

УДК 631.145

Модернизация системы подготовки кадров для предприятий АПК: региональный опыт¹

Митрофанова Инна Васильевна

Доктор экономических наук, главный научный сотрудник,
Институт социально-экономических и гуманитарных исследований
Южного научного центра Российской академии наук,
344006, Российская Федерация, Ростов-на-Дону, просп. Чехова, 41,
профессор кафедры мировой и региональной экономики,
Волгоградский государственный университет,
400062, Российская Федерация, Волгоград, Университетский просп., 100;
e-mail: mitrofanova@volsu.ru

Объедкова Лариса Викторовна

Кандидат экономических наук,
доцент кафедры менеджмента,
Волгоградский государственный университет,
400062, Российская Федерация, Волгоград, Университетский просп., 100;
e-mail: laravik@br.ru

Опейкина Татьяна Владимировна

Кандидат философских наук,
доцент кафедры менеджмента и торгового дела,
Волгоградский кооперативный институт (филиал) Российского университета кооперации,
400002, Российская Федерация, Волгоград, ул. Новосибирская, 76;
e-mail: otv06@bk.ru

Аннотация

В статье обосновывается, что эффективность функционирования сельскохозяйственных предприятий во многом зависит от состояния и развития их кадрового потенциала. Уделяется внимание вопросам подготовки кадров для сельского хозяйства в современных условиях, выявляются проблемы, существующие в данной сфере. Авторы

¹ Статья подготовлена в лаборатории социальных и экономических исследований Института социально-экономических и гуманитарных исследований Южного научного центра РАН в рамках НИР «Проблемы демографического и социально-экономического развития южного макрорегиона» (№ государственной регистрации АААА-А16-116012610047-9).

подробно анализируют сложившуюся систему подготовки кадров для аграрного сектора в регионе с агропромышленной специализацией – Волгоградской области. Подчеркивается, что модернизация кадров для предприятий агропромышленного сектора – лишь одна из комплекса проблем социально-экономического обустройства сельских территорий, многие из которых – депрессивные.

Для цитирования в научных исследованиях

Митрофанова И.В., Обьедкова Л.В., Опейкина Т.В. Модернизация системы подготовки кадров для предприятий АПК: региональный опыт // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2016. № 5. С. 69-82.

Ключевые слова

Кадровый потенциал, АПК, Волгоградская область, образовательные технологии, система кооперативного образования, образовательный аграрный кластер, непрерывное образование.

Введение

Процессы трансформации, в которые вовлечены сегодня все экономические акторы, невозможно представить без развития человеческих ресурсов, инвестирование в которые является одним из важных элементов, обеспечивающих и создающих условия для формирования кадрового потенциала работников любого предприятия. Отдачи от инвестиций в человеческие ресурсы и развитие кадрового потенциала значимы как для государства, так и для общества в целом, поскольку, с одной стороны, они влияют на качество экономического роста, а с другой – позволяют бизнес-структурам увеличивать производительность труда и наращивать инвестиционную привлекательность.

Генеральная цель формирования кадрового потенциала на предприятии заключается в том, чтобы свести к минимуму потери, провоцируемые несовпадением потенциально формируемых в процессе обучения способностей к труду и личных качеств людей с возможностями их использования при выполнении конкретных видов работ.

Современная специфика обучения персонала предприятий

В современных условиях важно учитывать не только реальный рынок труда, но и «рынок» потенциальных работников, которые в перспективе могут сыграть ключевую роль в формировании целостной системы управления персоналом для конкретного предприятия. Поэтому в процессе формирования кадрового потенциала работника важное место занимает обучение персонала.

Традиционно обучение работника в организации рассматривается как процесс постоянного совершенствования знаний и компетентности, навыков и умений работника, его созидательной деятельности [Балашенко, 2004, 72]. Как правило, процесс обучения длительный и начинается с получения знаний и формирования ценностей, мотивов, стимулов человека и др. К примеру, для российских компаний наиболее актуальными для повышения образовательного уровня своих сотрудников являются такие образовательные технологии, как тренинги, тестирование, внедрение компетентностного подхода и др. (рис. 1).

Особое значение отводится процессу обучения в высшем учебном заведении, которое представляет собой основной путь получения профессионального образования. Обучение в вузе – процесс целенаправленного, организованного, планомерного и систематического овладения знаниями, умениями, навыками и способами общения под руководством опытных преподавателей, наставников, специалистов, руководителей [Кибанов, 2013, 426]. Вместе с тем совместное сотрудничество профессионального и корпоративного образования в сложившихся условиях весьма целесообразно и может принести пользу всем агентам рынка образовательных услуг [Маличенко, 2015, 97].

Для современных российских предприятий проблема обучения персонала и приумножения кадрового потенциала так же очевидна, как и для зарубежных. И наиболее остро этот вопрос стоит перед предприятиями аграрного сектора, который за последние годы достиг значительных успехов.

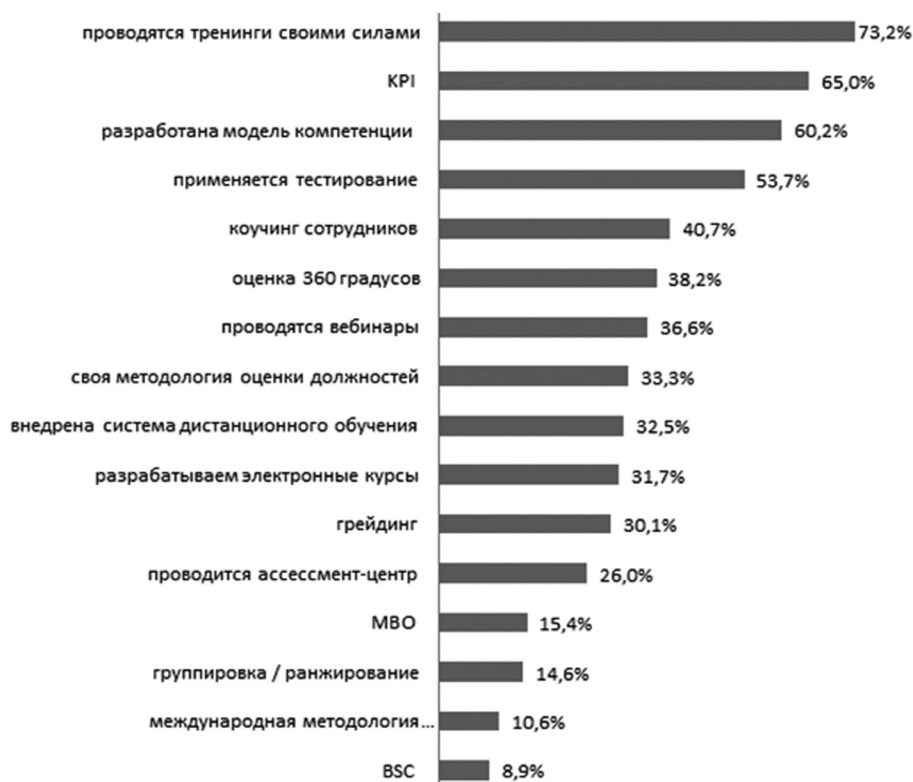


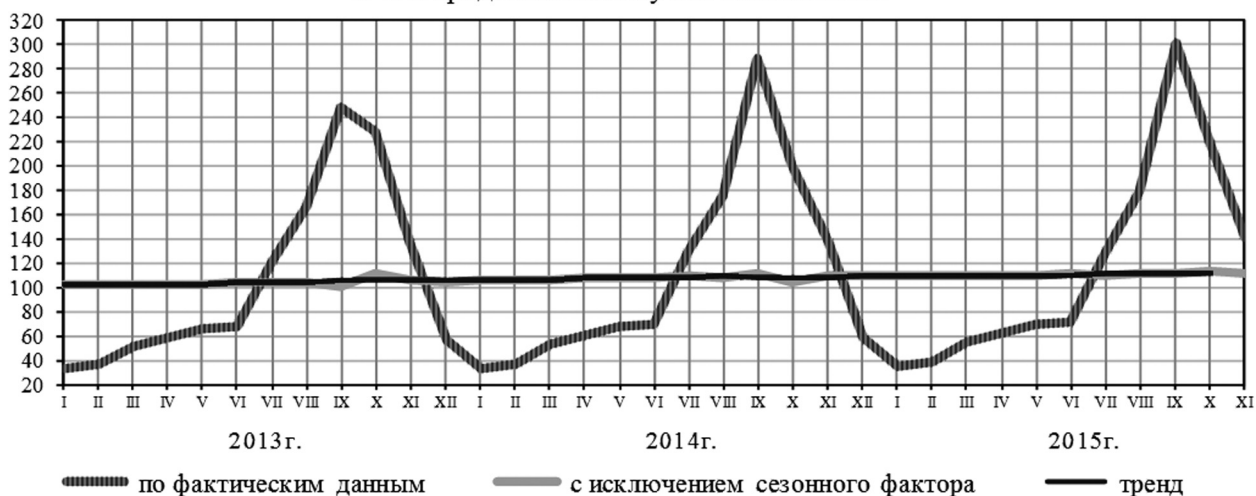
Рисунок 1. Общий рейтинг HR-технологий, применяемых российскими предприятиями для повышения образовательного уровня персонала [Ведущий портал..., 2013]

Так, например, объем производства продукции сельского хозяйства всех сельхозпроизводителей, включая сельхозорганизации, крестьянские (фермерские) хозяйства и личные подсобные хозяйства населения, в 2015 г. составил порядка 4741 млрд рублей (рис. 2).

Кадровая проблема российского сельского хозяйства

К сожалению, российское сельское хозяйство – это практически единственная отрасль, где доля кадров, имеющих профессиональное образование, за последнее десятилетие значительно уменьшилась. В условиях низкой заработной платы и коммерциализации образования многие выпускники сельских школ или уже работающие специалисты не могут позволить себе продолжить обучение и получить высшее образование. Кроме того, к работе после окончания высшего учебного заведения или колледжа приступают лишь 20% выпускников. Большинство из них остаются в городе или трудоустраиваются не по специальности.

Индекс производства продукции сельского хозяйства¹⁾
в % к среднемесячному значению 2012г.



¹⁾ Оценка данных с исключением сезонного фактора осуществлена с использованием программы "DEMETRA 2.2". При поступлении новых данных статистических наблюдений динамика может быть уточнена.

Рисунок 2. Динамика производства продукции сельского хозяйства в России в 2013-2015 гг. [Сельское хозяйство..., 2015]

Происходит сокращение специалистов как с высшим (59%), так и со средним специальным образованием (39%); снижается доля наиболее опытных руководителей и специалистов в возрасте 30-55 лет (4-5%) [Герасимова, 2011, 34].

Как подчеркивает один из ведущих экономистов О.В. Иншаков, будущее устойчивого развития АПК «будет решаться людьми, их квалификацией, умением, трудовой мотивацией и культурой. Поэтому обучение и переобучение, повышение квалификации, формирование кадров приобретают решающее значение для всех сфер комплекса» [Иншаков, 1995, 321].

Неблагополучная ситуация с кадрами в аграрном секторе складывается во многих аграрных регионах нашей страны, хотя в системе высшего образования работает 59 аграрных вузов и 25 учреждений дополнительного профессионального образования. Подготовка кадров с высшим профессиональным образованием осуществляется по 122 специальностям и 70 направлениям бакалавриата и магистратуры. Подготовку кадров со средним профессиональным образованием осуществляют 26 высших учебных заведений по 51 специальности.

По программам высшего профессионального образования обучаются 429,2 тыс. студентов (в том числе 197,8 тыс. – очно), а также 9,5 тыс. аспирантов и докторантов; по программам среднего профессионального образования – 25,6 тыс. человек. В аграрных вузах ведется обучение как по традиционным для сельского хозяйства направлениям, так и по современным специальностям: зоотехния, механизация, агрономия, экономические специальности, маркетинговые услуги, информационные технологии и др. При этом около 87% от общего количества студентов аграрных вузов обучается исключительно по специальностям сельскохозяйственного профиля. Кроме того, к аграрным вузам в течение последних десяти лет присоединены 22 техникума, 41 институт повышения квалификации, 1 научно-исследовательский институт (табл. 1, 2) [Оптимизация системы..., 2013; Основные показатели..., 2013].

Таблица 1. Образовательный уровень работников сельского хозяйства (по данным за 2013 г.)

<i>Численность работников по категориям персонала, прошедших профессиональное обучение</i>					
Показатели	Все работники, прошедшие профессиональное обучение, всего человек	в том числе по категориям персонала			
		руководители	специалисты	другие служащие	рабочие
Прошли профессиональное обучение в отчетном году, всего чел., в том числе по программам:	31191	1077	2642	938	26534
профессиональной подготовки	9745	287	670	183	8605
переподготовки	5433	211	479	157	4586
повышения квалификации	16045	586	1496	599	13364
непосредственно в организации	12231	92	191	107	11841
по форме наставничества	2690	1	16	11	2662
<i>Численность работников по категориям персонала, получивших дополнительное профессиональное образование</i>					
Показатели	Все работники, прошедшие профессиональное обучение	в том числе по категориям персонала			
		руководители	специалисты	другие служащие	рабочие
Прошли профессиональное обучение в отчетном году, всего человек, в том числе по программам:	20876	4291	10420	942	223
профессиональной переподготовки	3444	556	1144	164	1580
в форме стажировки	416	47	112	27	230
повышения квалификации	17464	3742	9285	778	3659
обучены за рубежом	129	58	67	2	2

Таблица 2. Численность работников сельского хозяйства, прошедших обучение, по субъектам РФ (по данным за 2013 г.) [Основные показатели ..., 2013]

Субъекты	Прошли профессиональное обучение в отчетном году, всего чел.	в том числе по программам		
		профессиональной подготовки по профессиям рабочих, служащих	переподготовки рабочих, служащих	повышение квалификации рабочих, служащих
Российская Федерация	1991937	546973	327776	1154589
Центральный федеральный округ	472534	140885	75649	265828
Северо-Западный федеральный округ	213953	60723	31961	126178
Южный федеральный округ	160916	52024	26171	85202
Северо-Кавказский федеральный округ	35973	11242	6485	18480
Уральский федеральный округ	269805	67139	44109	162875

Региональные аспекты подготовки кадров для АПК

В регионах кадровая проблема в аграрном секторе выглядит еще более остро. Пример тому – Волгоградская область – старопромышленный регион Южного федерального округа, где агропромышленное производство сумело сохранить как крупное производство, так и малые формы хозяйствования, включая кооперативное производство. По данным мониторинга обеспеченности кадрового состава руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций, их образовательный уровень во многом не соответствует современным реалиям. К примеру, среди главных специалистов, работающих на предприятиях АПК Волгоградской области, имеют высшее профессиональное образование только 71%, среднее профессиональное – 28%, а 1% и вовсе не имеют профессионального образования [Рекомендации по подготовке..., 2014].

Из категории «руководители» в АПК региона только 56% имеют высшее образование, 32% – среднее профессиональное, 12% составляют так называемые практики (не имеющие специального образования) (рис. 3).

Процессу подготовки кадров для предприятий аграрного сектора присуща проблема «старения» персонала. Основной состав руководителей и специалистов сельскохозяйственных предприятий (около 60%) находится в возрастной категории 40–59 лет. Специалисты в активной стадии профессиональной карьеры (от 25 до 39 лет) составляют всего лишь 34% (табл. 3).

Несмотря на существующие трудности в кадровом обеспечении, подготовке специалистов для предприятий агропромышленного комплекса в Волгоградской области уделяется много внимания, этот процесс заметно приобретает комплексный и системный характер.

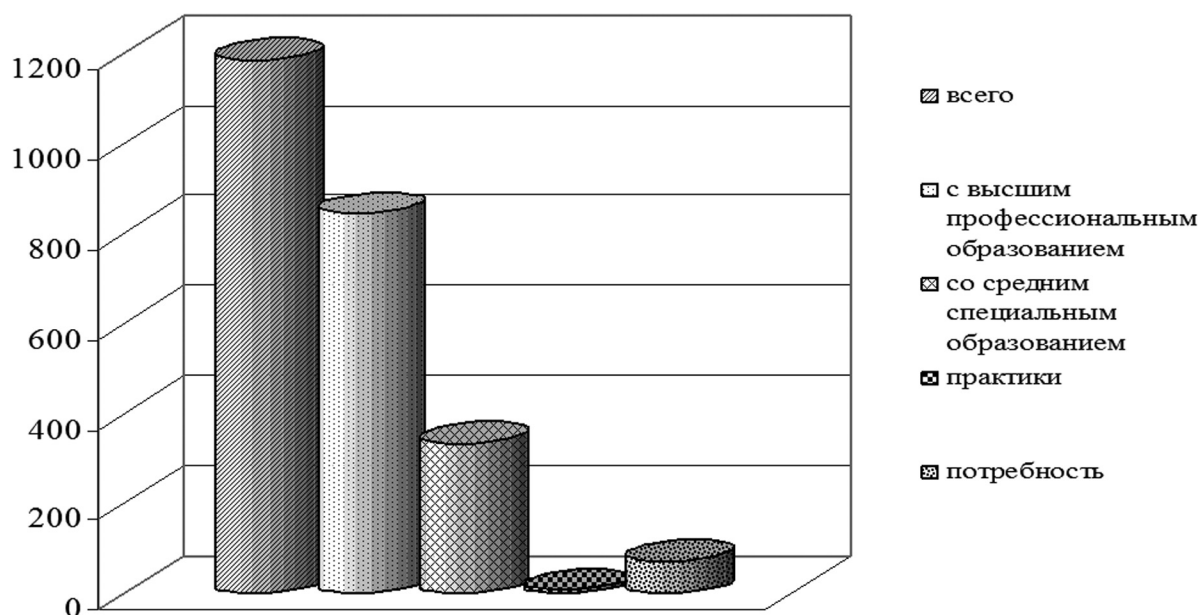


Рисунок 3. Образовательный уровень главных специалистов сельскохозяйственных организаций Волгоградской области [Рекомендации по подготовке..., 2014].

Таблица 3. Возрастной состав руководителей и специалистов АПК Волгоградской области [Рекомендации по подготовке ..., 2013]

Наименование должностей	Возрастные категории, (% / чел)				
	До 30 лет	30-39 лет	40-49 лет	50-59	60 лет
Руководители	4% (39)	19% (187)	35,6% (351)	34,4% (338)	7% (67)
Главные специалисты	7,8% (92)	23,3% (276)	40,1% (476)	23,3% (276)	5,5% (66)
Специалисты	16,6% (392)	27% (639)	29,4% (696)	23% (544)	4% (93)
Всего :	11,5% (523)	24,2% (1096)	33,6% (1523)	25,6% (1158)	5% (226)

Опыт Волгоградской области по подготовке кадров для АПК

В Волгоградской области в течение более 70 лет функционирует аграрный вуз, около 20 лет – филиал университета Российской кооперации, 50 лет действует система дополнительного образования сельхозтоваропроизводителей. Работники сельского хозяйства области имеют возможность проходить обучение как по краткосрочным программам, к примеру, в рамках повышения квалификации, так и по дополнительным программам повышения профессиональной переподготовки, получения второго высшего и дополнительного образования. Повышение образовательного уровня для предприятий АПК Волгоградского региона имеет важное значение: во-первых, это оказывает непосредственное влияние на экономическую эффективность самих сельскохозяйственных предприятий; во-вторых, способствует развитию сельских территорий и муниципальных образований [Объедкова, Опейкина, 2015, 205].

За весь период своей деятельности Волгоградский государственный аграрный университет (ВолГАУ) подготовил более 60 тыс. специалистов (табл. 4).

**Таблица 4. Динамика контингента студентов (очная и заочная форма)
в Волгоградском государственном аграрном университете
[Волгоградский государственный ..., 2014]**

Количество студентов (чел.)			
2003 г.	2007 г.	2012 г.	2014 г.
9055 чел.	10395	10944	10554

Как показали результаты анкетирования, проведенного среди выпускников ВолГАУ, 59% опрошенных уже определились с местом предстоящей работы, из них 40% планируют найти себя в сфере АПК, 75% – работать по специальности в сельской местности [Волгоградский государственный ..., 2015].

В перспективе на базе ВолГАУ и Волгоградского технического колледжа планируется создание образовательного кластера аграрного профиля, что откроет новые возможности по организации непрерывности процесса образования.

Еще одним учебным заведением, осуществляющим подготовку специалистов для сельского хозяйства и кооперативных организаций, является Волгоградский кооперативный институт (филиал) Российского университета кооперации, который был создан Постановлением Президиума Правления Центросоюза Российской Федерации № 319-П от 15 июля 1996 г.

Волгоградский кооперативный институт – это многоуровневый учебно-научно-воспитательный комплекс, входящий в состав автономной некоммерческой организации высшего профессионального образования Центросоюза Российской Федерации «Российский университет кооперации» и региональной системы кооперации. За время своего существования заведение прошло путь от учебно-консультационного пункта до института.

По основным показателям деятельности и развитию материально-технической базы Волгоградский кооперативный институт занимает ведущее место на рынке образовательных услуг региона: входит в семерку крупнейших вузов Волгоградской области.

Миссия института – способствовать социально-экономическому развитию региона, осуществлять подготовку высокопрофессиональных специалистов, формировать гармонично развитых личностей с учетом требований потребителей образовательных услуг, кооперативных организаций и других работодателей, эффективно используя интеллектуальный потенциал профессорско-преподавательского состава, реализуя инновации в сфере профессионального образования.

Отражением реализации заявленной миссии служат данные о численности выпускников за все время существования института (табл. 5).

Кроме того, в институте реализуется ряд социально ориентированных программ, начинаний и проектов, имеющих важное значение для развития регионального социоэкономического комплекса. В их числе следующие:

– программа развития потребительского рынка, торговли и конкурентных отношений в Волгоградской области, включающая такие социально значимые и социально ориентиро-

Таблица 5. Численность выпускников Волгоградского кооперативного института (филиала) Российского университета кооперации (чел.) [Объедкова, 2015; Маличенко, Сидорова, 2015]

Год выпуска	Очное отделение	Заочное отделение	Всего
1998	–	145	145
1999	–	198	198
2000	–	165	165
2001		374	445
2002		506	711
2003	314	790	1104
2004	507	1083	1590
2005	484	1319	1803
2006	486	991	1477
2007	198	706	904
2008	313	71	868
2009	163	205	849
2010	254	774	1028
2011	277	768	1045
2012	207	698	905
2013	183	870	1053
2014	134	796	930
2015	74	543	617
Всего			15837

ванные разделы, как: изучение платежеспособности населения, дисконтная политика в сельских районах, мероприятия по возрождению кооперативных форм организации экономической деятельности в отдаленных населенных пунктах;

– система переподготовки и повышения квалификации работников системы потребительской кооперации и потребительского рынка Волгоградской области.

Сегодня в Волгоградской области создан крупный аграрно-университетский комплекс, включающий, помимо аграрного университета, еще 6 отраслевых научно-исследовательских институтов (сельского хозяйства, орошаемого земледелия, агролесомелиорации, производства и переработки мясомолочной продукции, эколого-мелиоративных технологий, гидротехники и мелиорации), которые являются основой дальнейшего формирования и обновления кадрового потенциала АПК области [Оксанич, 2014; Чернова, 2015].

Вместе с тем не потеряла своей актуальности задача формирования в регионе новой кадровой политики, в которой ключевое значение должно отводиться мероприятиям по обучению работников сельскохозяйственных предприятий, особенно в части подготовки, переподготовки и повышения квалификации с учетом современных тенденций в науке и передовой практике ведения аграрного производства [Опейкина, Объедкова, 2015, 81].

В числе причин снижения образовательного уровня работников сельского хозяйства – неравномерное размещение производительных сил в сельских территориях, невысокая инвестиционная привлекательность сельских поселений, дефицит качественной рабочей силы, слабая конкурентоспособность сельских кадров на городских рынках труда, неразвитость рынка

труда и жилья на селе, недостаточность мер поддержки со стороны государственных органов власти, активность центробежных процессов в структуре управления сельским хозяйством как целостной системы [Герасимова, 2011; Липина, 2014; Батманова, 2015; Чернова, 2015].

Заключение

Необходимо восстановить механизм подготовки кадров для аграрного сектора на основе традиционной для России схемы обучения «наука – образование – производство», успешно применявшейся в советский период нашей экономической истории. Например, еще в 2008 г. силами преподавателей Волгоградского государственного аграрного университета и специалистов волгоградского областного потребительского сельскохозяйственного кредитного кооператива (ВОПСКК) «Содружество» была осуществлена подготовка 168 преподавателей вузов России по потребительской кооперации.

В 2014 г. в Волгоградской области была разработана и реализована программа обучения глав сельских поселений по программе «Менеджмент комплексного развития сельских территорий», в которой прошли обучение управленцы 25 сельских поселений Урюпинского района [Менеджмент комплексного развития..., 2015]. Этот опыт весьма полезен для аграрных регионов России.

Создание многоуровневой системы сельскохозяйственного образования на основе интеграции сельскохозяйственных вузов с сельскохозяйственными колледжами и другими средними профессиональными заведениями – важный и нужный шаг в направлении модернизации процесса подготовки современных кадров для АПК. В отдельных регионах подобная практика уже успешно осуществляется, например в Алтайском крае, Белгородской и Брянской областях. При этом необходимо понимать и помнить, что задача модернизации кадров для АПК неотъемлемо связана с решением всего комплекса проблем социально-экономического обустройства сельских территорий, многие из которых сегодня находятся в депрессивном состоянии.

Библиография

1. Балашенко В. Как воспитать идеального менеджера? // Справочник по управлению персоналом. 2004. № 2. С. 72-80.
2. Батманова В.В. АПК Волгоградской области: конкурентные преимущества, современное состояние и перспективы модернизации // Региональная экономика. Юг России. 2015. № 3 (9). С. 64-69.
3. Ведущий портал о кадровом менеджменте. Электронные текстовые данные. URL: <http://www.hrm.ru/tekhnologii-hr---2013-rezultaty-oprosa>
4. Волгоградский государственный аграрный университет: официальный интернет-сайт. URL: <http://www.volgau.com/http>

5. Газета для студенческой и сельской молодежи «Мичуринец» // Волгоградский государственный аграрный университет: официальный интернет-сайт. URL: www.volgau.com/центры/медиацентр/газета-мичуринец
6. Герасимова Н.В. Инновационному агропроизводству – высококвалифицированные кадры // Экономика сельского хозяйства. 2011. № 2. С. 34-45.
7. Иншаков О.В. Механизм социально-рыночной трансформации и устойчивого развития АПК России. Волгоград: ВолГУ, 1995. 450 с.
8. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. М.: Инфра, 2013. 695 с.
9. Липина С.А. Геоэкономические ресурсы развития АПК Северо-Кавказского федерального округа // Региональная экономика. Юг России. 2014. № 1. С. 139-147.
10. Маличенко И.П., Сидорова А.М. Эффективные технологии обучения и развития персонала в системе корпоративного обучения: вопросы выбора // Менеджмент в России и за рубежом. 2015. № 4. С. 90-99.
11. Менеджмент комплексного развития сельских территорий // Волгоградский государственный аграрный университет: официальный интернет-сайт. URL: www.volgau.com/новости/архив/2015/январь-2015/менеджмент-комплексного-развития-сельских-территорий
12. Обьедкова Л.В., Опейкина Т.В. Региональные системы кооперации в аграрном секторе: направления и формы развития в современных условиях // Белкина Е.Н. (ред.) Обеспечение импортозамещения национальной экономики: инструменты и методы: монография. Ставрополь: Фабула, 2015. С. 196-210.
13. Оксанич Н.И. Моделирование территориально-отраслевой специализации аграрного производства // Региональная экономика. Юг России. 2014. № 3. С. 55-69.
14. Опейкина Т.В., Обьедкова Л.В. Необходимость развития человеческих ресурсов сельского хозяйства региона (на примере Волгоградской области) // Вестник Евразийской академии административных наук. 2015. № 2 (31). С. 75-83.
15. Оптимизация системы аграрного образования // Официальный интернет-портал Министерства сельского хозяйства Российской Федерации. URL: <http://www.mcsx.ru/news/news/show/8242.355.htm>
16. Основные показатели образования за 2013 г. // Официальный интернет-портал Федеральной службы государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru/>
17. Рекомендации по подготовке и переподготовке кадров и специалистов агропромышленного комплекса Волгоградской области. URL: http://ksh-old.volganet.ru/export/sites/ksh/folder_3/folder_5/folder_2/partsstrategy/26.doc
18. Сельское хозяйство 2015 г. // Официальный интернет-портал Федеральной службы государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru/>
19. Чернова О.А. Стратегия развития АПК Юга России // Региональная экономика. Юг России. 2015. № 1. С. 73-83.

Modernization of system of training for the enterprises of agrarian and industrial complex: regional experience

Inna V. Mitrofanova

Doctor of Economics,
Leading Scientific Researcher of Institute of Social, Economic and Humanitarian Researches,
Southern Scientific Center of the Russian Academy of Sciences;
344006, 41 Chekhova prosp., Rostov-on-Don, Russian Federation,
Professor of Department of World and Regional Economics,
Volgograd State University,
400062, 100 Universitetskii ave., Volgograd, Russian Federation;
e-mail: mitrofanova@volsu.ru

Larisa V. Ob"edkova

PhD in Economics,
Associate Professor of Department of Management,
Volgograd State University,
400062, 100 Universitetskii ave., Volgograd, Russian Federation;
e-mail: laravik@br.ru

Tatiana V. Opeikina

PhD in Philosophy,
Associate Professor of Department of Management and Trade Business,
Volgograd Cooperation Institute (branch) of Russian Cooperation University,
400002, 76 Novosibirskaya str., Volgograd, Russian Federation;
e-mail: otv06@bk.ru

Abstract

The purpose of the article is the study of problems of development of professional training for agrarian and industrial complex in the national economy and in relation to the Volgograd region. The research methodology is the application of general scientific methods – comparison, comparison, analysis, synthesis and simulation, applied to this subject area as development of training system for the agricultural sector. It is justified that the effectiveness of functioning of agricultural enterprises largely depends on the condition and development of their human potential. The authors pay attention to the issues of personnel training for agriculture in modern conditions, identify problems in this area, including regional examples, analyze in more detail the current system of personnel training for the agricultural sector in the region with agro-industrial specialization – the Volgograd region. In conclusion, the authors emphasize that the

modernization of the personnel for enterprises of the agricultural sector is just one of the complex problems of socio-economic resettlement of rural areas, many of which are depressing.

For citation

Mitrofanova I.V., Ob"edkova L.V., Opeikina T.V. (2016) Modernizatsiya sistemy podgotovki kadrov dlya predpriyatii APK: regional'nyi opyt [Modernization of system of training for the enterprises of agrarian and industrial complex: regional experience]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 5, pp. 69-82.

Keywords

Personnel potential, agrarian and industrial complex, Volgograd region, educational technologies, system of cooperative education, educational agrarian cluster, continuous education.

References

1. Balashenko V. (2004) Kak vospitat' ideal'nogo menedzhsera? [How to raise the perfect manager?]. In: *Spravochnik po upravleniyu personalom* [Handbook of personnel management], 2, pp. 72-80.
2. Batmanova V.V. (2015) APK Volgogradskoj oblasti: konkurentnye preimushhestva, sovremennoe sostoyanie i perspektivy modernizatsii APK [Agrarian and industrial complexes of the Volgograd region: competitive advantages, current state and prospects of modernization]. *Regional'naya ekonomika. Jug Rossii* [Regional economy. South of Russia], 3 (9), pp. 64-69.
3. Chernova O.A. (2015). Strategiya razvitiya APK Yuga Rossii [Strategy of development of agrarian and industrial complex of the South of Russia]. *Regional'naya ekonomika. Yug Rossii* [Regional economy. South of Russia], 1, pp. 73-83.
4. Gazeta dlya studencheskoj i sel'skoj molodezhki "Michurinets" [Newspaper for students and rural youth "Michurinets"] (2014). *Volgogradskii gosudarstvennyi agrarnyi universitet: ofitsial'nyi internet-sait* [The official website of Volgograd State Agricultural University]. Available at: <http://www.volgau.com> [Accessed 13/10/2015].
5. Gerasimova N.V. (2011) Innovacionnomu agroproduktstvu – vysokokvalificirovannye kadry [Agro-highly qualified for innovative production]. *Ekonomika sel'skogo khozyajstva* [Agricultural economics], 2, pp. 34-45.
6. Inshakov O.V. (1995) *Mehanizm social'no-rynochnoj transformatsii i ustojchivogo razvitiya APK Rossii* [The mechanism of social and market transformation and sustainable development of agriculture in Russia]. Volgograd: VolGU Publ.
7. Kibanov A.Ja. (2013) *Upravlenie personalom organizatsii* [Management staff of the organization]. Moscow: Infra Publ.
8. Lipina S.A. (2014) Geoekonomicheskie resursy razvitiya APK Severo-Kavkazskogo federal'nogo okruga [Gеоeconomic resources of development of agrarian and industrial complex of North Caucasus Federal District]. *Regional'naya ekonomika. Jug Rossii* [Regional economy. South of Russia], 1, pp. 139-147.

9. Malichenko I.P., Sidorova A.M. (2015) Effektivnye tekhnologii obucheniya i razvitiya personla v sisteme korporativnogo obucheniya: voprosy vybora [Effective technology training and development of staff in corporate training system]. *Menedzhment v Rossii i zarubezhnom* [Management in Russia and abroad], 4, pp. 90-99.
10. Menedzhment kompleksnogo razvitiya sel'skikh territorij [Management of integrated rural development]. *Ofitsial'nyj internet-sajt FGBOU VPO "Volgogradskij gosudarstvennyj agrarnyj universitet"* [The official website of VPO "Volgograd State Agricultural University"]. Available at: <http://www.volgau.com/> [Accessed 13/10/2015].
11. Ob"edkova L.V., Opeikina T.V. (2015). Regional'nye sistemy kooperatsii v agrarnom sektore: napravleniya i formy razvitiya v sovremennykh usloviyah [The regional system of cooperation in the agricultural sector: the direction and shape of development in modern conditions]. In: Belkina E.N. (ed.) *Obespechenie importozameshheniya nacional'noj ekonomiki: instrumenty i metody* [Provide import of the national economy: Tools and techniques]. Stavropol: Fabula Publ., pp. 196-210.
12. Oksanich N.I. (2014) Modelirovanie territorial'no-otraslevoj specializatsii agrarnogo proizvodstva [Modeling of territorial and branch specialization of agrarian production]. *Regional'naya ekonomika. Jug Rossii* [Regional economy. South of Russia], 3, pp. 55-69.
13. Opeikina T.V., Ob'edkova L.V. (2015) *Rol' i znachenie potrebitel'skoi kooperatsii v razvitii sovremennogo rossijskogo sotsiuma (na primere Volgogradskoj oblasti)* [The need for human resource development of agriculture in the region (on the example of the Volgograd Region)]. *Vestnik Evrazijskoi akademii administrativnykh nauk* [Bulletin of the Eurasian Academy of Administrative Sciences], 2 (31), pp. 84-93.
14. *Optimizatsiya sistemy agrarnogo obrazovaniya* [Optimization of agricultural education system]. Available at: <http://www.mcx.ru/news/news/show/8242.355.htm> [Accessed 13/10/2015].
15. *Osnovnye pokazateli obrazovaniya za 2013 g.* [Key indicators for education in 2013] (2013). Available at: <http://www.gks.ru/> [Accessed 13/10/2015].
16. *Rekomendatsii po podgotovke i perepodgotovke kadrov i specialistov agropromyshlennogo kompleksa Volgogradskoj oblasti* [Recommendations for training and retraining of specialists and agro-industrial complex of the Volgograd region] (2013). Available at: http://ksh.volganet.ru/export/sites/ksh/folder_3/folder_5/folder_2/26.http://www.volgau.com/ [Accessed 13/10/2015].
17. *Sel'skoe hozyajstvo 2015 g.* [Agriculture in 2015] (2015). *Ofitsial'nyj internet-portal federal'noj sluzhby gosudarstvennoj statistiki* [The official internet-portal of the Federal State Statistics Service]. Available at: <http://www.gks.ru/> [Accessed 13/10/2015].
18. *Vedushhij portal o kadrovom menedzhsmenete* [Leading portal for personnel management]. Available at: <http://www.hrm.ru/tekhnologii-hr---2013-rezultaty-oprosa> [Accessed 13/10/2015].
19. *Volgogradskii gosudarstvennyi agrarnyi universitet: ofitsial'nyi internet-sait* [The official website of Volgograd State Agricultural University]. Available at: <http://www.volgau.com/> [Accessed 15/10/2015].