

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего профессионального образования  
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЕГАЗОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИНСТИТУТ МЕНЕДЖМЕНТА И БИЗНЕСА

**ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЕДИНОГО  
ПРОСТРАНСТВА ЭКОНОМИЧЕСКОГО И  
СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СТРАН СНГ**

*Материалы ежегодной  
Международной научно-практической конференции*

25 апреля 2014 г.

**PROBLEMS OF FORMING A COMMON SPACE OF ECONOMIC AND  
SOCIAL DEVELOPMENT OF THE COUNTRIES OF THE CIS**

*On annual International scientific and practical conference*

April 25, 2014

THE MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE  
OF THE RUSSIAN FEDERATION  
Federal State Government-financed Educational High Professional Institution  
«TYUMEN STATE OIL AND GAS UNIVERSITY»  
INSTITUTE OF MANAGEMENT AND BUSINESS

Тюмень  
ТюмГНГУ  
2014

УДК 330.34(06)

ББК 65.050я54

П 78

**Редакционная коллегия:**

доктор социологических наук, профессор ТюмГНГУ О. М. Барбаков  
(ответственный редактор)

кандидат социологических наук, доцент ТюмГНГУ Ю. А. Зобнин  
(заместитель редактора)

доктор социологических наук, профессор ТюмГНГУ М. Л. Белоножко

доктор социологических наук, профессор ТюмГНГУ А. Н. Силин

доктор социологических наук, профессор ТюмГНГУ С. Г. Симонов

доктор экономических наук, профессор ИнЕУ

Л. А. Фрезоргер (Казахстан)

кандидат экономических наук, доцент ТюмГНГУ О. В. Ленкова

кандидат экономических наук, ведущий менеджер «Хонда» М. Бар (США)

П 78 **Проблемы** формирования единого пространства экономического и социального развития стран СНГ: материалы ежегодной Международной научно-практической конференции / отв. ред. О. М. Барбаков. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2014. – 504 с.

ISBN 978-5-9961-0899-2

Издание содержит статьи и концептуальные положения докладов, включенных в программу Международной научно-практической конференции, состоявшейся в апреле 2014 года в г. Тюмени. Представленные материалы отражают основные результаты научных и прикладных исследований и разработок в экономике, социальном управлении, маркетинге, социологии, образовании. Они имеют практическое значение и заслуживают научного внимания. Работы выполнены преподавателями, аспирантами, соискателями и студентами сибирских вузов, представителями власти и бизнеса, а также их иностранными коллегами из стран Ближнего и Дальнего Зарубежья.

Издание предназначено для широкого круга заинтересованных читателей.

УДК 330.34(06)

ББК 65.050я54

ISBN 978-5-9961-0899-2 © Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Тюменский государственный нефтегазовый университет», 2014

<i>Мезенцева О.Е.</i> Особенности применения теории нечётких множеств при принятии управленческих решений . . . . .	174
<i>Миллер А.Е., Миллер Н.В., Симонова В.А.</i> Инновационно-технологические изменения бизнес-деятельности: вопросы управления . . . . .	182
<i>Милоенко Е.В.</i> Порядок формирования бюджетов и качество жизни сельского населения в Тюменской области. . . . .	186
<i>Мосякина Е.А., Руднева Л.Н.</i> Евразийское экономическое сообщество и формирование евразийского экономического союза . . . . .	190
<i>Мурзина Ю.С.</i> Семейный бизнес в России и зарубежных странах . . . .	194
<i>Мухин Э.М.</i> Анализ периодов развития человеческой цивилизации . . .	201
✓ <i>Нарынбаева А.С.</i> Зарубежный опыт обеспечения кадрами предпринимательской деятельности на селе . . . . .	211
<i>Неверов С.С.</i> HR-менеджмент и его роль в стратегии предприятия . . .	218
<i>Николенко Т.А.</i> Основные отличия между системами ERP и MES управления производственными процессами в свете тенденции их интеграции . . . . .	224
<i>Николенко Т.А.</i> Современные информационные системы в области технологических процессов . . . . .	232
<i>Николенко Т.А.</i> Социальные и экономические критерии понятия информационного общества. . . . .	236
<i>Ниязова Г.А.</i> Современная роль российского природного газа в энергообеспечении стран СНГ . . . . .	240
<i>Омарова В.К., Игнатова Е.В., Конькова Е.</i> Исследование качества профессионально-педагогической подготовки выпускников педагогических вузов . . . . .	245
<i>Панченко Н.Б.</i> Ориентация профессиональных интересов абитуриентов на современном этапе развития общества . . . . .	250
<i>Пешкова Н.Н.</i> Особенности формирования профиля предприятия в сфере социального предпринимательства . . . . .	253
<i>Родионова Д.П., Килин П.М.</i> Модель оптимизации национальной экономики страны в СНГ . . . . .	261

УДК 331.108:338.431

**Нарынбаева А.С.**, к.э.н., доцент, зав. кафедрой, Инновационный Евразийский университет, г. Павлодар, Республика Казахстан

**Narynbayeva A.S.**, Innovative University of Eurasia, Pavlodar City, Kazakhstan

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРАМИ  
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА СЕЛЕ

FOREIGN EXPERIENCE OF STAFFING BUSINESS ACTIVITY  
IN THE VILLAGE

**Аннотация.** В статье рассмотрен зарубежный опыт кадровой политики в аграрной сфере. Высокоэффективное и стабильное развитие сельскохозяйственного производства во многом зависит от обеспеченности отрасли высококвалифицированными специалистами. Рыночная экономика, жесткая конкурентная среда, применение инновационных технологий выдвигают новые требования к профессиональному составу кадров, уровню их квалификации, поэтому действующие сельхозформирования всех форм собственности все более нуждаются в технически подготовленном, профессионально грамотном персонале работников.

**Abstract.** In article foreign experience of personnel policy in the agrarian sphere is considered. Highly effective and stable development of agricultural production in many respects depends on security of branch with highly qualified specialists. The market economy, the rigid competitive environment, application of innovative technologies make new demands to professional structure of shots, level of their qualification therefore operating agricultural formations of all forms of ownership more and more need technically prepared, professionally competent personnel of workers.

**Ключевые слова:** кадровая политика, рынок труда, зарубежный опыт, агропромышленный комплекс

**Keywords:** personnel policy, labor market, foreign experience, agro-industrial complex

В Казахстане за последние годы принимаются активные меры по решению проблем развития социально-трудовых отношений в республике, позволившие своевременно и гибко реагировать на ситуацию, складывающуюся на сельском рынке труда, реально поддерживать продуктивную занятость населения по регионам, регулировать обеспеченность профилирующих отраслей экономики кадрами - профессионалами.

Однако, несмотря на наметившиеся сдвиги, формирующийся рынок труда в сельской местности характеризуется проблемой кадрового дефицита. Состояние обеспеченности сельского хозяйства кадровыми ресурсами не удовлетворяет как по количеству, так и качеству. При значительном

превышении предложения над спросом на рабочую силу и общем избытке трудовых ресурсов в сельской местности, не хватает специалистов с высшим и средним профессиональным образованием.

Для исследования механизмов социальной поддержки и трудоустройства аграрных кадров, определения потребности в них необходимо изучить мировой опыт на примере стран с развитой рыночной экономикой.

В США в каждом штате имеется свое законодательство о занятости и помощи безработным. Для политики занятости на предприятиях аграрной сферы характерна ориентация на высокую мобильность работников между предприятиями, незаконченную профессиональную подготовку в учебных заведениях (диплом, сертификат), признание профессионально-квалификационного уровня работников при перемене места работы, стремление свести издержки предприятия на производственное обучение к минимуму.

Заработная плата на таких предприятиях устанавливается контрактами, коллективными договорами, с учетом спроса и предложения рабочей силы, классификации работ по сложности, производительности труда, экономических возможностей предприятия.

В стране сформировалась достаточно мобильная и подготовленная рабочая сила, а производительность труда поднялась на высокий уровень. Отраслевая структура американской рабочей силы характеризуется дальнейшей ее урбанизацией, перераспределением из сферы материального в сферу нематериального производства, расширением занятости в быстро развивающихся наукоемких отраслях.

Занятость в материальном производстве в совокупной занятости за последние 30 лет сократилась с 33,2% до 21,8%, что объясняется ростом численности работающих в сфере услуг. Это свидетельствует, прежде всего, о высоком уровне производительности труда в социально-экономическом развитии страны, в частности в АПК. Одновременно с этим наблюдается постоянный рост спроса на высококвалифицированную рабочую силу. На их долю приходится около 30% совокупной численности занятых.

Серьезное влияние на рынок труда США оказывает увеличение количества молодых специалистов в общей структуре занятости. Уровень занятости населения составляет 70,2%, т.е. развитие трудовых отношений коснулось подавляющее большинство населения страны. Минимум заработной платы возрос с 3,35 до 4,25 долларов в час. Министерство труда проводит всесторонний мониторинг проблем рабочей силы, количественного и качественного состава, профессиональной подготовки, перспектив спроса, осуществляет деятельность по оказанию помощи в трудоустройстве молодежи.

Агропромышленный комплекс США занимает ключевое место в экономике страны и производит четвертую часть валового внутреннего продукта страны, обеспечивает занятость до одной четверти работоспо-

собного населения. Сельскому хозяйству принадлежит первое место по объему ежегодных капиталовложений в основные фонды. Продукция комплекса не только покрывает потребности страны в продовольствии, но и в значительных объемах вывозится на внешние рынки. В АПК США занято около 23,7 млн. чел., что составляет около 17% занятых в целом по стране. Валовой объем продукции в трех сферах АПК в стоимостном выражении превышает 2 трлн. долл. Ежегодно создается добавочный продукт на сумму, превышающую 1,24 трлн. долл., или около 12% внутреннего продукта страны. Важным фактором в этой ситуации является предприимчивость американских фермеров, особенно молодых специалистов.

В США бытовые условия большинства (даже средних по доходам) фермеров и их семей благоприятны. Жилье с полным набором необходимых удобств: электроэнергия или газ, кондиционирование, водоснабжение и телефонизация, различное оборудование.

Важным является всесторонняя коммуникабельность отдельных ферм. В пределах разумной досягаемости имеются магазины, объекты культуры, спорта и учебы. Имеются высокоплодородные земли, благоприятствующие ведению земледелия и животноводства, что позитивно сказывается на результатах работы аграрных кадров. На развитие сельской местности из бюджета Министерства сельского хозяйства США ежегодно выделяется в среднем более 15,5 млрд. долларов.

США традиционно являются ведущим мировым экспортером продовольствия. Ежегодно страна экспортирует сельскохозяйственные продукты в 190 стран мира на сумму более чем 60 млрд. долл., в частности более 50 млн. т. кукурузного зерна (около 70% мирового рынка) и 28 млн. т. сои (около 60% мирового рынка).

В США функционируют системы по хранению, транспортировке, финансированию поставок и реализации продовольствия, в которых заняты десятки тысяч людей. Известно, что семейная ферма является отличительной формой американского сельского хозяйства, в то же время здесь создано 85 тыс. крупных специализированных акционерных хозяйств, которым принадлежит 12% посевных площадей и производится 27% сельскохозяйственной продукции страны [5, с. 10].

Усилилась государственная поддержка молодых аграрных кадров, работающих в хозяйствах крупных размеров. Государство рекомендует мелким фермерам создавать кооперативы и другие объединения для большей эффективности сельскохозяйственного производства.

**Канада.** Особенность модели занятости населения этой страны состоит в создании отлаженной системы профессиональной ориентации, рассчитанной не только на обучающихся аграрных кадров, но и взрослых работников, приобретающей за последние годы новые формы, с тесной взаимосвязью с другими направлениями государственного регулирования подготовки молодых специалистов и использования рабочей силы в аграрной сфере.

Самостоятельные занятия молодежи в специализированных центрах профориентации, так называемых «центрах выбора», представляют особый тип учреждений располагающих автоматизированными информационными системами видеотехникой, электронными экзаменаторами. Они функционируют, главным образом, по методу самообслуживания. Находясь в «центре выбора», будущий специалист может получить информацию в виде теста на экране дисплея и краткого фильма о приблизительно 4 тыс. профессий.

По каждой из них предоставляются следующие сведения: содержание трудовых обязанностей работника по данной профессии; личные качества и требуемый уровень сельскохозяйственного образования; профессиональный рост и освоение смежных специальностей, необходимых для работы в сельском хозяйстве.

В стране расширяются масштабы мероприятий, связанных с развитием службы консультирования молодых специалистов по вопросам выбора профессий, переобучения и трудоустройства. Для многих клиентов консультирование заканчивается кратким инструктажем относительно места и способа поиска работы. Другие получают направление на участие в государственных программах трудоустройства молодых специалистов. Частным компаниям, организующим производственную практику кадрам, государство выплачивает специальные субсидии. В результате доля трудоустроенных составляет 40-50%.

В Дании получение сельскохозяйственного образования ориентировано на повышение конкурентоспособности продукции аграрного сектора. Во-первых, профессиональная подготовка молодых специалистов является необходимым условием для ведения предпринимательства в сельском хозяйстве. Чтобы приобрести землю площадью более 30 га, необходимо предъявить диплом о специальном пятилетнем образовании аграрного профиля. Даже если сын собирается продолжить дело отца и работать на том же земельном участке, он обязан окончить специализированный сельскохозяйственный колледж или университет.

Во-вторых, использование сельхозугодий находится под государственным контролем. По земельному законодательству запрещена безвозмездная передача земель (в том числе дарение и наследование), к тому же фермер, имеющий участок больше 2 га, должен не только заниматься сельскохозяйственной деятельностью, но и жить на этой земле.

Специалисты агропромышленного комплекса повышают свою квалификацию в консультационных службах, информирующих фермеров о современных научных разработках в сфере аграрного производства, оказывающих помощь в подготовке бизнес-плана, проведении налоговых и других расчетов. Опыт Дании в подготовке аграрных кадров является позитивным примером. Особенного внимания заслуживает получение обязательного аграрного образования крестьянами для целенаправленного использования земельных ресурсов, строго контролируемое государством [4, с. 29].

Во **Франции** кадровая политика основана на деятельности оказывающих помощь в трудоустройстве безработного сельского населения консультационных служб. Результативность мероприятий по трудоустройству зависит от эффективно организованного взаимодействия между партнерами. Важную роль в этом играют обмен информацией и согласованность работ: определение сроков подписания договоров между дирекцией, консультационной службой и увольняемым работником, поиск вариантов предложений о найме, собеседование с увольняемым и т.д.

Контакты между консультационными службами и работниками проводятся в обстановке доверия. При этом кандидат на увольнение (сокращение) сохраняет за собой право добровольного выбора нового места работы. В случае значительного сокращения кадров на сельхозпредприятии создается рабочая группа, занимающаяся данным вопросом совместно с консультационной службой, осуществляющей деятельность группы в течение всего периода ее работы. Программы составляются в соответствии с требованиями, специфичными для того или иного типа предприятия.

В **Великобритании** существует служба занятости клиентов (безработных) со множеством региональных офисов, районных и местных бюро. Безработных здесь насчитывается 7,8% экономически активного населения. Вместо пособия по безработице осуществляется выплата пособия по фактическому трудоустройству, т.е. оно выплачивается только желающим и активно ищущим работу. Человек, обратившийся в поисках работы в службу занятости, признается безработным с первого дня обращения. Через эту службу проходит около 40% всех вакансий, имеющихся в стране.

Особым элементом аграрной образовательной системы становятся бизнес-школы. Создаются филиалы чикагской, французской школ бизнеса, Университета Пенсильвании, Гарвардской школы управления, Технологического университета Джорджии со специализацией по логистике и др., функционирует Американский центр подготовки руководящих работников и при нем учебные центры Международного валютного фонда и Всемирного банка.

В **Литве** важное место в программе поддержки развития села и укрепления здесь молодых специалистов занимают вопросы соблюдения стандартов качества сельскохозяйственной продукции, а также технологий производства. Для этого хозяйства разрабатывают проекты по достижению этих стандартов, финансируемые на основании договоров с Национальным агентством платежей. Новым направлением является поддержка местностей, неблагоприятных для производства сельхозпродукции, ее получают примерно 40% крестьян. Кроме того, заслуживает внимания проект поддержки молодых специалистов, начинающих собственное производство. Значительная финансовая поддержка направляется на переработку сельскохозяйственной продукции. Предприятия отрасли по числу работающих разделены на три группы, различающиеся размером компенсации инвестиционных затрат.



По важности выделяется инвестиционная поддержка сельских территорий. Примерно 50% ассигнований в благоустройство поселков, их инженерную инфраструктуру, а также развитие малого и среднего предпринимательства на селе возмещается за счет бюджетных субсидий [1, с. 11].

В Республике **Беларусь** подготовка специалистов для агропромышленного комплекса проводится на основе разработанных Министерством сельского хозяйства и продовольствия методических рекомендаций по непрерывной интегрированной системе, предусматривающей согласование объединенных образовательных программ начального, среднего и высшего уровней профессионального образования.

Основными принципами непрерывной интегрированной системы профессионального образования являются:

- профессиональное образование на каждом уровне (начальное, среднее и высшее) осуществляется на основе образовательных программ и завершается приобретением обучающимися соответствующей квалификации, необходимой для профессиональной деятельности;

- образовательные программы каждого уровня профессионального образования согласовываются между собой, при этом учитываются полученные знания, опыт и навыки профессионального образования;

- подготовка специалистов в высших сельскохозяйственных учебных заведениях проводится как по базовым, так и учебным планам и программам;

- в основе обучения в учреждении среднего образования на протяжении всего периода обучения лежит индивидуальный подход к обучающимся; выявление и развитие способностей, формирование у них интереса к избранной специальности (профессии), самостоятельности в усвоении учебных программ. Работа осуществляется в составе учебных групп, на старших курсах вводится дополнительное учебное время в целях углубленного изучения учебных дисциплин наиболее способными учащимися, подготовки их для обучения на следующем уровне профессионального образования. Таким образом, непрерывная интегрированная система профессионального образования дает возможность каждому учащемуся развивать свои способности и реализовывать право на дальнейшее обучение по указанной системе;

- в высших учебных заведениях обучение студентов, предполагает развитие их способностей, глубокое освоение избранной специальности, выход на специализацию, в том числе, обучающимися по многоуровневой системе вузовского образования;

- допускается осуществлять обучение по образовательным программам на уровнях среднего и высшего профессионального образования в сокращенные сроки (относительно нормативных сроков обучения), с учетом предшествующего образования обучающихся.

В настоящее время значимой является система непрерывной интегрированной подготовки кадров рабочих профессий и специалистов, включаю-

щая три уровня профессионального образования (начальное, среднее и высшее). Именно она окажет помощь сельскому населению страны (в т.ч. молодежи) в выборе путей продолжения образования. Поэтому в образовании сельскохозяйственного профиля по каждому направлению предполагается осуществлять согласование профессиональных образовательных программ по специальностям и профессиям, в соответствии с принципами непрерывной интегрированной системы профессионального образования [2, с. 17].

В практике подготовки молодых квалифицированных аграрных кадров могут применяться различные сочетания профессиональных образовательных программ по соответствующим рабочим профессиям и специальностям: начального и среднего, начального и высшего, среднего и высшего профессионального образования. Так, например, мастер сельскохозяйственного производства - техник-механик; мастер сельскохозяйственного производства - инженер-механик, техник-механик, инженер-механик. При этом главное, что граждане будут иметь выбор и достигать поставленных образовательных целей наиболее рациональным путем.

Разработку комплекта учебно-методической документации для подготовки кадров по указанной системе осуществляют специально подобранные творческие группы, в состав которых входят работники высших, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений, другие специалисты. Указанные группы могут работать наиболее эффективно на основании своих программ по переводу на непрерывную интегрированную систему профессионального образования подготовки кадров соответствующей рабочей квалификации и специальности на протяжении всего времени, необходимого учебным заведениям для этой цели. Программы перевода на непрерывную интегрированную систему профессионального образования согласовываются в органах управления учебными заведениями с тем, чтобы организационные и финансовые вопросы решались своевременно и наиболее рационально.

Таким образом, при переходе системы подготовки специалистов с высшим образованием на многоуровневую систему обучения разрабатываются необходимые научно-методические основы, учебные планы, программы, другие документы, вносятся соответствующие коррективы в непрерывную интегрированную систему профессионального образования по каждой рабочей профессии и специальности. Если при переходе на непрерывную интегрированную систему профессионального образования меняются модели подготовки кадров (вводится новая квалификационная структура, новые профессии, специальности, каких не было в существующих перечнях (классификаторах), то предусматривается научно-методическое руководство экспериментальной работой, устанавливаются сроки промежуточных и итоговых отчетов, выделяются соответствующие финансовые средства. Контроль за качеством обучения по экспериментальной учебно-планирующей документации, а также аттестация и аккредитация соответ-

ствующих учебных заведений должны проводиться при участии авторов экспериментов и научно-методических структур, осуществляющих руководство экспериментальной работой [3, с. 2].

Таким образом, опыт подготовки кадров для агропромышленного комплекса Беларуси, их трудоустройство и закрепление в сельской местности наиболее приемлемым для Казахстана, так как реализующиеся на практике методические указания для подготовке кадров по интегрированной системе образования являются наиболее адаптированными в условиях Республики Казахстан. Это подтверждает также и относительно высокие показатели производительности труда в агропромышленном комплексе Республики Беларусь по сравнению с Казахстаном.

#### Литература

1. Государственная поддержка фермеров в развитых странах. Анали-тика, экономика. Международный институт современной политики // Middle East news and analysis site, 2010. - 15 с.
2. Нецадин А. Система профессиональной подготовки и переподго-товки специалистов и управленческих кадров для АПК // Мир агробизнеса. - 2008. - № 1. - С. 17-19.
3. Сигарев М.И. Государственное управление аграрной экономикой Казахстана: опыт, проблемы и перспективы. - Алматы: КазНИИ Экономи-ки АПК и развития сельских территорий. - 2012. - 48 с.
4. Стрельцов В. Единство образовательной и кадровой политики - основа эффективного использования трудовых ресурсов в аграрной сфере // Международный сельскохозяйственный журнал. - 2009. - № 3.- С. 28-30.
5. Супян В. Роль государства в экономике: американский опыт // Проблемы теории и практики управления. 2004. - №4. - С. 10-14.

УДК 65.011.1

Неверов С. С., магистрант, Инновационный Евразийский Университет, Павлодар, РК

Neverov S. S., Innovative University of Eurasia, Pavlodar, RK

#### HR-МЕНЕДЖМЕНТ И ЕГО РОЛЬ В СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ HR-MANAGEMENT AND ITS ROLE IN THE BUSINESS STRATEGY

**Аннотация.** Эффективная работа любой компании основана на правильном, управлении персоналом. Персонал компании – это один из главнейших ресурсов, обеспечивающих успешное развитие бизнеса. Наряду с финансовыми и материальными ресурсами он также подлежит управлению, которое должно строиться таким образом, чтобы способствовало достижению стратегических и тактических целей компании. Поэтому совершенствование технологий управления персоналом становится одной из главнейших функций менеджмента компании.

*Научное издание*

**ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЕДИНОГО  
ПРОСТРАНСТВА ЭКОНОМИЧЕСКОГО  
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ СТРАН СНГ**

*В авторской редакции*

*Дизайн обложки А. В. Клеменко*

Подписано в печать 04.06.2014. Формат 60x90 1/16.

Усл. печ. л. 31,5. Тираж 100 экз. Заказ № 819.

Библиотечно-издательский комплекс  
федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего профессионального образования  
«Тюменский государственный нефтегазовый университет».  
625000, Тюмень, ул. Володарского, 38.

Типография библиотечно-издательского комплекса.  
625039, Тюмень, ул. Киевская, 52.