

## **ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ВОСПРОИЗВОДСТВОМ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ**

**Ломакин Борис Иосифович,**

к. э. н., профессор кафедры экономики и управления аграрным производством,  
Мордовский государственный университет им. Н. П. Огарёва, г. Саранск,  
kjnf38@yandex.ru

**Бельтюкова Надежда Геннадьевна,**

к. э. н., начальник отдела маркетинга и сбыта ООО «САРМАТ», г. Саранск,  
nadezhdabel@mail.ru

*В статье рассматриваются методические подходы к оценке эффективности управления воспроизводством квалифицированных кадров в регионе. Выделены основные проблемы обеспечения аграрной отрасли региона квалифицированными специалистами.*

**Ключевые слова:** квалифицированные кадры, методика, социально-экономическая оценка, интеграция, образование.

Уровень развития социально-экономических отношений, эффективность процесса производства продукции и воспроизводства кадров в сельском хозяйстве определяется результатами управления органов управления сельского хозяйства, образовательных учреждений, хозяйствующих субъектов, населения. Общий методический подход оценки управления разработан экономистами – Р. Блейком, М. Вебером, А. Маслоу, Д. Макгрегором, Файолем и др. Нами был разработан методический подход, который адаптирован для оценки управления воспроизводством квалифицированных кадров в условиях региона. Многообразие подходов к проведению внешней оценки результатов управления системой основано, как правило, на различных показателях, правилах, критериях. Для деятельности органов управления оценки подобного рода имеют важное значение.

На начальном этапе проведения оценки создается выборка наиболее значимых критериев из их большого числа, выявленных в результате анализа состояния и динамики воспроизводственного процесса специалистов сельского хозяйства (объекта управления). Методика оценки управления воспроизводством специалистов осуществлялась на примере Республики Мордовия.

Универсальным инструментом анализа являлся мониторинг социально-трудовой сферы села, проведение которого позволило нам получить основную часть данных о спросе и предложении на рынке труда, удовлетворительности социально – бытовых условий на селе, потребности населения в улучшении жилищных условий и условий труда.

Объектом социологического исследования выступили выпускники сельских общеобразовательных учреждений, профессиональных учреждений, уча-

щиеся последних курсов средних специальных учреждений профессионального образования, выпускники высшего профессионального образования аграрного профиля, работники системы АПК региона, а также органов управления сельского хозяйства.

Целями мониторинга социально – трудовой сферы села были выделены: выявление мнений сельских жителей о степени удовлетворения их жизнью, результатах проводимых аграрных реформ, миграционные предпосылки трудоспособного населения. Анкетирование учащихся профессиональных учреждений аграрного профиля и общеобразовательных учреждений позволило определить их жизненные приоритеты, миграционные предпосылки, степень удовлетворения образовательным процессом и выбором профессии.

Представленная методика оценки управления воспроизводством квалифицированных кадров в сельском хозяйстве, основывается на систематизации совокупности показателей в четыре равные по значимости группы: физические, качественные, социальные и комплексные. Разделение показателей на группы производилось в соответствии с результатами социологического исследования, проводимого в регионе.

В качестве критериев, отражающих эффективность функционирования воспроизводства кадров на селе были выделены следующие критерии: физического воспроизводства кадров ( $\Phi$ ), качественные - занятого населения в сельхозпроизводстве ( $K$ ), социально – экономические ( $C$ ), критерии эффективности функционирования процесса воспроизводства ( $\Xi$ ). Результат оценки управления воспроизводства кадров обозначили через  $Y_9$ . Поскольку анализ осуществлялся за пятилетний период, их значения для рассмотрения брались тоже за этот период. Совокупность критериев (в количестве 12) была систематизирована на 4 равные по значимости группы.

Используя методический подход к оценке управления воспроизводством кадров, были произведены расчеты значений коэффициентов (таблица 1).

Т а б л и ц а 1

**Результаты расчета значений параметров оценки управления  
воспроизводством кадров**

Показатель	Значение				
	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011г.
1	2	3	4	5	6
$\Phi_1$ коэффициент соотношения численности населения моложе трудоспособного возраста к населению старше трудоспособного возраста	0,65	0,64	0,62	0,60	0,61
$\Phi_2$ коэффициент соотношения численности подготовленных молодых специалистов для АПК к потребности отрасли в рабочей силе	10,16	8,38	0,42	0,66	0,61
$K_1$ удельный вес численности работников предприятий с высшим образованием, %	8,3	8,2	7,9	6,9	8
$K_2$ доля работников АПК без профессионального образования, %	31,5	39,8	51,3	38,3	38,9
$K_3$ обеспеченность предприятий сельского хозяйства механизаторскими кадрами, %	88,8	89,8	88,6	84,9	88,9

1	2	3	4	5	6
С <sub>1</sub> коэффициент соотношения среднемесячной заработной платы в сельском хозяйстве к средней по отраслям в регионе	0,64	0,72	0,77	0,74	0,77
С <sub>2</sub> коэффициент соотношения площади жилья на 1 человека в сельской местности региона к нормативному (норматив – 12,5 м <sup>2</sup> площади жилья на 1 человека)	1,71	1,69	1,74	1,80	1,68
С <sub>3</sub> коэффициент частоты травматизма (численность пострадавших при несчастных случаях на 1000 работающих) в сельском хозяйстве к среднему по отраслям экономики	1,90	1,70	1,30	1,01	1,50
С <sub>4</sub> среднегодовой коэффициент летальности работников (численность пострадавших при несчастных случаях со смертельным исходом на 1000 работающих) в отрасли сельского хозяйства к среднему по отраслям экономики	1,68	1,18	0,46	1,45	1,29
Э <sub>1</sub> уровень закрепляемости молодых специалистов среди выпускников ВУЗов, %	11,4	6,8	6,4	12,5	10,2
Э <sub>2</sub> уровень закрепляемости молодых специалистов среди выпускников СУЗов, %	12,7	9,6	15,3	11,9	18,9
Э <sub>3</sub> уровень рентабельности в отрасли, %	13,7	17,5	11,8	10,1	9,6

На практике улучшение параметров по одним показателям часто сопровождается ухудшениями по другим. Возникает проблема сопоставимости разнородных потерь и выгод. Если некоторый ряд значений одного критерия расположить в порядке возрастания (убывания), то этот порядок с большей достоверностью будет соответствовать возрастанию (убыванию) предпочтений эффективности управленческой деятельности [2]. Исходя из степени выраженности каждого из критериев, расстановку баллов оценочной шкалы производили по убыванию от 4 до 1. Принятое деление на группы значения рассчитанных критериев соответствует возможным типам воспроизводства кадров: суженному, простому, расширенному.

Путем суммирования балльных оценок показателей ( $I_x$ ) по годам в разрезе региона можно получить общие значения  $Y_{\text{э}}$ , рассчитанные по формуле:

$$Y_{\text{э}} = I_{\text{Ф1}} + I_{\text{Ф2}} + I_{\text{К1}} + I_{\text{К2}} + I_{\text{К3}} + I_{\text{С1}} + I_{\text{С2}} + I_{\text{С3}} + I_{\text{С4}} + I_{\text{Э1}} + I_{\text{Э2}} + I_{\text{Э3}}, \quad (1)$$

Итоговые значения  $Y_{\text{э}}$ , в соответствии с данными таблицы 2, позволили выявить характер процесса воспроизводства кадров и дать оценку управления воспроизводством специалистов в отрасли. Результаты практического применения методологического подхода к оценке управления воспроизводством, на основании статистической отчетности [4–7].

Т а б л и ц а 2

## Результативные показатели оценки управления

Результат ( $Y_3$ ), $\Sigma$ балл	Оценка	Характер процесса воспроизводства
от 12 до 24	«низкий уровень»	суженное воспроизводство
от 25 до 37	«средний уровень»	простое воспроизводство
от 37 до 48	«высокий уровень»	расширенное воспроизводство

Разбивка результативных значений на группы произведена согласно значениям критериев, которые делятся на три группы, отражающие суженное, простое и расширенное воспроизводство кадрового потенциала.

Т а б л и ц а 3

Значения балльной оценки  $Y_3$ 

Критерий	Балльная оценка				
	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.
$\Phi_1$	2	2	2	2	2
$\Phi_2$	1	1	1	2	3
$\Sigma\Phi$	3	3	3	4	5
$K_1$	3	3	2	2	2
$K_2$	1	1	1	1	1
$K_3$	2	2	2	2	2
$\Sigma K$	6	6	5	5	5
$C_1$	2	2	2	2	2
$C_2$	4	4	4	4	4
$C_3$	1	1	3	3	2
$C_4$	1	3	4	2	3
$\Sigma C$	8	10	13	11	11
$\mathcal{E}_1$	2	1	1	2	2
$\mathcal{E}_2$	2	1	2	2	2
$\mathcal{E}_3$	2	2	2	2	1
$\Sigma \mathcal{E}$	6	4	5	6	5
$Y_3$	23	23	26	26	26
Ранговое место	III	III	II	II	II

В соответствии с расстановкой балльной шкалы значений критериев таблицы 1, была составлена сводная таблица 3. Наивысшую оценку в 37–48 баллов значений  $Y_3$  не показал ни один год, низкий уровень управления и 23 балла  $Y_3$ , заняли 2007, 2008 г.г., что свидетельствует о характере суженного воспроизводства специалистов аграрной сферы региона. Уровень управления тем выше, чем больше в количественном выражении значения коэффициентов.

Суммарная оценка  $Y_3$  за анализируемый период колебалась в пределах 23-26 баллов, достигая нижние границы среднего уровня, который требует реализацию комплексных мер в ближайшее время в области демографических,

кадровых, социальных, образовательных, инновационных и производственных государственных программ на уровне региона.

Анализ показателей процесса воспроизводства специалистов, занятых в АПК региона, показал нерациональное использование кадров, ниже среднего уровня. Простой тип воспроизводства специалистов сельского хозяйства региона в течение всего анализируемого периода свидетельствует о плохом управлении воспроизводством аграрных кадров.

Критериальная оценка управления воспроизводством кадров в аграрной сфере Республики Мордовия свидетельствует о суженном воспроизводстве специалистов, создавая негативные предпосылки к возобновлению нового производственного цикла. Низкая эффективность управления этим процессом подтверждает воздействие социально-демографических, профессионально-квалификационных и экономических аспектов на оценку управленческой деятельности. Критериальная оценка должна восприниматься как вспомогательная, применимая в совокупности с другими методиками, к примеру, социологического опроса, экономического моделирования и др.

Трудовые ресурсы села – мощный резерв повышения производительности сельскохозяйственного труда, улучшения других экономических показателей системы АПК, поэтому необходим учет специфики воспроизводства рабочей силы в сельских территориях, связанный с особенностями аграрного производства, условиями жизни на селе, социально-экономическими аспектами.

В связи с усложнением сельскохозяйственного производства, формирование кадрового потенциала для сельского хозяйства предполагает многопрофильную подготовку работников высокого качества и в достаточных объемах, а также реализацию нетрадиционных мер воздействия организационного и социального характера. Ведомственная разобщенность органов управления сельского хозяйства не обеспечивает расширенного воспроизводства специалистов на селе. Это требует корректировку организационно – экономического механизма управления воспроизводством кадров, усиление государственного регулирования, развитие стратегической программы в этой области.

Воспроизводство квалифицированных кадров в сельском хозяйстве предполагает процесс естественного движения населения, создание и поддержание его профессиональных способностей с целью удовлетворения потребностей аграрной сферы в квалифицированных кадрах. Низкая занятость в отрасли сельского хозяйства, старение сельского населения, острый дефицит в квалифицированной рабочей силе в системе АПК свидетельствуют о суженном воспроизводстве специалистов в отрасли.

Стихийное распределение молодых специалистов аграрных профессий не обеспечивает эффективное использование кадрового потенциала в АПК, требует государственного регулирования воспроизводства кадров в сельском хозяйстве. Уровень закрепления среди выпускников аграрных профессий в стране крайне низкий – не более 18% [3].

Совершенствование организационной структуры воспроизводства кадров АПК, выявление необходимых функций и принципов управления, установле-

ние оптимальных размеров ресурсов для выполнения поставленных задач на всех уровнях управления, обозначение внешних факторов воздействия являются основными предпосылками к созданию эффективной системы управления специалистами. Управление воспроизводством квалифицированных кадров аграрной сферы возможно путем использования элементов системы воспроизводства (подготовки, распределения, обмена и использования), что обеспечивает высокий уровень использования работников АПК и баланс аграрного рынка труда.

Воспроизводство квалифицированных кадров во многом определяется физическим воспроизводством специалистов. Численность постоянного населения Мордовии систематически снижается. Уменьшение численности жителей в деревнях происходит в основном за счет миграции «село – город». Нехватка трудовых ресурсов в сельском хозяйстве может стать не локальным, а повсеместным явлением. В настоящее время пенсионеров в селах региона значительно больше детей в возрасте до 17 лет, низкая рождаемость, незначительный приток молодежи после обучения в городах усугубляют показатели демографии.

Отсутствие систематического исследования рынка образовательных услуг препятствует обеспечению баланса аграрного рынка труда в Мордовии. Абитуриенты, приехавшие из сельской местности, по большей части выбирают профессии, не связанные с сельскохозяйственной деятельностью (86%). Наиболее привлекательной сферой народного хозяйства для сельских школьников Мордовии является предпринимательство – 16%. В отрасли сельского хозяйства планируют работать лишь 12% сельских выпускников общеобразовательных учреждений. Но спрос на сельскохозяйственные специальности в вузе в РМ сохраняется, этому способствуют меры государственной поддержки. Помимо основной стипендии, студенты бюджетной основы получают ежемесячно социальную стипендию, размер которой периодически повышается.

Процесс обучения в профессиональных учреждениях аграрного профиля в целом удовлетворяет учащихся. Однако работать на село планируют вернуться лишь 5,9% выпускников вуза, 7,3% – ссузов и 9,5% – ПУ. Потребности сельского хозяйства за счет молодых специалистов (как показали результаты опроса) могут быть удовлетворены только на 6%, поэтому большое внимание должно уделяться мотивации к сельскохозяйственной деятельности выпускников профессиональных учреждений Мордовии [1].

Трудоустройство молодых специалистов по специальности является индикатором соответствия предоставляемых образовательных услуг потребностям рынка труда. Функционирование аграрного рынка труда региона обуславливает низкий уровень закрепляемости выпускников аграрных профессиональных учебных заведений, стихийное распределение специалистов аграрной сферы необходимо перевести в русло организуемого и контролируемого компетентными органами управления.

В настоящее время необходим переход к принципу адресной подготовки объемов и качества специалистов для сельского хозяйства, специфичность профессии которых осложняет их востребованность и трудоустройство на рын-

ке труда. Потребность отрасли сельского хозяйства в рабочей силе за анализируемый период значительно увеличилась, это говорит о наращивании объемов производства. Спрос в квалифицированных работниках составляет порядка 6 тыс. чел., и остается неудовлетворенным. Несоответствие рабочих мест на селе и численности трудоспособного населения, снижение качества образования рабочей силы негативно влияют на эффективную занятость.

Улучшение качества кадров – один из аспектов управления воспроизводством специалистов, поэтому необходим учет показателей общего квалификационного уровня работников сельскохозяйственных организаций. Во многом производительность труда работников зависит от их профессионально – квалификационного состава.

Низкий приток молодых специалистов на предприятия определяет нынешний уровень образования работников АПК региона. Высокой остается доля работников, не имеющих профессионального образования, в том числе и на руководящих должностях. Анализ кадрового потенциала подтвердил необходимость повышения уровня образования работников, большинство трудящихся имеет среднее специальное образование.

По нашим расчетам, допустимая доля работников без профессионального образования, в общей их численности составляет не более 3% (сторожи, охранники и т. п.). В течение анализируемого периода данный показатель достигал две трети общей численности работников АПК.

Важным фактором, оказывающим непосредственное влияние на использования кадрового потенциала АПК, является миграционная составляющая. Значительная часть мигрантов из региона приходится на квалифицированных специалистов и рабочих. Наиболее мобильной категорией работников агропроизводства являются механизаторы. Механизаторам принадлежит решающая роль в развитии сельского хозяйства, поэтому имеет особое значение степень обеспеченности ими предприятий.

Дефицит механизаторов в сельском хозяйстве региона обострился вследствие высокой текучести данной категории работников, отсутствию ротации кадров (их закрепляемость не превышала 13%) и нежелания молодежи получать эту профессию. Недостаточная обеспеченность сельскохозяйственных предприятий механизаторами сдерживает высокопроизводительное использование машинно-тракторного парка, рост производительности труда. Последнее имеет особое значение в связи с вступлением России в ВТО. По уровню производительности труда аграрный сектор экономики страны значительно уступает развитым странам.

В ближайшее время неудовлетворенный спрос в механизаторах увеличится. Результаты социологического опроса подтверждают нежелание учащихся ПУ региона трудоустроиться по специальности. Причем учащиеся выпускных классов сельских школ, как показывает анкетирование, не желают поступать учиться в профессиональное училище, лишь 2% из них готовы продолжить обучение в ПУ. А работать после окончания училища собираются в отрасли сельского хозяйства всего 7,3% респондентов [1,3].

Не менее значимой составляющей воспроизводства кадров на селе традиционно считается социальная сфера. Труд и условия трудовой деятельности (материальные и социальные) на практике тесно взаимодействуют. Считаем необходимым, применение социально – экономических показателей, поскольку первостепенное значение для молодых квалифицированных кадров аграрных специальностей и работников агропредприятий оказывают факторы социального характера, о чем свидетельствуют и результаты социологического исследования. Слабая материально – техническая база и преобладание ручного труда в сфере сельского хозяйства по значимости стоят на 3 месте после социальных и организационных проблем. Ухудшение использования кадрового потенциала в сельском хозяйстве неизбежно находит отражение в снижении уровня эффективности производства на агропредприятиях.

При практическом использовании методики оценки управления воспроизводством кадров в аграрной сфере, были выявлены:

– кризис демографических процессов в сельской местности, необходимость реализации активной миграционной, демографической политики в регионе;

– несоответствие спроса и предложения на аграрном рынке труда, дефицит в квалифицированной рабочей силе, недостаточная мотивация молодых специалистов к сельскохозяйственной деятельности;

– весьма низкий образовательный уровень среди работающих кадров в системе АПК, требующий предупреждающую подготовку кадров массовых профессий;

– не достаточно высокие темпы развития социальной сферы села в регионе, низкое материальное стимулирование в отрасли, плохие условия труда;

– нерациональное использование трудовых ресурсов села обусловило низкие показатели экономической эффективности в сельском хозяйстве;

– суженное воспроизводство специалистов, неэффективное управление процессом воспроизводства.

По нашим исследованиям, причинами, сдерживающими нормальное функционирование процесса воспроизводства кадров, можно назвать:

1. Отсутствие профессиональной ориентации на сельскохозяйственные специальности в общеобразовательных учреждениях на селе.

2. Большое количество городской молодежи обучается профессиям, связанным с сельским хозяйством. Она в меньшей степени склонна к сельскохозяйственной деятельности.

3. Неконтролируемая, нерегулируемая и не исследуемая конъюнктура аграрного рынка труда и рынка образовательных услуг ни одним из министерств, ведомств.

4. Массовое сокращение рабочих мест в отрасли сельского хозяйства, закрытие, ликвидация сельскохозяйственных предприятий.

5. Неудовлетворительные условия труда и низкая его оплата.

6. Слабая инфраструктура отрасли.

7. Дисбаланс на рынке труда в аграрной сфере.

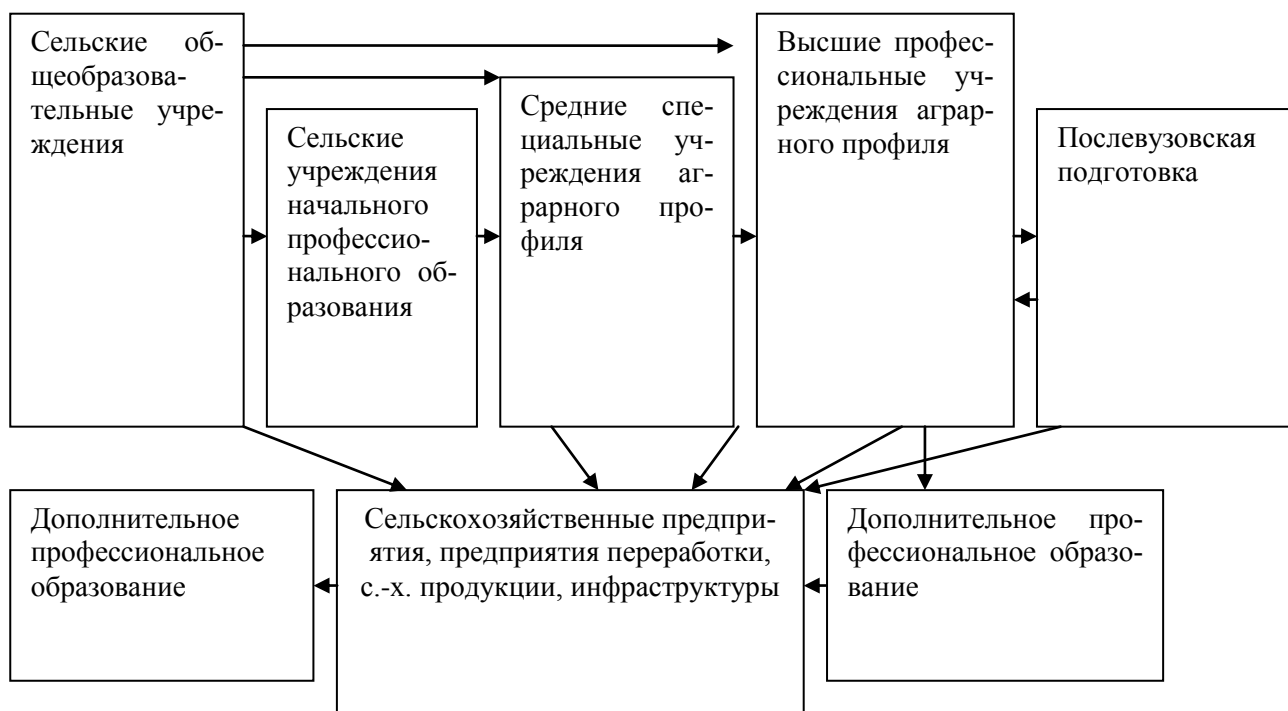


8. Нежелание выпускников аграрных профессиональных учреждений трудоустроиваться по специальности, отсутствие интереса к сельскохозяйственной деятельности.

9. Высокие показатели текучести, сменяемости кадров в отрасли, их дефицит.

В связи с этим, необходимым становится определение направлений улучшения обеспечения квалифицированными специалистами предприятий сельского хозяйства, разработка и реализация целенаправленной политики в области образования, нормативно-правовой базы, организационно – экономического механизма воспроизводства кадров.

Среди основных направлений совершенствования управления воспроизводством специалистов являются повышение качества профессионального образования и приток выпускников на предприятия АПК посредством усиления интеграционных связей образовательных учреждений и сельскохозяйственного производства, создания «Союз аграрного образования» и информационно-образовательного пространства. Эти связи изображены на рисунках 1 и 2.

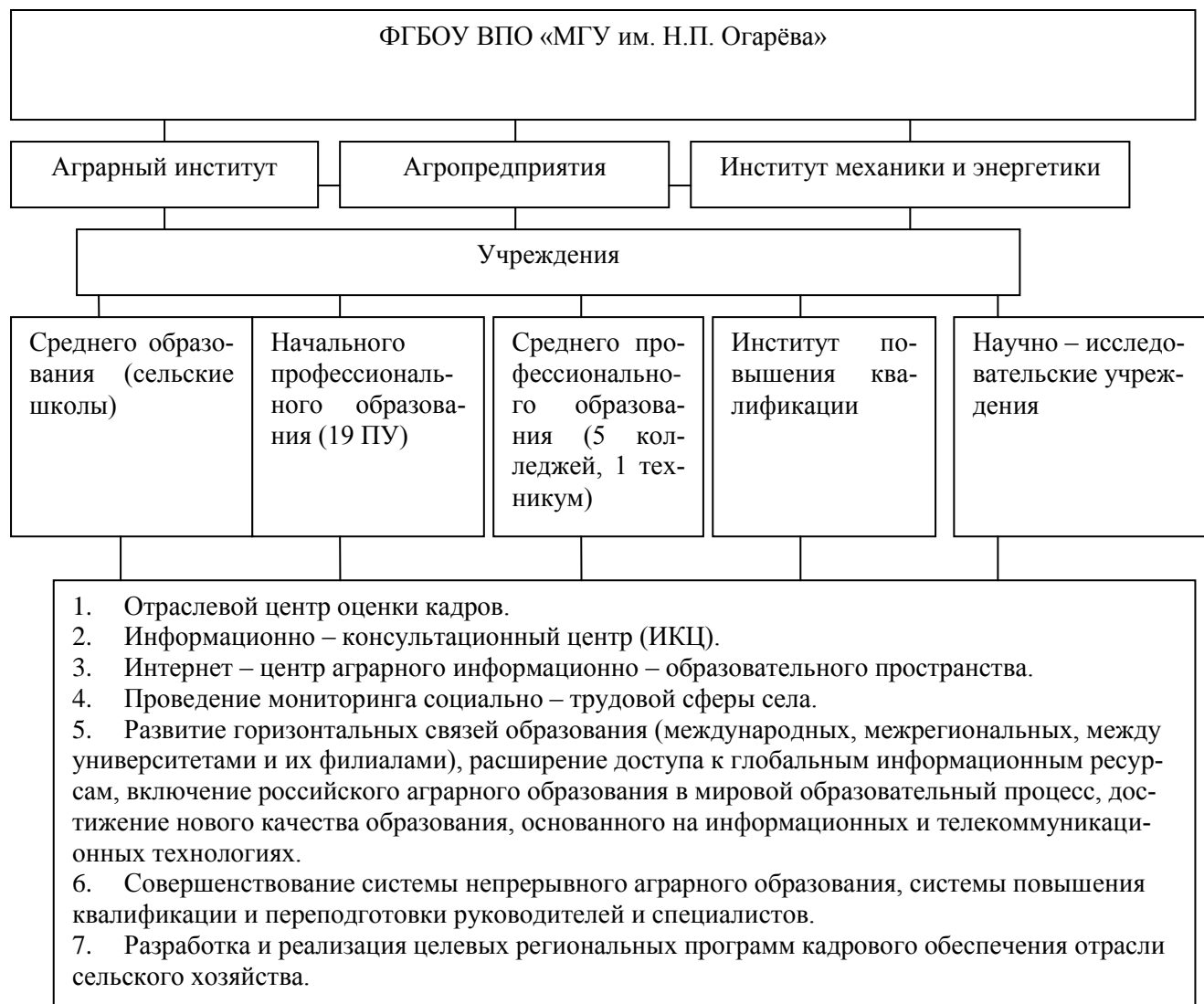


**Р и с у н о к 1 Интеграция аграрного профессионального образования и сельскохозяйственной деятельности**

Предложенные меры призваны обеспечить расширенное воспроизводство высококвалифицированных кадров, научно–технических разработок, высокотехнологичной и экологически чистой сельскохозяйственной продукции.

В современных условиях на первый план выдвигается задача интеграции аграрного образования в мировую образовательную систему. Это предусматривает развитие международного сотрудничества в области аграрного образования, совершенствование программ и учебных планов с учетом мирового опыта.

Предстоит техническое переоснащение образовательного процесса с применением новых технологий. Следует сделать более доступным проведение стажировок, обучение российских студентов, аспирантов за рубежом, повышение квалификации профессорско-преподавательского состава в зарубежных вузах и на сельскохозяйственных предприятиях. Возможно также приглашение лекторов из зарубежных стран для чтения лекций студентам и преподавателям аграрных учреждений региона. Для преодоления языкового барьера необходимо введение дополнительных курсов обучения иностранных языков.



**Р и с у н о к 2 «Союз аграрного образования»**

Расширение аграрного УНПК в регионе в «Союз аграрного образования», путем включения в него ряд передовых предприятий системы АПК, профессиональных учреждений аграрного профиля, сельских общеобразовательных учреждений, Института повышения квалификации кадров, научно-исследовательские учреждения и создание на базе «Союза» информационно-консультационного центра и центра оценки кадров, позволит обеспечить расширенное воспроизводство кадров, научно-технических разработок, получение высокотехнологичной и экологически чистой продукции в сельском хозяйстве.

Вступление РФ в ВТО требует интеграции образования в мировую образовательную систему. Предложенные нами подходы к совершенствованию интеграционных процессов можно использовать в качестве одного из направлений укрепления регионального сотрудничества обучающихся учреждений аграрного образования.

В подготовке специалистов высокой квалификации необходима систематизация факторов, влияющих на этот процесс. Для определения места каждого из них во всей их совокупности предложена методика. Результаты, полученные от ее применения, могут быть использованы при принятии нужных управленческих решений в кадровом вопросе аграрной сферы производства.

Практическим воплощением мероприятий в подготовку специалистов является создание в регионе «союза аграрного образования», включающего в себя передовые предприятия системы АПК, профессиональные образовательные учреждения, институт повышения квалификации, НИИ и создание на этой базе «союза» информационно-консультативного центра и центра оценки кадров.

#### **БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЕ ССЫЛКИ**

1. Бельтюкова Н. Г. Мониторинг социально-трудовой сферы села // Экономическое развитие современной России (Межвузов. сборник науч. трудов). – Вып V. – Саранск: Ковылк. тип., 2007. – С. 97–100.
2. Гаврилец Ю. Н. Об использовании функций полезности в экономическом анализе. – М.: ЭММ, 1988. – Т. XXIV. – Вып. 5.
3. Ломакин Б. И., Бельтюкова Н. Г. Трудоустройство молодых специалистов на селе // Приоритетный национальный проект «Развитие АПК»: материалы Всерос. науч. практ. конф. / Приволжский Дом знаний. – Пенза. – 2007. – С. 58-61.
4. Министерство сельского хозяйства и продовольствия Республики Мордовия. Годовые отчеты по кадрам за 2007 – 2011 гг. Сведения о подготовки специалистов и трудоустройстве молодых специалистов в сельскохозяйственных организациях.
5. Министерство сельского хозяйства и продовольствия Республики Мордовия. Годовые отчеты по кадрам за 2007 – 2011 гг. Отчет о численности и движении механизаторских кадров на сельскохозяйственных предприятиях РМ на 1 января 2008 – 2012 гг.
6. Министерство образования и науки РМ. Сведения о численности выпускников профессионально-технических училищ Мордовии за 2007 – 2011 гг.
7. Мордовия: Стат. ежегодник / Мордовиястат. – Саранск, 2012. – 472 с.

### **SKILLED PERSONNEL REGENERATION MANAGEMENT IN AGRICULTURE**

**Lomakin B.I.,**

Candidate of Economics, Professor of Economics and Agrarian Production Management Chair, Ogarev Mordovian State University, Saransk,

[kjnf38@yandex.ru](mailto:kjnf38@yandex.ru)

**Beltukova N.G.,**

Candidate of Economics, head of marketing department of LLC “Sarmat”, Saransk,

[nadezhdabel@mail.ru](mailto:nadezhdabel@mail.ru)

*The article touches upon methodological approaches towards efficiency evaluation of skilled personnel regeneration management in the region. It highlights main problems of providing agricultural sector with skilled personnel.*

Keywords: skilled personnel, methodology, socio-economic evaluation, integration, education.