

**ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ им. Дж. АЛЫШБАЕВА НАН КР
АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРИ
ПРЕЗИДЕНТЕ КЫРГЫЗСКОЙ РЕСПУБЛИКИ
БИШКЕКСКАЯ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ
АКАДЕМИЯ**

Диссертационный совет Д 08.15.520

На правах рукописи
УДК 338.43:331.108

Ибраева Нурила Мукашевна

**ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ АГРАРНОГО
СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством

Автореферат

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Бишкек - 2016

Диссертационная работа выполнена на кафедре «Аграрный менеджмент» Кыргызского национального аграрного университета им. К.И. Скрябина

Научный руководитель: доктор экономических наук, профессор
Балбаков Мурат Балбакович

Официальные оппоненты: доктор экономических наук, профессор
Исаков Кумен Исакович

кандидат экономических наук, доцент
Конокбаева Дамира Кыясовна

Ведущая организация: кафедра менеджмента Кыргызского
государственного технического
университета им И. Раззакова
г. Бишкек, Проспект мира, 66

Защита состоится 31 января 2017 года в 16-00 часов на заседании Диссертационного совета Д.08.15.520. по защите диссертаций на соискание ученой степени доктора (кандидата) экономических наук при Институте экономики им. Дж. Алышбаева НАН КР, Академии государственного управления при Президенте КР и Бишкекской финансово-экономической академии по адресу: г. Бишкек, пр. Чуй, 265а, (диссертационный зал, 1 этаж).

С диссертацией можно ознакомиться в Центральной научной библиотеке Национальной академии наук Кыргызской Республики по адресу: 720071, г. Бишкек, проспект Чуй, 265а

Автореферат разослан 30 декабря 2016 года

Ученый секретарь
диссертационного совета
Д. 08.15.520, д. э.н., проф.



С.Е. Савина

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы исследования. В условиях глобальных социально-экономических, структурных, технологических изменений и развития рыночных отношений сложилась весьма противоречивая ситуация с кадровым обеспечением сельского хозяйства. В условиях трудоизбыточности на аграрном рынке труда наблюдается дефицит квалифицированной рабочей силы, снижение доли занятых в отрасли сельское хозяйство, происходит отток работающих в другие отрасли экономики, растет безработица и занятость сельского населения в неформальном секторе.

Сегодня становится очевидным, что инновации становятся ключевыми факторами успешного развития аграрного сектора и наряду с традиционными аграрными профессиями возникает спрос на специалистов с углубленными знаниями в области инновационных аграрных технологий. Инновационное развитие сельского хозяйства КР, использование современных ресурсосберегающих технологий, высокопроизводительной техники предъявляет более высокие требования к качественным характеристикам и профессиональному составу сельскохозяйственных кадров, что обуславливает необходимость совершенствования форм и методов подготовки, создания эффективной системы непрерывного профессионального образования всех категорий сельскохозяйственных работников.

Многие аспекты развития сельского хозяйства, проблема безработицы и миграции, бедности в сельской местности достаточно глубоко изучены отечественными экономистами-аграрниками. Однако, в условиях структурных изменений социально-экономической системы пока не достаточно исследован аграрный рынок труда и многие аспекты кадровой обеспеченности аграрной отрасли оказались неразработанными, современная система кадрового обеспечения не отвечает реальным потребностям аграрного сектора по структуре и качеству подготовки.

В этой связи, выявление тенденций и противоречий аграрного рынка труда, решение проблем в области кадрового обеспечения сельского хозяйства свидетельствуют об актуальности темы диссертационного исследования.

Связь темы диссертации с основными научно-исследовательскими работами. Диссертационная работа выполнена в соответствии с планом научно-исследовательских работ Кыргызского национального аграрного университета им. К.И. Скрябина (по разделам «Повышение качества подготовки специалистов высшей квалификации для отраслей АПК КР», «Анализ и оценка обеспеченности

сельскохозяйственной отрасли квалифицированными руководителями и специалистами»).

Цель и задачи исследования: Целью диссертационного исследования является анализ противоречий аграрного рынка труда и проблем кадрового обеспечения сельского хозяйства, влияние происходящих изменений на реформирование системы сельскохозяйственного образования.

Для реализации поставленной цели необходимо было решить следующие **основные задачи**:

- изучить теоретико-методологические основы кадрового обеспечения сельского хозяйства;
- исследовать характерные особенности аграрного рынка труда КР, факторы, влияющие на занятость сельского населения;
- выявить основные проблемы кадрового обеспечения сельского хозяйства;
- изучить современную систему кадрового обеспечения и систему профессионального аграрного образования;
- разработать рекомендации по регулированию кадрового обеспечения сельского хозяйства;
- обосновать необходимость реформирования профессионального аграрного образования, направленной на повышение качества подготовки и переподготовки кадров для сельского хозяйства.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

- выявлена роль системы кадрового обеспечения в формировании кадрового потенциала в современных условиях развития рыночных отношений;
- обоснованы новые требования к системе кадрового обеспечения сельского хозяйства, обусловленные глобальными технологическими, социальными, экономическими изменениями и развитием рыночных механизмов в сфере сельского хозяйства;
- выявлены тенденции, факторы развития аграрного рынка труда в условиях структурных изменений социально-экономической системы;
- установлено несоответствие современной системы кадрового обеспечения реальным потребностям аграрного сектора по структуре и качеству подготовки кадров;
- сформулированы основные направления государственной стратегии развития кадрового обеспечения аграрного сектора и реформирования сельскохозяйственного образования;
- разработаны основные направления развития системы кадрового обеспечения на селе на основе глубокой интеграции аграрного образования и агробизнеса;

Практическая значимость полученных результатов. Научные положения и практические рекомендации по кадровому обеспечению аграрного сектора, сформулированные в процессе исследования, могут быть использованы при разработке научно-обоснованных положений по формированию системы кадрового обеспечения аграрного сектора экономики. Выводы могут служить информационной базой для дальнейших разработок по государственной политике в области реформирования системы профессионального аграрного образования.

Результаты исследования как научно-методическая основа используются при разработке лекций и учебных программ в учебном процессе для студентов Кыргызского национального аграрного университета им. К.И. Скрябина по дисциплинам «Менеджмент АПК», «Управление человеческими ресурсами».

Экономическая значимость результатов исследования заключается в том, что они могут быть использованы при разработке стратегий и программ содействия занятости сельского населения, а также при разработке и совершенствовании направлений государственной политики в области кадровой обеспеченности сельского хозяйства.

Основные положения, выносимые на защиту:

- выявлена роль кадрового обеспечения и определено значение профессионального аграрного образования в формировании кадрового потенциала сельского хозяйства;
- проведен анализ противоречий аграрного рынка труда и проблем кадрового обеспечения сельского хозяйства;
- путем проведения социологического исследования студентов и выпускников ведущего аграрного вуза КНАУ изучена их мотивация, определен уровень их удовлетворенности полученным образованием;
- проведен анализ необходимых компетенций востребованных современным рынком труда;
- разработаны рекомендации по вопросам государственного регулирования кадрового обеспечения сельского хозяйства путем создания механизма обязательной сертификации работников сельского хозяйства;
- предложены основные направления стратегии развития кадрового обеспечения на селе на основе глубокой интеграции аграрного образования и агробизнеса.

Личный вклад соискателя. Автором изучены, обобщены и систематизированы теоретические понятия кадровой обеспеченности сельского хозяйства, обоснованы новые требования к системе кадрового обеспечения в условиях происходящих рыночных изменений в аграрной сфере. Впервые изучены проблемы кадрового обеспечения аграрного

сектора в современных условиях развития агробизнеса, определяется важность стратегии изменения и ориентации системы сельскохозяйственного образования на потребности агробизнеса.

Апробация работы. Результаты исследования докладывались на межвузовских и вузовских научно-практических конференциях: «Модернизационный вектор развития науки в XXI веке: традиции, новации, преемственность» (г. Санкт - Петербург, 2016), «Экономическая наука: вчера, сегодня, завтра» (г. Бишкек, 2014), «Аграрная наука – сельскому хозяйству» (г. Барнаул, 2009-2010гг.), а также на конференциях и семинарах профессорско-преподавательского состава Кыргызского национального аграрного университета им. К.И. Скрябина (2002-2004гг)

Полнота результатов диссертации в публикациях. Основные положения диссертационного исследования опубликованы в 19 научных статьях, общим объемом 5,7 п. л.

Структура и объем работы. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников из 130 наименований. Диссертация изложена на 167 страницах компьютерного текста, включает 25 таблиц, 17 рисунков.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснованы актуальность, цели и задачи исследования, показана научная новизна, степень изученности проблемы, теоретическая и практическая значимость работы.

В первой главе «Теоретические основы кадрового обеспечения в условиях развития рыночных отношений» раскрываются сущность понятий «трудовые ресурсы», «кадровый потенциал», «кадровое обеспечение», исследованы факторы, влияющие на кадровое обеспечение, методологические принципы формирования кадрового обеспечения и система профессионального аграрного образования.

В современном понимании «трудовые ресурсы» - это совокупность (часть) населения страны определенного возраста, обладающая необходимым физическим развитием, здоровьем, образованием и практическим опытом для общественно-полезной деятельности. По определению А.И. Рофе «Под трудовыми ресурсами понимают часть населения, обладающую физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной деятельности»¹.

¹ Рофе А.И. Экономика труда: Учебник. – М.: КНОРУС, 2010, С.15

С экономической точки зрения, основными структурными составляющими трудовых ресурсов являются: экономически активное и экономически неактивное население.

Кроме понятия «трудовые ресурсы» в науке и практике экономики, управления применяется термин «трудовой потенциал» общества, организации, отдельного работника. Это более объемное понятие, разностороннее, поскольку его основой является термин «потенциал» — источник возможностей, средств, запаса, которые могут быть приведены в действие, использованы для решения какой-либо задачи или достижения определенной цели.

Трудовой потенциал представляет собой обобщающую характеристику меры и качества совокупной способности к труду трудовых ресурсов, их динамизм как непрерывный, развивающийся процесс, характеризующий скрытые, не проявившие еще себя возможности или способности в соответствующих сферах жизнедеятельности.

В научных исследованиях понятие «трудовой потенциал» имеет несколько определений. Э.К. Исаков, рассматривая количественную сторону трудового потенциала, пишет, что «В системе современных экономических отношений совокупность всех условий и факторов, характеризующих состояние профессионального искусства и производственных навыков работников, численность экономически активного занятого населения принято называть человеческим ресурсом, или трудовым потенциалом»².

Рассматривая качественную сторону трудового потенциала, В.В. Адамчук определяет трудовой потенциал, как предельную величину возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических особенностей, уровня профессиональных знаний и накопленного опыта.

Трудовой потенциал при соответствующих условиях трансформируется в кадровый потенциал. Основными составляющими кадрового потенциала являются: уровень образования, профессиональные способности и профессиональные навыки.

Кадровый потенциал аграрного сектора — это совокупность всех кадров экономики, обеспечивающих сельскохозяйственное производство.

² Исаков Э.К. Социально-экономические проблемы занятости населения Кыргызстана // К.И. Исаков. — Бишкек: «Илим», 2003. — 174 с.

В условиях происходящих рыночных изменений вопросу качества кадрового потенциала аграрной отрасли не уделяется должного внимания. Отсутствие соответствующего образования у большинства фермеров, недостаток знаний и игнорирование ими агротехнических приемов привели к хищническому потреблению природных ресурсов, и как следствие увеличиваются площади деградированных земель, эрозии почв, снижается плодородие земель, ухудшается экологическая ситуация в КР, что отрицательно влияет на качество сельскохозяйственной продукции и наносит вред здоровью населения.

Система подготовки кадров для сельского хозяйства КР представляет собой организационно-программный комплекс, состоящий из:

- основных образовательных программ;
- сеть профессиональных образовательных учреждений: профессионально-технические училища; средние специальные учебные заведения; высшие учебные заведения;
- органы управления.

Для исследования системы кадрового обеспечения и повышения научной обоснованности необходимо использовать следующие методологические принципы:

- принцип объективности предполагает привлечение разнообразных информационных источников, использовании экспертных оценок, прогнозных расчетов, учета специфических особенностей обследуемого региона;
- принцип достоверности основан на использовании современных методов и кадровых технологий, информационно-поисковых систем, сбора и обработки статистических данных;
- принцип адекватности нацеливает на проведение исследовательской работы, изучение отечественного и мирового опыта при формировании и использовании кадрового потенциала.

Основными факторами, влияющими на процесс кадрового обеспечения аграрного сектора являются:

- сложившаяся структура аграрной экономики и перспективы ее развития;
- демографическая специализация и структура трудовых ресурсов села;
- особенности формирования рынка труда в аграрной сфере;
- изменения в структуре и системе профессионального аграрного образования;
- усиление инновационной направленности аграрного образования.

Таким образом, кадровое обеспечение аграрного сектора в условиях происходящих изменений следует рассматривать на стыке функционирования сельскохозяйственных организаций, совокупного

аграрного рынка труда и системы профессионального аграрного образования.

Подготовка современного специалиста для агропромышленного сектора в соответствии с образовательными стандартами третьего поколения, начиная с 2012 г. в большей степени направлена на получение будущими специалистами общекультурных, профессиональных и специальных компетенций, однако формирование практических умений и навыков в процессе обучения в вузе весьма ограничены, в силу отсутствия тесной интеграции аграрного образования и агробизнеса.

Спрос на квалификации работников со стороны работодателей на основе растущих требований рынка труда не удовлетворяется предложением и качеством рабочей силы. Можно сделать заключение, что в экономической литературе вопросы кадрового обеспечения аграрного сектора экономики в условиях развития рыночных отношений практически не рассматривались. В этой связи требуется разработка критериев, методов оценки уровня качества кадрового потенциала и кадрового обеспечения отрасли.

Вторая глава «Анализ современного состояния кадрового обеспечения аграрного сектора» посвящена анализу особенностей аграрного рынка труда, изучению факторов, влияющих на занятость сельского населения, исследованию состояния кадрового обеспечения и системы профессиональной подготовки аграрных кадров.

Структура сельского населения, его фактическая и прогнозная численность являются основой для решения вопросов рационального использования трудовых ресурсов, занятости сельского населения и формирования кадрового потенциала. Для аграрного рынка труда Кыргызстана присущ ряд характерных особенностей. За последние 5 лет численность сельского населения нашей республики увеличилась на 10,3%, составив в 2015 году 3990,0 тыс. чел., или 66,3% от общей численности населения. В среднем ежегодный темп прироста составляет 1,5%, в основном за счет устойчивого роста рождаемости (табл.1)

Основу для формирования рабочей силы составляет население в трудоспособном возрасте. Численность сельского населения в трудоспособном возрасте за анализируемый период увеличилась на 9,6% и в 2015 году достигла 2303,5 тыс. чел., что составляет 57,7% от общей численности сельского населения. Несмотря на рост численности сельского населения в трудоспособном возрасте и увеличение численности экономически активного населения 3,5%, уровень экономической активности сельского населения за 2011-2015гг. снизился с 67,1 % до 63,4 %.

Таблица 1 – Динамика развития аграрного рынка труда КР за период 2011-2015 гг.

Показатель	2011	2012	2013	2014	2015	2015 в % 2011
Численность сельского населения, тыс. чел	3615,9	3667,5	3762,9	3908,4	3990,0	110,3
Численность трудоспособного сельского населения, тыс. чел.	2143,5	2173,5	2231,1	2234,9	2303,5	109,6
Численность экономически активного сельского населения, тыс. чел	1612,4	1642,3	1633,1	1642,6	1669,5	103,5
Уровень экономической активности сельского населения, %	65,9	65,6	64,2	63,4	63,4	x
Численность занятых, тыс. чел	1491,2	1513,1	1507,6	1519,0	1548,3	103,8
Численность занятых в неформальном секторе экономики, тыс. чел	1603,9	1602,8	1606,7	1194,8	1226,5	76,4
Занятые в неформальном секторе к общей численности занятого населения, в %	70,4	70,1	71,0	79,0	79,2	x
Численность безработных по селу, тыс. чел	121,1	129,2	125,5	123,6	121,2	-
Экономически неактивное сельское население	832,5	859,4	912,4	946,9	963,4	115,7

Источник: таблица составлена автором по данным Нацстаткома КР.

В результате структурных и институциональных изменений в сельском хозяйстве происходит сокращение государственных и коллективных хозяйств, сельскохозяйственных кооперативов, так за период с 2011-2015 гг. количество государственных хозяйств сократилось в 1,7 раза, число сельскохозяйственных кооперативов – в 1,2 раза, количество фермерских, крестьянских хозяйств увеличилось на 56,3 тысяч, что несомненно привело к изменению структуры занятости населения в сельскохозяйственной отрасли, оттоку работающих в другие отрасли экономики и росту неформальной занятости.

Таким образом, в настоящее время сельское население занято преимущественно в фермерских хозяйствах и в личных подсобных хозяйствах, что процент занятости составляет соответственно 70% и 18% (рис.1).

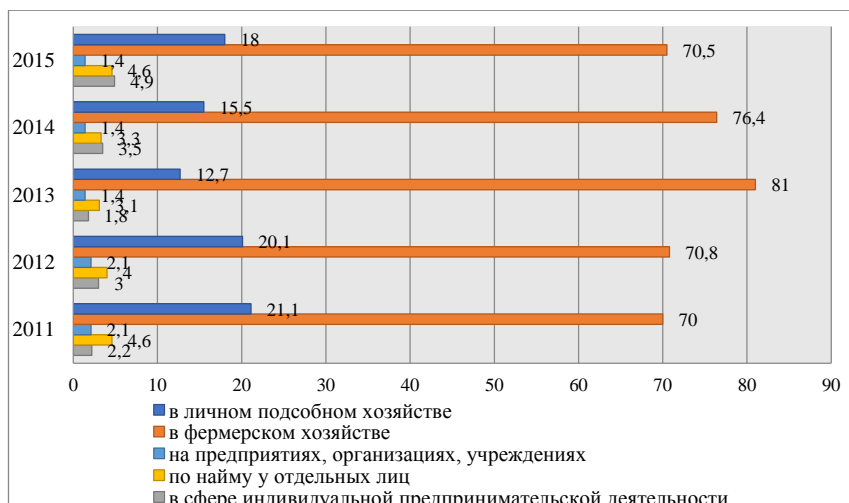


Рисунок 1 – Структура занятого населения в отрасли сельское хозяйство, лесное хозяйство и рыболовство (%)

Важным элементом аграрного рынка труда является востребованность специалистов различного уровня образования. Информация о доле лиц с различным уровнем образования в численности занятых и в числе безработных приведена в таблице 2. За период с 2011-2015 гг. самый высокий процент в численности занятых и безработных составляет доля лиц со средним полным образованием, и почти в 2,5 раза выросла доля лиц с высшим образованием в численности безработных, т.е. наличие высшего образование не дает возможности трудоустроиться.

Таблица 2 – Доля лиц сельского населения КР с различным уровнем образования в численности занятых и в численности безработных

Удельный вес	Доля в численности занятых, в %		Доля в численности безработных, в %	
	2011	2015	2011	2015
Лиц с высшим образованием	10,5	13,0	5,4	11,5
Лиц со средним специальным образованием	10,7	8,0	6,7	7,7
Лиц с начальным профессиональным образованием	10,1	7,5	5,1	7,4
Лиц со средним полным образованием	56,6	61,3	66,9	58,3
Лиц с основным общим образованием	7,0	7,0	9,6	11,4

Источник: «Занятость и безработица. Итоги интегрированного выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств и рабочей силы в 2015 г.» - Б.: Нацстатком Кырг. Респ., 2016 – 198 с.

В основном на аграрном рынке труда наибольшим спросом пользуются квалифицированные рабочие сельского, лесного, охотничьего хозяйств и рыбоводства, их доля в структуре занятого сельского населения по группам занятий составляет 36,6 % в 2015 году, хотя число квалифицированных рабочих сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства за анализируемый период сократилось на 6%.

Таблица 3 – Структура занятого сельского населения КР по группам занятий (%)

	2011	2012	2013	2014	2015	(+,-)
Руководители предприятий	0,6	0,8	0,8	0,7	0,7	+0,1
специалисты высшего уровня квалификации	5,7	6,2	6,7	6,8	6,9	+ 1,2
специалисты среднего уровня квалификации	4,6	4,6	4,2	4,2	4,1	- 0,5
служащие, занятые подготовкой документации	1,2	1,3	0,9	1,1	1,3	+0,1
работники сферы обслуживания	11,6	12,1	12,1	12,1	12,3	+0,6
квалифицированные рабочие сельского, лесного, охотничьего хозяйств, рыбоводства	42,6	41,5	40,7	39,4	36,6	- 6,0
квалифицированные рабочие промышленных предприятий	15,6	15,8	15,0	15,8	17,6	+2,0
операторы, аппаратчики, машинисты, слесари-сборщики	5,8	6,2	8,7	9,7	10,3	+4,5
неквалифицированные рабочие	12,3	11,5	10,9	10,3	10,0	- 2,3

Источник: «Занятость и безработица. Итоги интегрированного выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств и рабочей силы в 2015 г.» - Б.: Нацстатком Кырг. Респ., 2016 – 198 с.

Увеличение занятости в сельском хозяйстве происходит в основном за счет ее роста в неформальном секторе экономики и за анализируемый период составляет 8,8%. В 1,2 раза выросла численность экономически неактивного сельского населения, и составила 681,3 тыс. чел.: 34,6% являются студентами, 12,7% – пенсионеры, 38,7% – лица, ведущие домашнее хозяйство.

Уровень безработицы сельского населения в 2015 году в среднем составил 7,3%. Основными причинами безработицы являются у лиц имеющих опыт работы: сокращение штатов, ликвидация предприятия, увольнение по собственному желанию, окончанием контракта, сезонной работы, у лиц не имеющих опыта работы: недостаточный уровень профессиональной квалификации, умений и навыков.

Данные таблицы 4 показывают, более двух трети или 72,5% безработного сельского населения имеют лишь среднее полное, основное

общее и начальное общее образование, а уровень безработицы почти в 2 раза ниже у сельского населения, имеющего высшее образование.

Таблица 4 – Безработное сельское население КР и уровень безработицы в зависимости от уровня образования в 2015 году (%)

Всего	В том числе имеют образование						
	Высшее профессиональное	Неполное высшее профессиональное	Среднее профессиональное	Начальное профессиональное	Среднее полное общее	Основное общее	Начальное общее, не имеют начального общего
Безработное сельское население	11,5	1,9	7,7	7,4	58,3	11,4	1,6
Уровень безработицы	6,5	7,9	7,0	7,2	6,9	11,4	7,6

Источник: «Занятость и безработица. Итоги интегрированного выборочного обследования бюджетов домашних хозяйств и рабочей силы в 2015 г.» - Б.: Нацстатком Кырг. Респ., 2016 – 198 с.

Однако, существующая статистика по безработице не отражает истинных масштабов безработицы, не дает возможности для классификации безработицы по квалификациям, по продолжительности и т.д. Недостаточно данных для изучения причин растущей неактивности населения; сектора низкооплачиваемой и малоквалифицированной работы. Необходима оценка увеличивающегося сегмента населения с низкими доходами, граничащими с бедностью. Также требуется оценка сезонной и неполной занятости, быстрой смены места труда.

Учитывая структурное развитие и технологическую оснащенность аграрной отрасли в таких странах как, например, США, Австралия, Франция, Германия и Нидерланды, доля работоспособного населения, занятого в сельском хозяйстве в этих странах составляет около 2%. В Кыргызстане неуклонное снижение занятости в сельском хозяйстве не связаны с процессами модернизации, а скорее наоборот. За 2011-2015 гг. в сельском хозяйстве численность занятых сократилась на 10,9 тыс. чел, т.е. с 700,2 тыс. чел. до 689,3 тыс. чел. В 2015 году на этот сектор (совместно с лесным хозяйством и охотой) приходилось около 29,3% всех занятых, происходит снижение удельного веса сельского хозяйства в ВВП страны и отток трудовых ресурсов в другие отрасли экономики.

О низкой эффективности использования трудовых ресурсов села свидетельствуют следующие показатели. Как видно по данным таблицы 5,

занятые в отраслях промышленности, составляя всего 7,4% от общей численности занятых в экономике, делают вклад в ВВП в 5,6 раза превышающий процент занятости – от 41% до 57%. Тогда как 30% занятых в сельском хозяйстве производят объем сельскохозяйственной продукции в ВВП – 14,7%, в 2 раза меньше процента занятости.

Таблица 5 – Доля сельского хозяйства и промышленности в ВВП и доля занятого населения в этих отраслях (%)

Доля	2011	2012	2013	2014	2015	(+,-)
объемов сельского хозяйства в ВВП	18,1	16,7	15,2	14,7	14,0	- 4,1
населения занятого в сельском хозяйстве	30,7	30,1	31,7	31,5	29,3	- 1,0
объемов промышленности в ВВП	57,5	44,1	47,1	42,1	41,3	- 8,8
населения занятого в промышленности	7,0	7,6	6,9	7,0	7,4	+0,4

Источник: Рассчитано автором по данным НСК КР

В структуре занятого населения по уровню образования в отрасли сельское хозяйство в 2015 году только 5,3% имеют высшее образование, 4,6% – средне-профессиональное образование, 5,7% – начальное профессиональное и 72,5% – среднее полное.

Для достижения высоких результатов и повышения производительности труда, как известно, требуются соответствующие знания, умения, компетенции, формирующиеся на разных уровнях образования. Проанализируем качество трудовых ресурсов села по уровню образования (табл.6) .

Таблица 6 – Уровень образования сельского населения по экономической активности в 2015 г. (%)

	В том числе имеют образование						
	Высшее профессиональное	Неполное высшее профессиональное	Среднее профессиональное	Начальное профессиональное	Среднее полное общее	Основное общее	Начальное общее, не имеют начального общего
Всего	10,0	2,8	6,9	5,7	54,5	12,9	7,2
Экономически активное население	12,9	1,8	8,0	7,5	61,1	7,3	1,5
Занятые	13,0	1,8	8,0	7,5	61,3	7,0	1,5
Безработные	11,5	1,9	7,7	7,4	58,3	11,4	1,6
Экономически неактивное население	7,1	3,9	5,9	3,9	47,8	18,4	13,0

Источник: «Занятость и безработица. Итоги интегрированного обследования домашних хозяйств и рабочей силы в 2015 г.» - Б.:Нацстатком Кырг.Респ., 2016: - 198с.

По уровню образования лишь 10% сельского населения имеет высшее профессиональное образование, 2,8% неполное высшее образование, 6,9% среднее профессиональное образование, 5,7% начальное профессиональное образование, но в основном 74,6% лиц сельского населения имеют среднее общее, основное общее, начальное общее, что наглядно подтверждает низкий профессиональный уровень знаний у двух третей сельского населения.

Снижение занятости в аграрной отрасли обусловлено низким уровнем заработной платы и падением престижа аграрного труда. Данные по динамике среднемесячной заработной платы приведены на рис. 2.

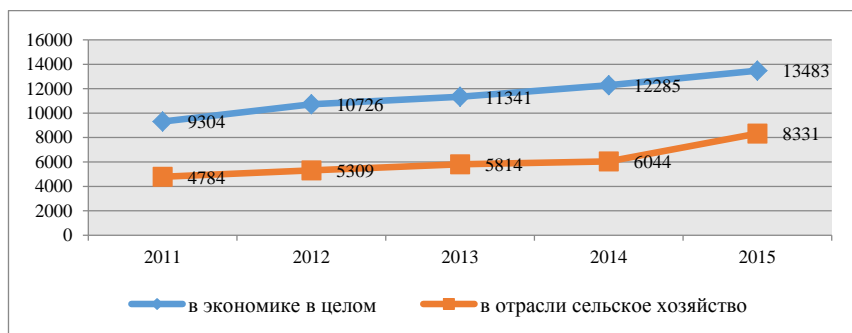


Рисунок 2 – Динамика среднемесячной заработной платы за 2006-2015 гг. (сом)

Несмотря на абсолютный рост заработной платы работников сельского хозяйства в 2011-2015 гг., сохраняется значительный разрыв в уровне оплаты труда в сельском хозяйстве по сравнению с другими видами деятельности. Она составляет в среднем лишь 61,7% от средней заработной платы в экономике. Низкая заработная плата является фактором, способствующим росту бедности, снижению уровня жизни, увеличению миграции квалифицированных кадров за пределы республики.

Демографическая ситуация в 2015 году характеризовалась значительным снижением внешней миграционной активности населения. Так, в республику в 2015 году на постоянное место жительства прибыло 3,6 тыс. человек, выбыло 7,8 тыс. человек, миграционный отток составил (-) 4,2 тыс. человек, в то время как в 2006 году миграционный отток составлял (-) 31,0 тыс. человек. Внешняя миграция населения повлияла на уровень занятости в сельской местности. С одной стороны, внешняя миграция является устойчивым источником пополнения валютных

поступлений в страну, ведь денежные средства мигрантов в среднем составляют 25-30% ВВП страны. Она способствует снижению напряженности на рынке труда, улучшению материального положения семей мигрантов, использованию потенциала трудоспособного населения и вовлечению внешних поступлений в предпринимательский оборот. С другой стороны, миграция приводит к ухудшению человеческого капитала внутри государства.

Численность работников предприятий отрасли сельское хозяйство имеет неуклонную тенденцию снижению (рис.3).

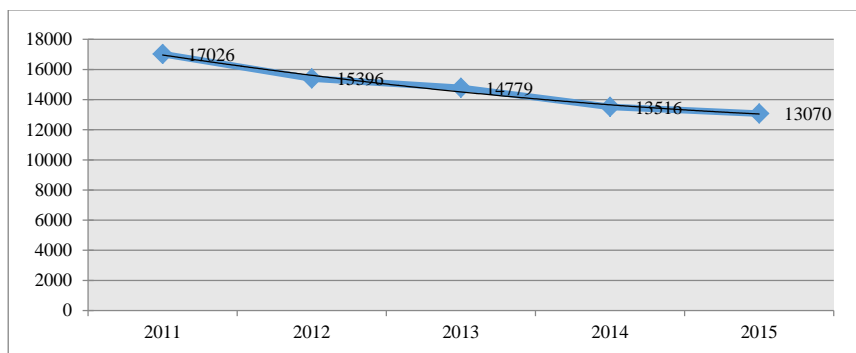


Рисунок 3 – Динамика и прогноз численности работников предприятий, организаций, учреждений отрасли сельское хозяйство, охоты и лесное хозяйство.

Сокращение численности работников происходит за счет сокращения количества государственных и коллективных хозяйств и роста убыточных предприятий в сельском хозяйстве. Так, в 2015 году по сравнению с 2014 годом удельный вес убыточных сельскохозяйственных организаций вырос на 2,9 % и составил 22,9%, сумма убытка увеличилась в 2,2 раза и составила 239,2 млн.сом.

Для аграрного производства начальное профессиональное образование имеет особое значение. В развитых странах их удельный вес в структуре обучаемых достигает 80 – 85%. В нашей республике удельный вес выпуска по начальному профессиональному образованию в общей структуре выпуска специалистов для сельского хозяйства составляет 86%.

За анализируемый период в целом выпуск по профессиям сельского хозяйства сократился на 2,3%, но по таким профессиям, как мастер животноводства, оператор по ветеринарной обработке животных выпуск увеличился в 3,6 раза, мастер мелиорации - в 3,5 раза, мастер лесного

хозяйства - в 1,2 раза, а по профессии тракторист- машинист 3 класса в - 1,1 раза, что свидетельствует о востребованности этих профессий.

В современных условиях на рынке аграрного труда выявляются недостатки учета востребованности сельского хозяйства в кадрах, возможности их подготовки в Вузах и техникумах сельскохозяйственного профиля. Подготовка специалистов для сельского хозяйства осуществляется на трех ступенях – начальное (88 учебных заведений), среднее (2 учебных заведения) и высшее профессиональное образование (1 учебное заведение).

За последние 10 лет выпуск специалистов сельского хозяйства по всем уровням образования: начальное, среднее и высшее профессиональное снизился на 5 % и составил 4528 человек. Прием на сельскохозяйственные специальности в вузах и спузах снизился на 11%, а выпуск - на 7%. Прием по сельскохозяйственным специальностям в ВУЗы сократился в 1,4 раза, а в спузы увеличился в 1,1 раза за счет того, что в последние годы многие выпускники, особенно сельских школ, не могут набрать пороговый уровень по ОРТ и вынуждены поступать в техникумы с последующим обучением по сокращенным программам в вузах. Количество обучающихся в спузах увеличилось за 10 лет и составила 91,6 тыс. чел., однако из них обучается по сельскохозяйственным специальностям всего лишь 1,8%. В среднем ежегодно поступали на сельскохозяйственные специальности в спузы 500 человек, а заканчивают обучение в среднем 300 человек, т.е. своевременно не завершают обучение почти 40% студентов. Самой большой проблемой системы сельскохозяйственного образования является невысокое качество подготовки основной массы студентов, независимо от специальности и статуса учебного заведения.

По методологии Тюнинга в КНАУ проводилась проектная работа по ГОС высшего образования нового поколения по направлению бакалавриата «Сельское хозяйство» и магистратуры «Аграрный менеджмент». Были оценены и выявлены наиболее профессиональные и специальные компетенции. При обработке данных использовалась компьютерная программа, были рассчитаны средние общие значения по каждой компетенции, проведено ранжирование оценочной важности и выведены комбинированные результаты ранжирования (работодателей и выпускников) по уровню значимости. Работодатели отдали предпочтение компетенции “способность работать самостоятельно”, а наименьший ранг отвели компетенции “принятие различий и мультикультурности”.

Преподавателями было отдано предпочтение компетенции “стремление к успеху”, однако в результате комбинированного подсчета

(выпускников, работодателей, ППС) более важной все-таки стала компетенция “способность работать самостоятельно”.

Анализ ранжирования специальных компетенций показал, что для первого и второго цикла подготовки специалистов важными компетенциями являются: “обеспечение рационального содержания”, “управление качеством производства и продукции”, “планирование производства сельскохозяйственной продукции”.

Данная работа показала, что использование компетентного подхода в проектировании образовательных программ очень актуально, так как учитываются мнения работодателей, выпускников и академического сообщества по необходимым на практике знаниям, навыкам и компетенциям.

Для выявления мотивации работы в аграрной отрасли и уровня удовлетворенности полученным образованием было проведено социологическое исследование среди 250 студентов 1 и 4 курса разных направлений и 35 выпускников магистрантов по «Аграрному менеджменту». Студентам были заданы вопросы, касающиеся их отношения к работе в аграрной отрасли, удовлетворенности качеством обучения. Респондентам было предложено расположить в порядке значимости аспекты их будущей профессиональной деятельности. Наибольшую значимость для выпускников имеет возможность получать высокую заработную плату. Студентами были сформулированы наиболее значимые причины, по которым они не хотят жить и работать в сельской местности: меньше перспектив, чем в городе; низкая оплата труда; отсутствуют рабочие места. Магистрантам были заданы вопросы: почему они выбрали именно эту магистратуру и решили продолжить обучение, удовлетворены ли качеством обучения, соответствует ли современным требованиям выбранная магистратура, собираетесь ли вы работать по выбранному направлению и т.д. В целом магистранты удовлетворены качеством обучения, однако при этом указали на недостаток прикладных практико-ориентированных занятий. Также почти 40% не совсем уверены в том, что смогут трудоустроиться по специальности, и будут работать в аграрной отрасли, по различным причинам. По оценке социологического опроса можно сделать вывод, что студенты и магистранты не уверены в том, что будут работать в аграрной отрасли в силу низкой заработной платы, отсутствия карьерного роста и худших социальных условий по сравнению с городом.

Проведенный анализ состояния кадрового обеспечения аграрной отрасли КР позволил выявить следующие противоречия и проблемы:

- сокращение среднегодовой численности занятых в сельском хозяйстве, ярко свидетельствует о том, что сокращается спрос на

традиционные сельскохозяйственные специальности;

- низкий уровень образования, отсутствие у большинства сельских жителей агротехнических знаний, навыков и умений, приводит к снижению урожайности, получению низких доходов, нерациональному использованию природных ресурсов, т.е. предъявляются новые требования к профессионально-квалификационному уровню сельского населения;

- система образования продолжает готовить специалистов, не востребованных аграрным рынком труда. Из-за отсутствия прогнозирования потребности в них в масштабах страны система образования далеко не в полной мере и несвоевременно учитывает происходящие изменения.

Потребность в модернизации аграрной отрасли КР предполагает переход агропредприятий на качественно новый уровень ведения производственной деятельности, что требует опережающего развития системы аграрного образования.

В третьей главе «Совершенствование кадрового обеспечения аграрного сектора на основе развития системы профессиональной подготовки» рассмотрены основные направления совершенствования кадрового обеспечения, которые могут быть использованы при разработке программ кадрового обеспечения аграрного сектора экономики, а также представлять интерес для разработки стратегии модернизации аграрного образования.

Для повышения качества подготовки специалистов предлагаем следующие основные направления реформирования системы аграрного образования:

в области государственного регулирования кадрового обеспечения сельского хозяйства

- создание национальных квалификационных рамок для работников сельского хозяйства посредством разработки перечня рыночных профессий и должностей, уровней квалификаций, описания компетенций для каждого квалификационного уровня;

- внедрение механизмов обязательной сертификации работников с/х с целью повышения квалификации и формирования необходимых профессиональных компетенций у с/х работников.

для повышения качества сельскохозяйственного образования

- создание механизма конкуренции между аграрными учебными заведениями путем организации конкурсов и объявления тендеров на получение государственного заказа на подготовку и переподготовку аграрных кадров;

- изменение менеджмента аграрных образовательных учреждений с целью повышения их конкурентоспособности путем внедрения стратегического менеджмента, системы менеджмента качества, внедрения современных образовательных технологий;

- пересмотр и расширение миссии аграрных учебных заведений в направлении подготовки кадров для сельской местности, диверсификация образовательных программ и открытие востребованных направлений.

для внедрения маркетинговых подходов к управлению

- усилить профориентационную работу среди сельских школьников путем создания специализированных агроклассов в сельских школах, ориентированных на дальнейшее поступление в сельскохозяйственный вуз;

- организовать подготовительные курсы при образовательных учреждениях всех уровней образования: пту, спуз и КНАУ в связи со снижением качественного уровня подготовки к ОРТ выпускников сельских школ.

для усиления инновационной направленности образования

- организация обучение, переподготовку и стажировки специалистов в передовых отечественных и зарубежных хозяйствах;

- увеличение объема выпуска специализированной современной учебной и научно- методической литературы;

- внедрение инновационных технологий агробизнеса в образовательный процесс, влияющий на практико-ориентированное обучение;

- предоставление инструкций и тренеров для обучения по инновационным агротехнологиям повысить интерес представителей бизнеса и содействовать практическому обучению (например, построению теплиц и развитию тепличного бизнеса, работе с сельскохозяйственными машинами и сельхозтехникой, выращиванию семян и использованию органических удобрений);

- создание механизма передачи инновационных технологий в образовательную систему: ПТУ, колледжи, вузы путем привлечения к формированию новых курсов и профессиональных программ обучения и их финансированию заинтересованных сторон из бизнеса и использования интересов бизнеса в формировании нового поколения потребителей.

для внедрения механизмов глубокой интеграции аграрного образования и агробизнеса

- укрепление учебно-практической и материально-технической базы учебных заведений аграрного профиля;

- привлечение бизнеса к модернизации материально-технической базы за счет предоставления частными компаниями образцов

сельскохозяйственной техники, оборудования, опытных образцов и материалов;

- создание современных технопарков, опытных учебных хозяйств при образовательных учреждениях сельскохозяйственного профиля способствуют оказанию не только образовательных услуг, но и сервисных, торговых услуг, например, реализация сельскохозяйственной продукции, выращенной на опытных, учебных и производственных полях.

для развития системы непрерывного образования

- необходимо наращивать информационно-технологическую и консультационную базу образовательных учреждений;

- использование поддержки донорского сообщества в создании учебных центров повышения квалификации и переподготовки работников аграрной отрасли по программам дополнительного профессионального образования с активным использованием дистанционной формы, разработать видео-курсы с обучающим материалом по прогрессивным агротехнологиям;

- сотрудничество с частными консалтинговыми службами позволит обеспечить современными знаниями в области новых агротехнологий, поиск возможных источников для финансирования предоставления консультационных услуг сельскому населению.

Чем выше уровень знаний и больше опыт работы с современными технологиями, тем выше стоимость и востребованность специалиста на рынке труда. В связи с этим государственным органам и учебным заведениям аграрного профиля предстоит сосредоточить усилия на разработку оптимальных решений по обеспечению сельскохозяйственного производства республики специалистами высокой квалификации.

Разработанные теоретические и практические рекомендации следует направить на: реформирование и развитие системы аграрного образования, улучшение качества подготовки специалистов; увеличение доступа сельских товаропроизводителей к новым ресурсосберегающим агротехнологиям и современным научным достижениям.

ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ

Выполненное диссертационное исследование позволило изложить следующие выводы и предложения.

1. В современных условиях активизация инновационных процессов особую роль и значимость приобретают вопросы кадрового обеспечения аграрного сектора. Кадровый потенциал аграрного сектора – это совокупность всех кадров экономики, обеспечивающих

сельскохозяйственное производство, основными составляющими являются: уровень образования, профессиональные способности и профессиональные навыки. Таким образом, кадровое обеспечение аграрного сектора в условиях происходящих изменений следует рассматривать на стыке функционирования сельскохозяйственных организаций, совокупного аграрного рынка труда и системы профессионального аграрного образования.

2. Основными тенденциями на аграрном рынке труда в современных условиях являются: сокращение среднегодовой численности работающих в аграрной отрасли, низкая эффективность использования трудовых ресурсов села, низкий уровень заработной платы, увеличение неформальной занятости и количества фермерских хозяйств, рост миграции квалифицированных кадров за пределы республики.

3. Проведенный анализ позволил установить, что система аграрного образования продолжает готовить специалистов, не востребованных аграрным рынком труда. Из-за отсутствия прогнозирования потребности в них в масштабах страны система образования далеко не в полной мере и несвоевременно учитывает происходящие изменения.

4. В результате социологического опроса, анкетирования работодателей выявлены необходимые профессиональные компетенции. Среди общих компетенций важным считается «работать самостоятельно», а среди специальных компетенций: «обеспечение рационального содержания», «управление качеством производства и продукции», «планирование производства сельскохозяйственной продукции».

5. Низкий уровень профессиональной подготовки фермеров, обуславливает необходимость обязательной сертификации, которая является инструментом формирования необходимых профессиональных компетенций и повысит эффективность использования ресурсов в сельском хозяйстве.

6. Разработанные теоретические и практические рекомендации позволят улучшить качество подготовки специалистов; расширить доступ сельских товаропроизводителей к новым ресурсосберегающим агротехнологиям и современным научным достижениям.

7. В результате проведенного исследования и диагностики проблем в кадровом обеспечении аграрного сектора можно сделать вывод, что количественная потребность в кадрах будет сокращаться, но требования к квалификации кадров будут расти. В силу этого система сельскохозяйственного образования должна переориентироваться на удовлетворение потребностей агробизнеса в кадровом обеспечении и повышение качества предоставляемых образовательных услуг.

СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ РАБОТ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ:

1. Ибраева, Н.М. Современные тенденции изменения спроса на квалифицированную рабочую силу в КР [Текст] / **Н.М. Ибраева** // Вестн. современной науки. – Волгоград, 2016. – № 7/19. – С. 41-46.
2. Ибраева, Н.М. Основные направления стратегии реформирования системы сельскохозяйственного образования в КР [Текст] / **Н.М. Ибраева** // Новый ун-т. Сер.: Экономика и право. – Йошкар-Ола, 2016. – № 7(65). – С. 24-28.
3. Ибраева, Н.М. О некоторых аспектах кадрового обеспечения АПК в условиях рыночных отношений [Текст] / **М.Б. Балбаков, Н.М. Ибраева** // Реформа. – Бишкек, 2016. – Т. 2, № 70. – С. 92-96.
4. Ибраева, Н.М. Формирование и развитие рынка труда, и показатели, характеризующие его состояние [Текст] / **Н.М. Ибраева** // Изв. вузов Кыргызстана. – 2016. – № 1. – С. 85-88.
5. Ибраева, Н.М. Дополнительное профессиональное образование и развитие человеческого потенциала в сельском хозяйстве [Текст] / **Н.М. Ибраева** // Экономика. – Бишкек, 2015. – № 3/4 (25). – С. 34-37.
6. Ибраева, Н.М. Демографические и социально-экономические факторы формирования кадрового потенциала аграрного сектора [Текст] / **Н.М. Ибраева** // Вестн. Кырг. экон. ун-та им. М. Рыскулбекова. – 2015. – № 1(31). – С. 79-83.
7. Ибраева, Н.М. Совершенствование политики занятости и рынка труда в условиях переходной экономики [Текст] / **М.Б. Балбаков, Н.М. Ибраева** // Модернизационный вектор развития науки в XXI веке: традиции, новации, преемственность, 30 апр. 2016 г., г. Санкт-Петербург. – СПб., 2016. – С. 220-224.
8. Ибраева, Н.М. Проблемы занятости и кадровой обеспеченности аграрной отрасли КР [Текст] / **Н.М. Ибраева, Н.В. Мурзалиева** // Международный науч.-практ. конф. «Методология, методика и практика инноваций. Интеграция Рос. и зарубежного опыта в экономике...» сб. ст. – СПб., 2014. – С. 57-60.
9. Ибраева, Н.М. Проблемы качества подготовки специалистов высшей квалификации для аграрного сектора [Текст] / **М.Б. Балбаков, Н.М. Ибраева** // Международная науч.-практ. конф., посвящ. 60-летию экон. фак. Кырг. Нац. ун-та им. Ж. Баласагына «Экономическая наука: вчера, сегодня, завтра». Вестн. Кырг. Нац. ун-та им. Ж. Баласагына. – Бишкек, 2014. – С. 129-135.

Ибраева Нурила Мукашевнанын «Заманбап шарттарда экономикалык агрардык секторун кадрлар менен камсыздоонун маселелери» атуу темадагы 08.00.05 –экономика жана эл чарбасын башкаруу адистиги боюнча экономика илимдеринин кандидаты деген окумуштуулук даражасын алуу үчүн жазылган диссертациянын

РЕЗЮМЕСИ

Өзөктүү сөздөр: эмгектин агрардык рыногу, айылдагы жумуштар, айылдагы жумушсуздук, кадрлар менен камсыздоо, айыл калкынын сабаттуулугу.

Изилдөө предмети: эмгектин агрардык рыногундагы негизги карама-каршылыктар, жана кесиптик айыл чарбалык билим берүү системасынын маселелери.

Изилдөө объектиси: агрардык сектордуу кадрлар менен камсыздоонун өзгөчөлүктөрү заманбап шарттарда.

Изилдөө максаты: эмгектин агрардык рыногунун карама-каршылыктар жана айыл чарбасын кадрлар менен камсыздоонун көйгөйлөрүн, өтүп жаткан өзгөрүүлөрдүн айыл чарбалык билим берүү системасын реформалдоого тийгизген таасирин талдоо.

Изилдөө ыкмасы: изилдөө процессининде экономикалык-статистикалык, абстракттык, логикалык, монографиялык, графикалык ыкмалар, салыштыруулар жана моделдештирүү ыкмалары колдонулду.

Алынган натыйжалар жана алардын жанылыгы. Айыл чарбасынын кадрлык дараметин калыптандыруудагы жана кадрлар менен камсыз кылуудагы ролу аныкталды; эмгектин агрардык рыногун өнүктүрүүнүн тенденциясы изилденди; кесиптик агрардык билим берүүнүн системасын талдоо өткөрүлдү, студенттердин мотивациясы жана КУАУнун бүтүрүүчүлөрүнүн алган билимге канааттануу деңгээли изилденди; кадрлар менен камсыздоону өркүндөтүү боюнча сунуштар иштелип чыкты; агрардык билим берүүнү реформалоонун негизги багыттары аныкталды.

Пайдалануу даражасы: айрым сунуштар КРдын билим берүү жана илим Министрлигинин изилдөөлүк долбору боюнча илимий иштеп чыгарууларда, «Айыл чарбасы» багыты боюнча бакалавриаттын жана «Агрардык менеджмент» боюнча магистратуранын жаны муундагы жогорку билимдин ГОС макетини долборун иштеп чыгууда эсептөөлөрдө колдонулду. Диссертациянын материалдары «АЖК менеджменти», «Стратегиялык менеджмент», «Адамдык ресурстарды башкаруу» сабактары боюнча окуу –методикалык программаларды негиздөөдө пайдаланышы мүмкүн.

Колдонуу чөйрөсү: негизги сунуштар айыл калкынын ишке тартылуусуна көмөктөшүү программасын иштеп чыгууда, айыл чарбасын кадрлар менен камсыздоо жана айыл чарбалык билим берүү тармагында мамлекеттик саясаттын багыттарын өркүндөтүүдө жана жонго салууда колдонулушу мүмкүн.

РЕЗЮМЕ

диссертации Ибраевой Нурилы Мукашевны на тему «Проблемы кадрового обеспечения аграрного сектора экономики в современных условиях» на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством

Ключевые слова: аграрный рынок труда, сельская занятость, безработица на селе, кадровая обеспеченность, образованность сельского населения, реформирование аграрного образования.

Предмет исследования: основные противоречия аграрного рынка труда и система профессионального сельскохозяйственного образования.

Объект исследования: особенности кадрового обеспечения аграрного сектора в современных условиях.

Цель исследования: анализ противоречий аграрного рынка труда и проблем кадрового обеспечения сельского хозяйства, влияние происходящих изменений на реформирование системы сельскохозяйственного образования.

Методы исследования: экономико-статистический, абстрактно-логический, монографический, графический методы, метод системного анализа, сравнения и моделирования.

Полученные результаты и их новизна: определена роль кадрового обеспечения в формировании кадрового потенциала сельского хозяйства; исследованы тенденции развития аграрного рынка труда; проведен анализ системы профессионального аграрного образования, изучена мотивация студентов и уровень удовлетворенности полученным образованием выпускников КНАУ; разработаны рекомендации по совершенствованию кадрового обеспечения; сформулированы основные направления реформирования аграрного образования.

Степень использования: отдельные рекомендации были использованы в научных разработках по исследовательским проектам МОиН КР, расчеты при разработке проекта макета ГОС высшего образования нового поколения по направлению бакалавриата «Сельское хозяйство» и магистратуры «Аграрный менеджмент». Материалы диссертации могут быть использованы в обновлении учебно-методических программ по дисциплинам «Стратегический менеджмент», «Управление человеческими ресурсами».

Область применения: Результаты исследования могут служить информационной базой для дальнейших научных разработок по основным направлениям реформирования кадрового обеспечения аграрного сектора и системы профессионального сельскохозяйственного образования.

Resume
of the dissertation of Ibraeva Nurila Mukashevna on the theme
"Problems of staffing of the agricultural sector in modern conditions"
presented for the degree of candidate of economic sciences, specialty
08.00.05 - economics and management of a national economy

Keywords: agricultural labor market, rural employment, unemployment in rural areas, human resources, education of the rural population, the reform of agricultural education.

Subject of research: basic contradictions of the agrarian labor market and the agricultural vocational education system.

Object of the research: especially staffing of the agricultural sector.

Objective: analyze the contradictions and problems of agrarian labor market staffing agriculture, the impact of the changes on the reform of the agricultural education system.

Research methods: during the research were used the economic and the statistical, the abstract, the logic, the monographic, the graphical methods, methods of comparison and simulation.

The results and their novelty: identify the role of staffing in the formation of personnel potential of agriculture; investigated trends in the development of the agricultural labor market; analyze of vocational agricultural education system, the motivation of students to study and the level of satisfaction with the education KNAU graduates; preparation the recommendations for improving the staffing; formulate the main directions of the reform of agricultural education.

Level of: some recommendations have been used in scientific research on research projects MES KR, some calculations were used for a new generation of project layout CRP higher education towards Bachelor program "Agriculture" and Master program "Agricultural Management". Dissertation materials can be used to update the disciplines "Strategic Management", "Human Resource Management".

Area of application: Results of the research can serve as a base of information for further research on the basic directions of reforming the staffing of the agricultural sector and the agricultural vocational education system.

Подписано в печать 29.12.2016.
Формат бумаги 60х84¹/₁₆. Объем 1,75 п.л.
Тираж 100 экз

Отпечатано в типографии «Улуу Тоолор»
г.Бишкек, ул. Ю.Абдрахманова, 170 А
Тел.: 62-02-13