

решениями могут служить: сбор информации о трудоустройстве выпускников внутривузовскими службами занятости, использование статистики городских служб занятости и кадровых агентств, изучение субъективных оценок работодателей о приоритетах выбора выпускников.

Вывод. Таким образом, комплексная оценка конкурентоспособности по показателям качества образования, состояния внутрикорпоративной среды, внешнего имиджа, маркетинговых усилий и соответствия требованиям рынка труда позволит обоснованно разрабатывать корректирующие управленческие стратегии развития конкретных вузов, что в целом будет способствовать повышению планки развития конкурентной среды и укреплению системы высшего профессионального образования в целом. Все это нашло свое отражение в проекте новой Государственной программы развития образования на 2011–2020 годы.

ЛИТЕРАТУРА

1. Васильев Ю.С. Экономика и организация управления вузом: учебник / Ю.С. Васильев, В.В. Глухов, М.П. Федоров; под ред. д.э.н. В.В. Глухова. – 2-е изд., испр. и доп. – СПб., 2001. – 543 с.
2. Национальный рейтинг – 2010: вузы Казахстана, наиболее успешно реализующие образовательные программы по специальностям бакалавриата. – Режим доступа: <http://nac.edu.kz>.
3. Минажева Г.С. Разработка, внедрение и совершенствование системы менеджмента качества в высших учебных заведениях Казахстана : научно-практ. издание / Г.С. Минжаева. - Алматы: Қазақ университеті, 2009. - 111 с.
4. Государственная программа развития образования Республики Казахстан на 2011–2020 годы, утвержденная Указом Президента Республики Казахстан от 07.12.2010 года № 1118.

УДК 631.38.113

Таипов Тимур Алчинович – к.э.н., доцент (Алматы, Университет международного бизнеса)

ЦЕЛЕВАЯ ПОДГОТОВКА КАДРОВ КАК ФАКТОР СНИЖЕНИЯ РИСКОВ В АГРОПРОМЫШЛЕННОМ ПРОИЗВОДСТВЕ

Кадровый потенциал сельского хозяйства, качество персонала сельхозпредприятий являются важнейшим фактором развития экономики Казахстана. Стратегическая кадровая политика становится одним из ключевых компонентов государственного управления, актуальной проблемой мобильного резерва аграрных кадров, особенно для отраслей, в которых произошел отток молодых, наиболее высококвалифицированных и инициативных специалистов.

К сожалению, кадровая структура отрасли не обеспечивает существенного роста производства и эффективного использования средств, вложенных в аграрный сектор экономики.

Цена ошибки в кадровой политике часто бывает достаточно высока. Уменьшить риски при принятии кадровых решений и как следствие повысить результативность аграрного производства, снизить прямые убытки можно, полагаясь на серьезное обоснование, которое дает оценка персонала, позволяющая выявить уровень профессиональных навыков и характеристику личностных качеств работников.

В условиях, когда складывается болезненная ситуация в сфере кадрового обеспечения агропромышленного производства, может дать ощутимую отдачу, а также обеспечить предупреждение и снижение рисков в сфере агропромышленного

производства целевая подготовка молодых специалистов сельскохозяйственными предприятиями.

Такое положение возникло в силу ряда причин: на сегодняшний день получение образования по многим сельскохозяйственным специальностям непривлекательно для молодежи; недостаточно уделяется внимания профориентационной работе с выпускниками школ; слабо развита система подготовки высокопрофессиональных специалистов со знанием основ агробизнеса.

Главная задача целевой подготовки АПК видится в привлечении молодежи в сельское хозяйство, создании необходимой социальной базы для воспроизводства трудовых ресурсов и формировании эффективных трудовых коллективов [1]. Ряд острых проблем, накопившихся в системе кадрового обеспечения агропромышленного комплекса республики требуют скорейшего решения и коренного изменения отношения государственных органов управления. Ослабление контроля за управлением кадровыми процессами в агропромышленном комплексе привело к ухудшению качественного состава специалистов на селе; необходимость осуществления мер государственной поддержки, направленных на формирование и закрепление на селе кадрового потенциала из наиболее активной части населения - молодежи; преодоление дефицита в квалифицированных специалистах в агропромышленном комплексе, обеспечивающих эффективное решение стратегических задач развития сельского хозяйства.

Несмотря на то, что за последние три года трудоустройство молодых специалистов в сельскохозяйственные предприятия несколько увеличилось, тенденция снижения качественного потенциала специалистов АПК республики продолжается.

В целях совершенствования системы государственного заказа и целевой подготовки кадров для сельского хозяйства, создания условий для закрепления специалистов в сельскохозяйственном производстве необходима разработка долгосрочной целевой программы «Кадровое обеспечение агропромышленного комплекса на 2011-2015 гг.», целью которой формирование кадрового потенциала, способного обеспечить эффективное функционирование агропромышленного комплекса республики в современных условиях в соответствии с требованиями системы подбора, подготовки и использования кадров в условиях рыночной экономики.

Первоочередными задачами Программы должны стать следующие:

- развитие системы целевой подготовки специалистов сельского хозяйства высшей квалификации, исходя из потребности в кадрах сельскохозяйственных предприятий;
- совершенствование системы профессионального образования специалистов сельскохозяйственных предприятий;
- восстановление механизма рационального использования, специалистов сельскохозяйственных предприятий через организацию профессиональной переподготовки и повышение квалификации кадров;
- создание условий по привлечению и закреплению молодых специалистов в сельскохозяйственных предприятиях.

Финансирование осуществляется путем представления средств на оплату услуг, выполняемых образовательными учреждениями по государственным контрактам. При этом контракт будет трехсторонний, участниками которого являются сельскохозяйственный товаропроизводитель, высшее учебное заведение и студент.

Обязательными условиями данного договора должны стать обязательство высшего учебного заведения о предоставлении образовательных услуг на подготовку специалиста, обязательство сельскохозяйственного товаропроизводителя оплачивать данные услуги в течение всего периода обучения, обязательство студента работать у вышеуказанного сельскохозяйственного товаропроизводителя по трудовому договору не менее 5 лет с момента окончания ВУЗа.

Размер субсидий составляет 50% затрат, понесенных сельскохозяйственными товаропроизводителями на оплату дополнительных образовательных услуг. Субсидии предоставляются один раз в год после подтверждения факта перевода студента на следующий курс ВУЗа.

Рассмотрим механизм субсидирования предприятий агропромышленного комплекса, расположенных в сельской местности, на компенсацию части затрат, связанных с выплатой пособия на обустройство молодому специалисту.

Право на получение субсидий на компенсацию 70 % затрат, связанных с выплатой специалисту пособия на обустройство, имеют предприятия АПК, расположенные в сельской местности, заключившие трудовой договор со специалистом на срок не менее двух лет и выплатившие при трудоустройстве ему пособие в размере не менее 15 минимальных размеров оплаты труда, установленных законом.

Предприятия агропромышленного комплекса возвращают эти денежные средства в полном объеме, в случае расторжения трудового договора со специалистом до истечения двух лет с момента его заключения.

Социально-экономическая эффективность от реализации программы позволяет:

- создать условия для преодоления кадрового дефицита в предприятиях агропромышленного комплекса республики;

- снизить миграционную убыль молодежи из сельской местности;

Кроме того, реализация программных мероприятий позволит достичь следующих целевых показателей в сельскохозяйственном производстве:

- увеличить удельный вес руководителей сельскохозяйственных предприятий, имеющих высшее образование;

- специалистов с высшим и средним профессиональным образованием;

- количество первокурсников, поступивших в рамках целевой (адресной) подготовки;

- выпускников высших учебных заведений аграрного профиля, трудоустроившихся в течение года на предприятие агропромышленного комплекса.

В целях совершенствования системы государственного заказа и целевой (адресной) подготовки кадров для сельского хозяйства, создания условий для закрепления специалистов в сельскохозяйственном производстве руководителям сельскохозяйственных необходимо [2]:

- ежегодно осуществлять прогноз потребности в рабочих кадрах и специалистах с высшим, средним профессиональным образованием и направлять данную информацию в Департамент образования и науки района, области для формирования объема и структуры государственного заказа ВУЗам аграрного профиля;

- предусматривать места для прохождения практики студентов на современном технологическом оборудовании;

- организовать системную профориентационную работу среди учащихся школ; принимать участие в мероприятиях, конкурсах профессионального мастерства, направленных на поднятие имиджа сельских профессий;

- предусмотреть создание временных рабочих мест по профессиям (специальностям), востребованным на предприятиях агропромышленного комплекса, для стажировки выпускников учреждений профессионального образования, получения ими профессионального опыта, необходимой квалификации и последующего закрепления их на предприятиях для работы на постоянной основе;

- предусмотреть дополнительные долгосрочные меры по обеспечению жильем, повышению заработной платы, созданию условий для привлечения и закрепления специалистов в сельской местности;

- содействовать совершенствованию информационного обмена между сельскохозяйственными предприятиями, образовательными учреждениями, различными

кадровыми агентствами для реальной оценки потребности в специалистах и рабочих кадрах для агропромышленного комплекса района (области);

- рассмотреть возможность введения ежемесячной доплаты к заработной плате молодым специалистам с острodefицитными специальностями (ветеринария, зоотехния, агрономия), имеющим высшее или среднее профессиональное образование и заключившим договор с сельскохозяйственным предприятием;

- ежемесячно представлять в Центр занятости населения информацию о наличии вакантных мест для обеспечения содействия работодателю в подборе рабочих кадров.

В целях последовательной реализации мер государственной поддержки предприятий аграрного профиля в области развития персонала, направленных на рациональное использование профессионального потенциала хозяйствующих субъектов и обеспечение их эффективной деятельности необходимо:

- создать районный межведомственный координационный Совет по целевой контрактной подготовке кадров для предприятий;

- утвердить состав районного межведомственного координационного Совета по целевой контрактной подготовке кадров для аграрных предприятий;

- утвердить Положение целевой (адресной) подготовки специалистов для этих предприятий;

- рекомендовать хозяйствующим субъектам района осуществлять профессиональную подготовку молодых специалистов на базе учреждений среднего и высшего профессионального образования областей;

- определить координатором работы по изучению потребности в кадрах и специалистах для отраслей экономики области областной Департамент государственной службы занятости населения.

Целевую (адресную) подготовку целесообразно реализовывать в 2 этапа [3]:

- целевой прием, который проводится на основе заключения договора по установленной форме на полный срок обучения между абитуриентом, направляющим сельскохозяйственным предприятием и учебным заведением;

- целевая (адресная) подготовка студента по обозначенной в договоре специальности в ВУЗе.

Отбор кандидатов на обучение в рамках целевой (адресной) подготовки должен осуществляться в соответствии с требованиями наличия общего или среднего специального образования.

При прочих равных условиях преимущественное право на участие в целевой (адресной) подготовке предоставляется выпускникам классов с сельскохозяйственным уклоном.

Порядок оформления и предоставления документов. Списки кандидатов на обучение в рамках целевой (адресной) подготовки должны формироваться и утверждаться районными акиматами по уровням образования (среднее профессиональное и высшее профессиональное), направлениям (специальностям) подготовки до 15 мая ежегодно. Количество абитуриентов, рекомендованных к поступлению по целевому набору, должно составлять не менее 1-2 человека на место.

Департамент образования района формирует общую заявку абитуриентов, доводит до Департамента образования и науки области, который формирует и утверждает общую заявку и доводит ее до высших учебных заведений по области.

Администрация района формирует заказ на целевую (адресную) подготовку квалифицированных специалистов аграрного профиля на обучение за пределами области по согласованию с областным Департаментом сельского хозяйства; оформляет ходатайство в высшее учебное заведение для обучения абитуриента на основе целевой

(адресной) подготовки в срок до 1 июня; направляющее абитуриента предприятие заключает с ним контракт (договор) на целевую (адресную) подготовку.

Прием в учебные заведения в рамках целевой (адресной) подготовки проводится по отдельно организованному конкурсу среди абитуриентов, представивших контракт на целевую контактную подготовку на основании результатов вступительных экзаменов.

Кандидат для участия в конкурсе представляет следующие документы:

- документ об образовании;
- заявление;
- ходатайство предприятия;
- контракт.

Документы, предусмотренные правилами приема, кандидаты представляют в учебное заведение самостоятельно.

Учебные заведения высшего и среднего аграрного образования в 2-х недельный срок направляют в областные акиматы сведения о студентах, зачисленных на обучение в рамках контрактной подготовки, а в последующем - сведения об отчислении из учебного заведения или переводе на другую специальность и т.д.

Функциями районных акиматов должны стать следующие:

- совместно с работодателями определять потребность в квалифицированных кадрах и специалистах со средним и высшим профессиональным образованием;
- одновременно со школами, работодателями, средствами массовой информации осуществлять подбор кандидатов для направления на учебу в сельскохозяйственные учебные заведения среднего и высшего образования, области;
- оформлять ходатайства и контракты (договоры);
- организовать прохождение всех видов практики и стажировок в соответствии с учебным планом соответствующего учебного заведения на предприятиях, расположенных на территории района, участвующих в реализации целевой подготовки специалистов;
- согласно условиям контракта гарантировать выпускникам учебных заведений высшего и среднего профессионального образования, обучавшимся по выбранной специальности, трудоустройство на предприятиях района или области;
- проведение организационной работы с хозяйствующими субъектами по установлению доплат к стипендии, оказанию материальной помощи студентам, обучающимся в рамках целевой контрактной подготовки, осуществлению доплаты мастерам производственного обучения и преподавателям, оказывающим содействие в развитии материально-технической базы учебных заведений.

В результате исследования разработан адаптированный для условий республики комплекс мероприятий по совершенствованию системы целевой подготовки специалистов, представляющий совокупность научно обоснованных требований, рекомендаций и системы мониторинга для каждого из выделенных этапов целевой (адресной) подготовки от профессиональной работы с молодежью села до трудоустройства выпускников Вуза в сельской местности.

Обеспечить приток молодых специалистов в сельское хозяйство можно за счет совершенствования программы целевой (адресной) подготовки в сельскохозяйственных ВУЗах, предусматривающей, прежде всего:

- формирование группы лиц, направляемых в ВУЗ для их целенаправленного обучения, с заданными количественными и качественными характеристиками;
- повышение эффективности профориентационной работы с будущими специалистами (расширение охвата учащихся сельских школ, начиная от 8-9 классов);
- оказание платных образовательных услуг учреждениями образования, но не взамен основной образовательной деятельности, финансируемой в рамках государственного образовательного заказа;

- взимание высшим учебным заведением платы за образовательные услуги, в том числе за обучение в рамках государственных общеобразовательных стандартов.

Анализ результатов различных мероприятий, проведенных государственными органами с целью устранения финансового дефицита, показывают, что среди них наиболее существенными являются:

- сокращение затрат, непроизводительных расходов за счет эффективного управления системой образования на всех уровнях (использование процедуры тендеров, совершенствование технологий обучения);

- мобилизация собственных ресурсов за счет эффективного управления системой высшего образования;

- мобилизация дополнительных ресурсов.

Бюджет образования в 2010 г. по сравнению с 2009 г. вырос на 9,5% (702 млрд. тенге) и это составило 3,7% от ВВП. Расходы государственного бюджета в расчете на одного обучающегося по сравнению с 2009 г. увеличилось в 1,3 раза на всех уровнях образования [3].

Ежегодно 300 лучшим преподавателям ВУЗов на конкурсной основе присуждается грант «Лучший преподаватель ВУЗа», для проведения научных исследований, в том числе на стажировку в зарубежных ВУЗах. Особой признательностью заслуживает международная стипендия «Болашак», в основу которой легла идея содействия талантливой молодежи в получении качественного образования в лучших зарубежных ВУЗах для дальнейшего применения полученных знаний и опыта в Казахстане

Акцентируя внимание на существующем разрыве между предложением подготовленных специалистов высшими учебными заведениями республики и спросом на них, необходимо отметить, что на данном этапе реальным ориентиром в источниках финансирования системы высшего образования корпоративный принцип является актуальным и может выступать переходной формой в реформировании вопросов финансирования.

С одной стороны, создание образовательных фондов предприятий стимулирует их активность в формировании перспективной кадровой политики (государство путем прямого вмешательства стимулирует повышение культуры кадрового планирования корпораций). С другой, корпоративный подход в финансировании системы высшего образования приводит к высвобождению части бюджетных средств и их перераспределению в пользу других секторов образования, например, среднего и т.д., к пересмотру специальностей, рабочих программ, к усилению вузовской науки, к решению проблем трудоустройства и прохождения производственной практики. В целом, механизм определяет точку пересечения интересов вузов и предприятий.

Тем самым, может быть создана гибкая среда, соответствующая мерам эффективного использования бюджетных средств и мерам повышения качества образования и менеджмента системы высшего образования. Формирование и использование фондов предприятий по подготовке специалистов с высшим образованием относится к категории инвестиций в человеческие ресурсы (интеллектуальный капитал), гармонично увязанных с развитием аграрного сектора и с экономической политикой государства.

Образовательный процесс следует рассматривать как элемент системы общественного воспроизводства; предложение специалистов должно соответствовать спросу требуемых специальностей, учитывать прогнозные потребности будущих периодов.

Вывод. Таким образом, совершенствование системы целевой подготовки специалистов аграрного профиля в республике позволит планировать трудовых ресурсы в аграрной сфере, оптимизировать социальные отношения, минимизировать риск-факторы потенциальных потерь, максимально быстро провести оценку сложившейся ситуации и возможных негативных тенденций в будущем.

ЛИТЕРАТУРА

1. Рыночная экономика Казахстана: проблемы становления и развития. В 2-х томах. / Под ред. М.Б. Кенжегузина. Том 2. -Алматы, 2001. – 388 с.
2. Стратегический план развития РК до 2010 года //САПП. – Астана, 2001.
3. Стратегия развития сельских территорий регионов на период до 2010 г.

УДК 385

**Баймахамбетова Гульнара Ибрагимовна – к.э.н., доцент (Алматы, КазАТК)
Бухарова Карлыгаш Ерболатовна – магистрант (Алматы, КазАТК)**

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОТИВАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ
РЕСУРСАМИ НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ**

Проблемы мотивации работников предприятий любых форм собственности, всегда были и остаются, по сей день наиболее актуальными, независимо от общественно-политического строя, который функционирует в отдельно взятой стране и всего мирового сообщества в целом. Актуальность проблемы мотивации не оспаривается ни наукой, ни практикой, так как от четкой разработки эффективной системы мотивации зависит не только повышение социальной и творческой активности конкретного работника (менеджера, рабочего), но и конечные результаты предприятий в их многогранной социально-экономической деятельности, особенно в области внедрения в производство инновационных процессов, мероприятий научно-технического прогресса.

Сейчас вряд ли необходимо кого-либо убеждать, что мотивация является основополагающим фактором побуждения работников к высокопроизводительному труду. Вместе с тем, как в период до перехода Казахстана к рыночным отношениям, так и в настоящее время, проблема мотивации остается одной из самых актуальных проблем, чем и обусловлен наш выбор данной темы.

Исследования центра изучения общественного мнения показали, что при выборе работы казахстанцы отдают предпочтение двум факторам - высокой оплате труда и стабильности, перспективности предприятия. Таким образом, явно доминируют две базовые материальные потребности. Это отличает Казахстан от западных стран, где высокий средний уровень жизни и благоприятная конъюнктура дают возможность уделять больше внимания духовности.

Побуждение работников предприятия к реализации целей и задач, поставленных перед ними, является объективной необходимостью и осознаётся всеми руководителями. Однако в течение длительного периода наука управления персоналом преувеличивала значение материальных стимулов. Хотя, в результате проведенных исследований было установлено, что удовлетворенность работников материальными условиями (заработной платой, пособиями и др.), далеко не во всех случаях приводит к повышению производительности труда. Как показывает практика, наиболее эффективно стимулирующими факторами являются соответствие выполняемой работы потребностям человека, в признании его, как личности, и возможность в самовыражении.

Например, в результате одного из многочисленных опросов железнодорожных рабочих, проводимых в целях выяснения их отношения к труду, было установлено, что самыми главными их желаниями являются уверенность в постоянной занятости, остро стоял жилищный вопрос, потребность в признании и уважении, а также интерес к работе. Размер же заработной платы занимал одно из последних мест в списке первоочередных потребностей рабочих.