электриков не только как технологов, но и как консультантов. В сельхозформированиях не хватает также технически и профессионально грамотных кадров среднего звена.

В развитых государствах мира четко прослеживаются следующие тенденции: повышение занятости в сфере услуг при постоянном сокращении численности работающих в сфере материального производства за счет неуклонного и последовательного роста производительности общественного труда под влиянием инновационных технологий; все более углубляющийся спрос на высококвалифицированную рабочую силу, например, в странах ЕС до 35% в структуре совокупной занятости.

Для Швеции характерна активная политика занятости в направлении сдерживания безработицы и повышения конкурентоспособности рабочей силы, прежде всего через профессиональную подготовку молодых работников и создание рабочих мест.

В стране занятость составляет 83–84% трудоспособного населения, безработица – 1,6%. На решение проблемы занятости предусматривается около 2% национального продукта страны.

Важную роль в занятости и сдерживании безработицы имеет развитая система трудоустройства и переподготовки высвобождаемых работников. В этих целях действует Закон

«Об обязательной регистрации свободных мест», функционируют центры и бюро занятости населения. Компьютеризация, создание единого банка данных позволяют получить всем желающим информацию о вакансиях и условиях предлагаемой работы. 15% выплачиваемых пособий по безработице погашаются за счет страховых взносов, остальные 85% – это государственные средства, формирующиеся из обязательных взносов предпринимателей и налогов. В Швеции безработные получают одно из наиболее высоких в мире ежемесячное пособие, назначаемое начиная с 6-го дня после потери работы. К тому же сроки его получения достаточно продолжительные и составляют от 60 до 90 недель.

В стране существует бесплатная переподготовка молодых кадров, преимущественно для безработных, а также желающих перейти на другую работу. Человек, обратившийся в поисках работы в службу занятости, признается безработным с первого дня обращения. Через службу занятости проходит около 40% всех вакансий, имеющихся в стране.

Венгрия. До вхождения в Евросоюз размеры государственной поддержки регулировал Аграрный закон, в соответствии с которым выплаты осуществлялись хозяйствам, в которых реализация сельскохозяйственной продукции достигала 50% всего объема производства; использование качественных семян было не менее чем на 40% общей площади и на 100% площади, отведенной под кукурузу.

Максимальная сумма выплат составляла 47 евро/га для хозяйств, имевших от 1 до 10 га, 31 евро/га – сверх этого размера. Кроме того, хозяйства площадью от 1 до 300 га получали льготный краткосрочный кредит до 58 евро/га с 80-процентной государственной гарантией и 100-процентной компенсацией процентной ставки.

В животноводстве поддержка оказывалась в расчете на 1 голову скота с целью сохранения традиционных пород животных, применения искусственного осеменения. Установленные ставки составляли: на 1 дойную корову – 78 евро, овцу или козу – 6, свиноматку – от 39 до 66 евро в зависимости от количества полученных поросят.

В настоящее время в систему государственной поддержки сельхозтоваропроизводителей внесены некоторые корректировки. В частности, в качестве основы прямой поддержки выбрана SAPS – упрощенная территориальная система, учитывающая площадь сельхозугодий и среднюю урожайность сельскохозяйственных культур [1].

Китай. С развитием рыночных отношений страна столкнулась с рядом проблем:

- ♦ цикличностью сельскохозяйственного производства;
- ♦ неэффективностью государственных предприятий – убыточных и не имеющих возможности погашать банковские кредиты;
- ♦ трудностями с поддержанием роста производства и доходов, возможностью возврата 20-процентной инфляции;
- ♦ хронической неполной занятостью и угрозой политике создания постоянных рабочих мест вследствие притока рабочей силы из сельских районов, поступления на рынок труда новых работников, миграции рабочей силы;
- ♦ проблемами, связанными с жильем и социальными выплатами в сельской местности молодым специалистам.

В связи с этим создание новых рабочих мест стало одной из самых сложных экономических проблем.

Фактическая занятость в народном хозяйстве страны в 2010 г. достигла 600 млн чел., в 2011 г. – 690,5 млн чел. Почти 85 млн мужчин и женщин трудоспособного возраста относились к категории людей, занимавшихся домашним трудом; 28 млн – студенты (старше 16 лет), около 11 млн человек включены в неопределенный разряд «прочих» [2].

Япония. Для японской модели характерен так называемый «пожизненный наем», предусматривающий гарантии на весь срок трудовой деятельности работника. Принцип оплаты труда – в соответствии со способностями и реальным вкладом наемного персонала. Имеет место предоставление рабочей силы в аренду, т.е. передача работника с одного предприятия другому, имеющему, как правило, субподрядные отношения.

Большую роль в развитии отрасли сыграла государственная помощь сельскому хозяйству как в проведении научных исследований, так и в осуществлении финансирования молодых

специалистов, прибывающих в сельскую местность. При этом большое значение имеет субсидирование значительной части продукции сельского хозяйства.

В Сингапуре уделяется много внимания системе образования. Число лиц со средним образованием и знанием иностранных языков, прежде всего английского, увеличилось с 52% в 2000 г. до 70% в 2010 г., относительная численность работников с высшим образованием возросла, соответственно, с 6,2% до 14,7%. В 2010 г. из каждой тысячи жителей около 500 человек пользовались интернетом. В стране проводится политика под девизом «Мыслящая школа, учащаяся нация». Ее главная идея – формирование единой образовательной и научной среды, к которой были бы приобщены все граждане – от учащихся, их родителей и преподавателей до правительства. Члены общества должны непрерывно совершенствовать и обогащать свои профессиональные знания, развивать широту мышления, творческие навыки. Для реализации этих мер учрежден Фонд непрерывного обучения, подготовивший около 140 тыс. студентов, более 40 тыс. обучающихся в других странах.

Перечень высших учебных заведений страны включает Национальный университет, Национальный технологический университет, Институт технического образования, 4 политехнических института, Наньянгский технологический университет, а также филиалы известных международных университетов. Поставлена задача превратить Сингапур в «Бостон Востока».

Система аграрного образования направлена на расширение знаний молодых специалистов, освоение современных технологий. Только на осуществление Генерального плана обучения информационным технологиям было выделено 2 млрд долл. США.

Основным направлением развития образовательных услуг Сингапура является создание при Министерстве трудовых ресурсов Агентства по делам развития рабочей силы, в т.ч. аграрных кадров. Его главная задача – организация подготовки и переподготовки молодых специалистов для новых направлений сельскохозяйственного производства и сферы услуг [3].

Изучение социально-экономического развития России позволяет отметить невысокий уровень жизни населения. Среднемесячная заработная плата работников сельского хозяйства составляет не более 45% общероссийского уровня, за чертой бедности насчитывается около 40% сельского населения. Уровень занятости сельского населения в трудоспособном возрасте – 63,3%. Многие сельские жители не вовлечены в сферу государственной поддержки. Отсутствие удобного транспортного сообщения между населенными пунктами, высокая стоимость проезда и плохое качество дорог снижают трудовую мобильность и социальные возможности сельского населения.

По данным выборочных обследований, общая безработица на селе в 2011 г. превышала по стране в среднем 10% экономически активного населения. Основной спрос на рабочую силу в сельской местности формируется предприятиями и организациями сельского хозяйства, личными подсобными хозяйствами сельских граждан в порядке самозанятости. Однако трудоустройство, особенно безработных, затрудняется отсутствием во многих сельских населенных пунктах работодателей. При этом число поселений, не имеющих на своей территории сельскохозяйственных предприятий, предприятий переработки и других организаций, в динамике имеет тенденцию роста.

Личное подворье не решает проблему безработицы на селе. Свыше 70% сельского населения считает, что невозможно прожить в сельской местности только за счет ЛПХ, не имея постоянной, оплачиваемой работы.

Для того чтобы личное подворье стабильно приносило доходы, необходимо формирование устойчивых рынков сбыта продукции, наличие дешевых кормов, доступ к кредитным и другим беспроцентным финансовым ресурсам, субсидирование.

Технико-технологическая модернизация аграрного сектора экономики, перевод его на инновационный путь развития, повышение конкурентоспособности сельского хозяйства в решающей степени зависит от компетентности руководителей и специалистов агроформирований всех форм собственности, а также рабочих кадров массовых профессий.

В то же время не удовлетворяется потребность сельского хозяйства в молодых специалистах, отрасль остается практически единственной, в которой доля работников с профессиональным образованием незначительна.

Многоукладность аграрной экономики с многообразием форм хозяйствования вызвала отток кадров из отрасли в другие сферы деятельности. Это, в свою очередь, вызвало проблемы в обеспеченности сельского хозяйства профессиональными кадрами, что привело к возникновению определенных противоречий: с одной стороны, необходимость использования имеющихся знаний и опыта, с другой – низкие доходы, отсутствие возможности применять профессиональное мастерство. В результате молодые кадры находятся в состоянии поиска работы в эффективно функционирующих структурах с высокой зарплатой, что ведет к потере и высокой сменяемости специалистов, порождает их интенсивную миграционную подвижность. Наиболее заметны кадровые потери в инженерно-технической и зоотехнической службах.

Темпы профессионально-квалификационной структуры аграрных кадров в хозяйствах крайне медленные и не соответствуют задачам развития сельскохозяйственного производства. Негативные тенденции доминируют и в системе подготовки, трудоустройстве и закрепляемости молодых специалистов сельского хозяйства. Необходимо улучшение ситуации в отрасли с кадрами массовых профессий, особенно механизаторами. Ухудшился возрастной состав этих работников, среди них – низкая доля молодежи.

Сокращается численность занятых в животноводстве. Например, в некоторых районах только 25% из них имеют классность, остальные – полупрофессионалы, получившие трудовые умения и навыки на рабочем месте. Поэтому задача укрепления кадрового потенциала является одной из приоритетных для села. Молодые специалисты, окончившие вузы агропромышленного профиля, неохотно едут в сельскую местность, даже если сельскохозяйственное предприятие или перерабатывающий цех расположены в родном селе. Большинство выпускников профобразования аграрного профиля остается в черте города и фактически трудится в других сферах экономики.

Существует множество причин, напрямую или косвенно влияющих на данную ситуацию. Их можно подразделить на экономические (заработка плата, стабильность и формы ее выплат, премии, льготы, устойчивое развитие предприятия) и социальные (жилищно-бытовые условия, культурно-развлекательные учреждения, инфраструктура села) и т.д. Существующий уровень заработной платы и темпы ее роста в сельской местности не привлекают ни городскую, ни сельскую молодежь. Это свидетельствует о потере престижа работы в аграрном секторе.

На приток специалистов сельского хозяйства в сельскую местность негативное воздействие оказывают ущемленность бытовых условий жизнедеятельности в сельской местности, коммунальная необустроенност жителей села, ограниченность и низкий уровень оказываемых им услуг.

В настоящее время проводится многомасштабная работа по оптимизации кадровой политики, государственное регулирование которой должно осуществляться через систему закрепления выпускников вузов за предприятиями, представляющими запрос на определенную специальность на основе целевых программ. Считается целесообразным студентов – будущих специалистов сельского хозяйства обучать за счет местного бюджета (или кредитов) на условиях их работы на конкретном предприятии после окончания вуза, материально их заинтересовывать надбавками к оплате труда, бесплатным выделением земельных участков, скота, автомашин и т.д.

В некоторых областях РФ используется контрактная система привлечения молодых специалистов аграрных специальностей к работе на сельхозпредприятиях. При этом производится единовременная выплата на хозяйственное обзаведение денежных средств в объеме 30 тыс. руб. (около 150,0 тыс. в тенговом эквиваленте). В республике Коми размер такой субсидии составляет 200 тыс. тенге, Ханты-Мансийском автономном округе – 250 тыс. тенге. В Республике Башкортостан утвержден следующий порядок заинтересовать выпускника высших учреждений профессионального образования аграрного профиля работать в сельской местности по специальности: стоимость жилья компенсируется из федерального бюджета на 30%; из областного бюджета – на 40%; 30% возмещает молодой специалист за счет заработной платы или личных сбережений [4].

В стране разработан проект «Обеспечение доступным жильем молодых специалистов на селе», в соответствии с которым выделяются субсидии на строительство жилья (не более 70%

расчетной стоимости строительства). Привлечению в село профессиональных и технически подготовленных кадров способствует организация перерабатывающих подсобных производств. Создание предприятий с законченным циклом, обеспечивающим выпуск готовой к употреблению продукции, позволит поднять уровень материальной заинтересованности специалистов, привлечь их лучшими социальными условиями жизнедеятельности (проживание на центральной усадьбе сельского округа, наличие соответствующей возможности пользоваться в полной мере образовательными и медицинскими услугами, обеспеченность основными элементами социальной инфраструктуры (дороги, транспортное сообщение и т.д.).

Совершенствование кадрового обеспечения аграрной сферы предполагает следующие направления:

- ♦ формирование базы данных молодых специалистов, закончивших сельскохозяйственные учебные заведения, наличие информации об имеющихся рабочих местах, условиях их проживания и работы;
- ♦ оказание государственной поддержки в форме компенсации расходов на обучение за счет бюджета и кредитных ресурсов;
- ♦ улучшение информированности студентов и выпускников высших и средних профессиональных учебных заведений о мерах государственной поддержки молодых специалистов на селе;
- ♦ направление молодых руководителей и специалистов для прохождения практики и стажировки за рубеж.

Важнейшим фактором организации трудовых ресурсов в агропромышленном комплексе является бюджетная поддержка сельского хозяйства.

Система сельскохозяйственного образования Финляндии близка к системе аграрного образования в России. Однако здесь учащиеся училищ и высших учебных заведений значительную часть времени отводят практическим занятиям непосредственно на рабочем месте, имеют возможность стажироваться за границей. Студенты вместе с преподавателями проводят научно-исследовательские работы.

Таким образом, в условиях инновационно-индустриального развития экономики Казахстана необходимо решение задач продовольственной безопасности страны, востребованности в высококвалифицированных кадрах, способных качественно выполнять производственные и управленические функции, профессионально подготовленных работниках АПК [5].

Рынок предъявляет высокие требования к конкурентоспособности отечественной сельскохозяйственной продукции, которая может быть обеспечена высокопроизводительным трудом специалистов аграрного сектора. Зарубежный опыт развития агропромышленного производства подтверждает, что успеха достигают предприятия, эффективно использующие кадровый потенциал.

Система управления качеством кадрового потенциала в условиях дефицита инвестиций должна обеспечить современного работника аграрной сферы необходимым объемом инновационных навыков, знаний, умений, востребованных производством, создавать условия и оказывать поддержку в их реализации для повышения конкурентоспособности агропромышленного производства республики.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- 1 Семенова Н.Н. Направления государственной поддержки аграрного сектора экономики в зарубежных странах: e-mail: nnsemenova@mail.ru.
- 2 Черкасова О.В. Государственное регулирование сельского хозяйства Китая.– Москва: Всерос. науч.-исслед. ин-т экономики сел. хоз-ва РАСХН, 2009. – 157 с.
- 3 Господдержка по странам ЕС: интернет-ресурс: <http://ec.europa.eu/eurostat>.
- 4 Кузнецова А. Опыт российских регионов по закреплению молодых специалистов в аграрном секторе экономики // Международный сельскохозяйственный журнал. – 2008. – № 1. – С. 23–24.
- 5 Сигарев М.И. Государственное управление аграрной экономикой Казахстана: опыт, проблемы и перспективы. – Алматы: КазНИИ экономики АПК и развития сельских территорий, 2012.