

Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова .2016. № 6. С. 235-237.

2. Герасимов М. В. Внутрифирменное обучение: теоретический аспект // Молодой ученый. 2016. №5. С. 319-323.

3 Мишутина Д.В. Технологии профессионального развития персонала организации в современном обществе // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки. 2018. № 9. С. 113-116.

4. Демененко И.А., Шавырина И.В. Формирование стратегии партнёрства вузов и бизнес-сообществ: региональный аспект // Менеджмент в России и за рубежом. 2018. № 2. С. 22-28.

5. Бахарев В.В., Шавырина И.В., Демененко И.А. Алгоритм построения системы мотивации труда персонала на основе kpi // Этносоциум и межнациональная культура. 2018. № 5 (119). С. 90-101.

6. Денисова А. Эффективность обучения: как правильно ее оценить // Служба кадров и персонал. 2005. №8. С. 39-43.

7. Серкина Н.А. Совершенствование управления развитием персонала // Молодой ученый. 2015. №18. С. 286-2

Демура Н.А., Колесникова А.В.

Белгородский государственный технологический университет имени В.Г. Шухова, г. Белгород

АКТИВИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ КАК ВАЖНЕЙШЕЕ НАПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ РЕСУРСОВ РЕГИОНА

Модернизация экономики и темпы развития страны и каждой отрасли предусматривают технологические, научно-технические, инновационные и структурные изменения. Данные изменения, в свою очередь, зависят от формирования, совершенствования и становления человеческого капитала, являющегося важнейшим компонентом ресурсных возможностей.

В настоящее время человек в экономике уже не рассматривается, как только инструмент для достижения целей, а также он представляет собой творческий потенциал. Для того, чтобы управлять возрастающим объемом работ и задач, необходимо находить новые, современные способы развития и использования человеческого капитала.

Основной целью социально-экономического развития национальной экономики является повышение качества и уровня благосостояния населения на основе реализации инновационного потенциала экономики. Сегодня определены основные направления

модернизации, это: обновление и реструктуризация отраслей экономики, создание конкурентоспособной продукции, включение в мировые инновационные процессы и интеграция в мировую экономику, интенсивное использование всех важных нововведений [1, 4].

Инновации всегда сопутствовали всё человеческое развитие. Благодаря нововведениям возрастает производительность труда, а также и потребности людей. Именно инновации в итоге способствуют развитию личностных качеств человека, но свою актуальность инновации получают именно тогда, когда становятся решающим (определяющим) фактором экономического роста и развития хозяйственной системы [1, 3, 4].

В научной литературе существует мнение, что основой инновационной экономики является человеческий капитал, который является главной стратегической силой социально-экономического развития современного общества [6].

Изучая эту тему, можно прийти к выводу, что человеческий потенциал-это совокупность всех возможностей человека на протяжении его жизни. Но человеческий капитал следует рассматривать и понимать, как более узкое понятие. Человеческий капитал – это совокупность индивидуальных потенциалов людей, используемые в процессе трудовой деятельности и приносящие доход.

Следует понимать очевидность взаимосвязи человеческого капитала с национальным богатством страны. Уровень человеческого развития во многом предопределяет и свидетельствует об уровне развития страны в целом, и субъектов-регионов.

В структуре человеческого капитала можно выделить следующие виды с точки зрения количественных параметров: индивидуальный человеческий капитал – рассматривается один конкретный работник; интегральный человеческий капитал – объединение конкретных работников в коллективы, корпоративные организации, региональные, отраслевые и т.д.

В экономике Белгородской области аграрный сектор занимает важную роль [2]. Производственные показатели по различным сельскохозяйственным отраслям отличаются устойчивым и стабильным ростом. Наиболее значимые результаты достигнуты в производстве зерна, подсолнечника и сахарной свеклы-традиционных для региона культур. В развитии животноводства области наблюдается уменьшение поголовья крупного рогатого скота, при этом стоит отметить значительный рост поголовья свиней.

По результатам анализа состояния функционирования человеческого капитала в аграрном секторе Белгородской области, проведенного А.Ф. Дорофеевым [5], выделены следующие тенденции:

- снижение численности сельского населения региона при незначительном, но стабильном росте общей численности населения;
- повышение доли населения трудоспособного возраста с уменьшением доли населения младше и старше трудоспособного возраста, данные изменения в перспективе могут вызвать негативное отражение на структуре населения в долгосрочной перспективе;
- снижение численности населения как занятого в сельском хозяйстве всего, так и численности работников сельскохозяйственных организаций, что является отражением инновационных процессов, происходящих в отрасли.

В целом, в аграрном секторе экономики в Белгородской области можно выделить следующие проблемы: тенденцию снижения численности сельского населения, а также молодежи, вовлеченной в структуру сельского хозяйства; отсутствие комплексного и реального анализа состояния и перспектив развития человеческого капитала в регионах страны; отсутствие концепции конкретных предложений и программ развития человеческого капитала; низкая доля трудоустройства выпускников вуза; низкий уровень качества трудовой жизни; проблема формирования и активизации механизмов управления человеческим капиталом в аграрном секторе не нова и достаточно сложна.

Ниже представлена структурная схема механизмов управления (рис. 1).

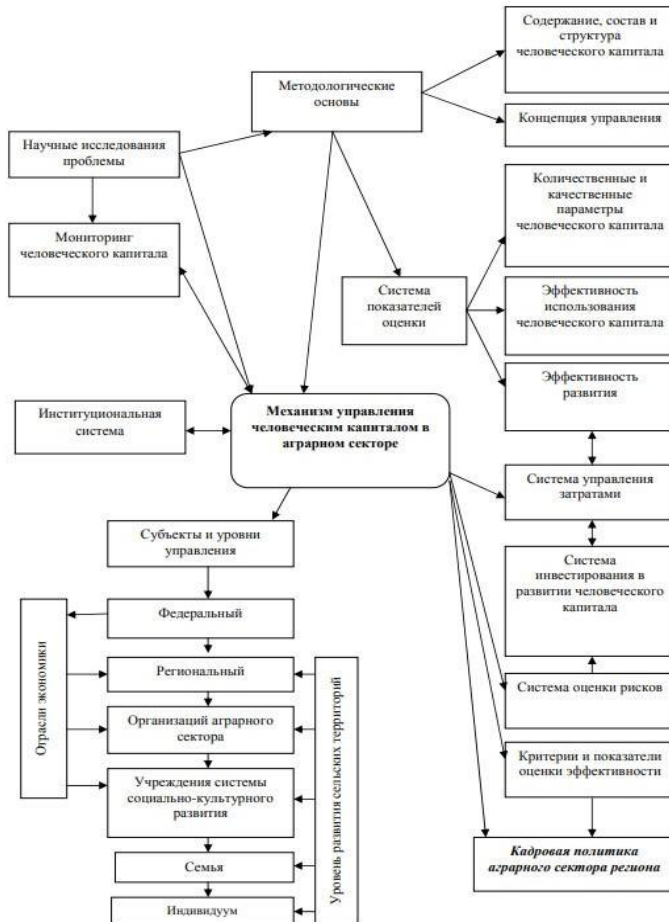


Рис. 1. Структурная схема механизма управления человеческим капиталом аграрного сектора экономики [7]

Разработка механизмов управления в аграрной отрасли промышленности должна быть применима к конкретным условиям социально-экономического развития каждого региона и должна решать, как текущие, так и стратегические задачи.

В первую очередь, это создание благоприятных условий воспроизводства человеческого капитала, а затем управление развитием и созданием грамотной кадровой политики аграрного сектора. Так же стоит обратить внимание на прогнозирование и реализацию человеческого потенциала. Государство должно быть

вовлечено в процесс формирования человеческого капитала и система государственной поддержки должна иметь ярко выраженный социальный характер.

Современные тенденции в развитии производительных сил и производственных отношений, характеризуемые внедрением новой высокопроизводительной техники, инновационных наукоемких технологий, качественно нового уровня, в процесс производства сельскохозяйственной продукции, предъявляет новые, качественно и количественно более высокие требования к формированию человеческого капитала. Для обеспечения конкурентоспособности человеческого капитала работников аграрного сектора, в данных условиях, необходимо привлечение инвестиций в развитие человеческого капитала не только со стороны работодателей, но и непосредственно со стороны самого работника, т.е. необходимо повышать мотивацию к саморазвитию, кроме того, государство при этом должно обеспечивать институциональные возможности для осуществления подобного развития.

Литература:

1. Гилязутдинова И.В. Анализ и оценка потоков знаний и информации в инновационных системах/ И. В. Гилязутдинова, Ю.В. Храмов // Вестник Казанского технологического университета. - 2011. – Т. 14, № 20 .- С.237-245.
2. Демура Н.А. Состояние и тенденции развития важнейших элементов региональной структуры Белгородской области // Экономика устойчивого развития. 3(39), 2019. С.107-112.
3. Джумаева Р.А. Проблемы кадрового обеспечения в условиях модернизации региональной хозяйственной системы / Р.А. Джумаева, Т.З. Мухутдинова // Вестник Казанского технологического университета. - 2011. – Т. 14, № 20 .- С.311- 320.
4. Джумаева Р.А., Мухутдинова Т.З. Управление человеческим капиталом - стратегическим фактором развития инновационной хозяйственной системы // Вестник Казанского технологического университета. – 2012. С. 84-88. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-chelovecheskim-kapitalom-strategicheskim-faktorom-razvitiya-innovatsionnoy-hozyaystvennoy-sistemy/viewer> (дата обращения 17.11.19).
5. Дорофеев А.Ф. Развитие человеческого капитала в аграрном секторе России // ФГБУ ВО Белгородский аграрный университет им. В.Я. Горина, Белгород, 2018-404 с.

6. Кажанова Е.Ю., Демура Н.А. К вопросу о соответствии национального человеческого капитала требованиям развития экономики в условиях цифровизации // Экономика устойчивого развития, г. Краснодар (принята в печать № 2(38) 2019. С.31-35.

7. Прока Н.И. Модель формирования механизма управления человеческим капиталом в аграрном секторе региона Режим доступа: <http://sisupr.mrsu.ru/2012-4/PDF/Proka.pdf> (дата обращения 17.11.19).

Денисова Е.М.

Белгородский государственный технологический университет имени В.Г. Шухова, г. Белгород

ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОФОРИЕНТАЦИОННОЙ РАБОТЫ ВУЗА

Среди семи показателей эффективности деятельности образовательных организаций высшего образования, мониторинг которых осуществляется ежегодно, выделены средний балл ЕГЭ поступивших в вуз абитуриентов и процент трудоустроенных выпускников вузов. Для подтверждения своей эффективности и повышения рейтинга вузу необходимо принимать во внимание эти показатели. Значительная работа в данном направлении реализуется в провинциальных вузах, так как им приходится привлекать к себе успешных выпускников школ, участвуя в соревновании с ведущими столичными и национально-исследовательскими вузами. Многолетнее наблюдение за учебными достижениями студентов и их дальнейшей профессиональной деятельностью позволило нам выдвинуть гипотезу, согласно которой успешность обучения студентов в вузе, качество подготовки выпускников вуза и их дальнейшее трудоустройство в соответствии с полученной профессией во многом зависят не только от успешности обучения абитуриентов в школе, но и от готовности выпускников школы к осознанному выбору профессии и заинтересованности абитуриентов выбранным вузом, направлением и профилем подготовки. Важным направлением деятельности вуза как заинтересованной структуры по привлечению абитуриентов с высокими учебными достижениями (баллами ЕГЭ) становится реализация профориентационной работы со школьниками.

Цель исследования: разработать и реализовать модель организации вузом профориентационной деятельности, экспериментальным путем подтвердить результативность предложенной модели.

Под профориентационной работой в рамках данного исследования будем понимать целенаправленную педагогическую