

*На правах рукописи*

**ИСКАНДАРОВ ХОФИЗ ХАКИМОВИЧ**

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МОТИВАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА  
КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ АГРАРНОГО  
СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ**

**(на материалах Республики Таджикистан)**

Специальность 08.00.05 – Экономика и управление народным хозяйством  
(экономика труда)

**АВТОРЕФЕРАТ**

диссертации на соискание ученой степени  
кандидата экономических наук

ДУШАНБЕ – 2017

Работа выполнена на кафедре управление человеческими ресурсами  
Таджикского национального университета

**Научные руководители:** **Ганиев Таварали Бобоевич** доктор экономических наук, профессор заведующий кафедрой «Управление человеческими ресурсами», Таджикского национального университета

**Ходиев Дадахон Абдуллоевич** кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и маркетинга Таджикского национального университета

**Официальные оппоненты:** **Федченко Анна Александровна**, доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой экономики труда и основ управления Воронежского государственного университета

**Бабаджанов Рустам Мирзоевич**, кандидат экономических наук, доцент, ведущий научный сотрудник института экономики и демографии Академии наук Республики Таджикистан.

**Ведущая организация:** Таджикский аграрный университет имени Ш. Шотемур

Защита диссертации состоится « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 года в 12.00 на заседании диссертационного совета Д 999.031.03 по защите докторских и кандидатских диссертаций на базе Таджикского государственного университета коммерции, Таджикского национального университета, Российско-Таджикского (славянского) университета по адресу: 734055, Республика Таджикистан, г. Душанбе, ул. Дехоти, 1/2.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке и официальном сайте Таджикского государственного университета коммерции <http://www.tguk.tj>. Объявление о защите диссертации и автореферат диссертации размещены на официальном сайте ТГУК: <http://www.tguk.tj> и направлены для размещения в сети Интернет Министерства образования и науки Российской Федерации по адресу [vak.ed.gov.ru](http://vak.ed.gov.ru).

Автореферат разослан « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

**Ученый секретарь  
диссертационного совета,  
кандидат экономических наук**



**А.Р. Курбонов**

## I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** В Национальной стратегии развития Таджикистана на период до 2030 г. (НСР-2030), наряду с тремя ранее сформулированными стратегическими целями (обеспечение энергетической безопасности, развитие коммуникационных возможностей страны и обеспечение продовольственной безопасности и питания), обозначена новая цель: расширение продуктивной занятости, что обуславливает реализацию государственной политики занятости, скоординированной с политикой в области образования с учетом воспроизводства конкурентоспособного человеческого капитала и подготовки кадров, способных обеспечить достижения параметров достойного труда и занятости на уровне отдельных отраслей национальной экономики. В настоящее время самой уязвимой отраслью национальной экономики с учетом условий достойного труда и занятости выступает сельское хозяйство и АПК, кадровое обеспечение которого сталкивается с рядом проблем организационного, процессуального и методического характера, требующего скорейшего разрешения, важнейшей цели НСР – 2030 г. - продовольственной безопасности.

Между тем, проблемы подготовки и качества рабочей силы, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров, обеспечения конкурентоспособности работников в сельском хозяйстве и АПК, как и в других сферах экономики, неразрывно связываются с проблемой профессиональной ориентации, отражающей степень влияния факторов мотивации на трудовое поведение человеческих ресурсов. Кадровое обеспечение это один из аспектов концепции мотивации кадров, которая в каждой группе работников, в зависимости от специфики отрасли и территории, обуславливает применение конкретных рычагов воздействия, с целью побуждения и стимулирования работников на эффективную трудовую деятельность и служебную карьеру в рамках выбранной профессии. Состояние перечисленных вопросов характеризующим отсутствующим в отечественной экономической науке подробно разработанной теории используемой проблемой. В этой связи, целесообразным представляется рассмотрение проблемы кадрового обеспечения в сельском хозяйстве и АПК Таджикистана через призму мотивационного механизма управления человеческими ресурсами, адекватно соответствующим реалиям той ситуации, которая сложилась в сельской местности республики.

Все вышеизложенное обуславливают актуальность выбранной темы диссертационной работы, а также подтверждает ее научную ценность и практическую значимость.

**Степень разработанности проблемы.** Проблемам кадрового обеспечения отдельных отраслей экономики, в частности с учетом фактора мотивации, посвящены труды российских, отечественных и зарубежных ученых. Значительный вклад в развитие теории и методологии данной проблемы внесли российские ученые Абалкин Л.И., Адамчук В.В., Алтухов А.И., Аширов Д.А., Белая Н.В., Волгин Н.А., Генкин М.Б., Дятлов В.А., Егоршин А.П., Захаров А.Н., Кибанов А.Я., Козлов А.В., Капелюшников Р.И., Магура М.И., Марцинкевич В.И., Медведев А.В., Нечаев В.И., Одегов Ю.Г., Ромашов О.В., Сидунова Г.И., Сорокина М.Е., Сотникова С.И., Тощенко Ж.Т., Травин В.В., Тяжов А.И., Федченко А.А., Хицков И.Ф., Шумская А.Н., Яковлев И.Г., а также зарубежные ученые Армстронг М., Беккер Г., Блауг М., Денисон Э., Дойринджер П., Лукас Р., Пиоку Н., Ромер П., Роффе А.И., Слезингер П.Э., Уильямсон О., Уорнер М., Фавори О., Шульц Т. и др.

Несмотря на широкий круг рассматриваемых вопросов, в работах этих и других зарубежных ученых мало внимания уделяется мотивационному механизму кадрового обеспечения в условиях преобладания кризисных явлений в сельском хозяйстве.

Среди таджикских ученых особо можно отметить работы Абдуллоева Х.А., Амоновой Д.С., Асророва И.А., Восиева Ф.М., Ганиева Т.Б., Гафурова Х.Г., Джабборова А.Дж., Джураевой А., Дустбоева Ш., Кабирова Ш.О., Кадырова Д.Б., Комилова С.Дж., Курбонова А.К., Низомовой Т.Д., Нурмахмадова М., Раджабова Р.К., Самандарова И.Х., Пириева С.Дж., Ульмасова Р.У., Усмановой Т.Дж., Факерова Х.Н., Хабибова С., Ходиева Д.А., Шарипова М.М., Яхёева О.З. и др., которые посвящены различным аспектам управления трудовыми ресурсами, человеческим капиталом и кадровому обеспечению разных отраслей национальной экономики.

Вместе с тем, в таджикской экономической науке вопросы формирования мотивационного механизма кадрового обеспечения в специфических условиях Республики Таджикистан недостаточно исследованы. В частности, не исследованной остается методология формирования механизма кадрового обеспечения в новых социально-экономических условиях, не выделены факторы мотивации кадров в сельском хозяйстве, не дана комплексная оценка условиям труда и занятости населения, уровня эффективности социально-трудовых отношений, недостаточно четко обозначена роль, задачи и функции образовательных учреждений аграрного профиля как субъектов воспроизводства человеческого капитала в АПК и т.п., что в совокупности требует проведения комплексных исследований в этом направлении. Все это предопределило выбор темы настоящего исследования.

**Объектом исследования** является система кадрового обеспечения как подсистема социально-трудовых отношений в АПК и сельском хозяйстве Таджикистана.

**Предметом исследования** выступают социально-трудовые отношения, возникающие в процессе подготовки, переподготовки и распределении кадров в сельском хозяйстве.

**Цель диссертационного исследования** состоит в разработке теоретико-методологических положений и научно-практических рекомендаций по совершенствованию мотивационного механизма кадрового обеспечения аграрного сектора экономики.

Для достижения сформулированной цели были поставлены и решены следующие **задачи**:

- исследование понятийных и теоретико-методологических аспектов кадрового обеспечения аграрного сектора экономики;
- изучения современных тенденций управления человеческими ресурсами в сельском хозяйстве;
- оценка современного состояния кадрового обеспечения в аграрном секторе экономики Таджикистана;
- классификации факторов мотивации кадров в аграрном секторе экономики Таджикистана;
- обоснования перспективных направлений совершенствования мотивационного механизма кадрового обеспечения аграрного сектора экономики Таджикистана.

**Методологическую основу исследования** составили труды классиков экономической науки, работы современных отечественных, российских и зарубежных ученых по теории управления человеческим капиталом, трудовым и кадровым потенциалом, подготовки и переподготовки кадров в сельском хозяйстве.

**Методы исследования.** Необходимая глубина анализа и достоверность теоретических выводов автора обеспечены применением общенаучных методов и приемов системного подхода, дедукции и индукции, аналогии, единства исторического и логического, статистического анализа. В зависимости от решаемых задач применялись абстрактно-логические, экономико-статистические, эмпирические, монографические, сравнительные, социологические методы, метод экспертных оценок.

**Информационно-эмпирической базой** исследования послужили законодательные и нормативные акты Республики Таджикистан, Указы Президента Республики Таджикистан, материалы Министерства труда, миграции и занятости населения Республики Таджикистан, Министерства сельского хозяйства Республики Таджикистан, данные Агентства по статистике при Президенте Республики Таджикистан, отчеты соответствующих министерств и ведомств, материалы местных органов исполнительной власти областей, городов и районов страны, а также материалы научно-практических конференций, монографии и другие материалы, опубликованные в периодической печати, информационные ресурсы Интернет, собственные разработки и расчеты автора.

**Научная новизна** диссертационного исследования заключается в обосновании теоретико-методологических положений и научно-практических рекомендаций по совершенствованию мотивационного механизма кадрового обеспечения аграрного сектора экономики, способствующий повышению эффективности и конкурентоспособности АПК и сельского хозяйства в условиях малой, открытой экономики Таджикистана.

К наиболее значимым элементам научной новизны относятся:

– уточнены основные научные подходы к определению понятия «кадровое обеспечение», отличается системой взаимодействий методов, форм, ресурсов, инструментов, а также технологией, направленных на воспроизводство и эффективное использование человеческого капитала предприятий, отрасли, территорий и страны, способных обеспечить устойчивое и стабильное развитие экономики на основе высокой отдачи инвестиционных вложений;

– разработан мотивационный механизм кадрового обеспечения аграрного сектора экономики, состоящий из разделов входа в систему мотивационной среды формирования кадрового обеспечения, где происходит взаимодополняющее влияние факторов мотивации трудовой и профессиональной деятельности, и выхода из системы, с обозначением характеристики формируемого человеческого капитала отрасли - адаптированный;

– выделены особенности управления процессами кадрового обеспечения аграрного сектора экономики в современных условиях глобализации мирового хозяйства с учетом усиливающей тенденции «утечки мозгов» из развивающихся в развитые страны;

– дана комплексная оценка современному состоянию кадрового обеспечения аграрного сектора экономики Таджикистана на основе анализа социально-демографических процессов, происходящих в сельской местности республики, влияния заработной платы на мотивацию кадров, системы подготовки кадров сель-

скохозяйственного профиля, в совокупности позволяющие автору выявить причины и факторы низкого уровня мотивации населения к трудовой и профессиональной деятельности в аграрном секторе экономики;

– разработана модель четырёх взаимосвязанных групп факторов (финансовых, индивидуальных, природно-экологических и социальных) на мотивацию трех групп работников (в прошлом работники сельского хозяйства, работники сельского хозяйства в настоящее время и потенциальные работники сельского хозяйства), позволяющая оценить предпочтения и формировать общие представления о профессиональной ориентации населения в аграрном секторе экономики Таджикистана;

– обоснованы основные направления совершенствования мотивационного механизма кадрового обеспечения в аграрном секторе экономики Таджикистана с учетом:

✓ развития системы социально-трудовых отношений в аграрном секторе, на основе повышения ответственности сторон социального партнерства в содействии занятости работников, подготовки кадров, рабочего времени и отдыха, пересмотра форм и систем оплаты труда;

✓ формирования образовательных кластеров аграрного профиля, позволяющих обеспечить неразрывность связей между образованием, наукой и бизнесом и потому способствующие мотивации кадров в аграрном секторе;

✓ государственной поддержки развития социальных сфер в сельском хозяйстве.

**Новизна и результаты диссертационного исследования** соответствуют следующим пунктам Паспорта номенклатуры специальностей ВАК при Министерстве образования и науки Российской Федерации по специальности 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством (экономика труда): 5.1- Теоретические и методологические основы экономики труда; теории и концепции развития социально-трудовых отношений (теории занятости, рынка труда, управления трудом и т.д.); 5.6- Стимулирование и оплата труда работников; организация заработной платы и обеспечение её взаимосвязи с квалификацией персонала и результативностью производства; воспроизводственная и мотивационная функция заработной платы; 5.7- Проблемы качества рабочей силы, подготовки, формирования профессиональных компетенций, переподготовки и повышения квалификации кадров; формирование конкурентоспособности работников; профессиональная ориентация населения; мобильность кадров.

**Теоретическая значимость** результатов исследования состоит в углублении теоретико-методологических основ управления человеческими ресурсами в аграрном секторе экономики. Полученные результаты развивают исследование тенденций и закономерностей трудовой деятельности людей, социально-трудовые отношения; воспроизводство трудовых ресурсов и рабочей силы, правовые, организационные и социально-экономические механизмы управления трудом, кадрового обеспечения и конкурентоспособности работников АПК и сельского хозяйства.

**Практическая значимость** выводов и предложений заключается в возможности использования предложенных автором теоретических и методологических решений центральными и региональными органами власти при оптимизации стратегии кадрового обеспечения аграрного сектора экономики. В частности разработанной автором модель мотивированию кадров в аграрном секторе экономики бы-

ли учтены со стороны Министерства сельского хозяйства Республики Таджикистан при разработке и реализации программы по совершенствованию механизма управления социальных трудовых отношений в сельском хозяйстве. Результаты исследования могут быть использованы в процессе преподавания курсов «Экономики труда», «Экономика социально-трудовых отношений», «Экономика АПК и сельского хозяйства», «Кадровый менеджмент» в образовательных учреждениях экономического профиля.

**Апробация результатов исследования.** Основные результаты и положения диссертационной работы докладывались на республиканских и международных научно-практических конференциях и семинарах, состоявшихся в г. Душанбе (2006-2017 гг.): «Аграрная политика в Таджикистане: проблемы и перспективы» (республиканская научно-практическая конференция, Душанбе, 2008 г.); «Наука и современное образование: проблемы и перспективы», (международная научно-практическая конференция, Душанбе, 2008 г.); «Актуальные проблемы экономики и менеджмента в современном Таджикистане» (республиканская научно-практическая конференция, Душанбе, 2012 г.); «Проблемы управления человеческим развитием молодежи», (республиканская научно-практическая конференция, Душанбе, 2012г.); «Пути совершенствования профессиональной занятости и лидерство в современном менеджменте», (республиканская научно-практическая конференция, Душанбе, 2012 г.); «Государственное регулирование развития аграрного сектора Таджикистана: тенденции проблемы и пути решения», (республиканская научно-практическая конференция, Душанбе, 2015г.); «Формирование и развитие современной системы государственного и местного управления», (республиканская научно-практическая конференция, Душанбе, 2016г.); «Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление», (международная научно-практическая конференция, Воронеж, 2016г.); «Актуальные проблемы развития экономики и образования», (международная научно-практическая конференция, Душанбе, 2016г.); «Современные проблемы экономики и менеджмента», (международная научно-практическая конференция, Воронеж, 2016г.).

Основные положения и результаты диссертационного исследования опубликованы в 31 научных работах автора, из них 7 статей в научных журналах и изданиях, включенных в перечень ведущих рецензируемых журналов и изданий, рекомендованных ВАК при Министерстве образования и науки Российской Федерации. Общий объем научных публикаций по теме диссертации составляет 10,9 п.л.

**Структура и содержание диссертации** определяются целью, задачами, логикой исследования и последовательно раскрываются во введении, трех главах, выводах и предложениях. Работа изложена на 183 страницах, содержит 36 таблиц и 17 рисунков. Список литературы включает 161 наименований.

## **II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ**

Во введении обоснована актуальность темы исследования, охарактеризована степень разработанности проблемы, определены цели, задачи, гипотеза, объект, предмет и область исследования, его теоретическая и информационная база, сформулированы научная новизна диссертации и область ее практического применения.

**В первой главе - «Теоретико-методологические аспекты формирования механизма кадрового обеспечения»** рассматриваются теоретические основы исследования понятия «кадровое обеспечение», методология формирования мотивационного механизма кадрового обеспечения в аграрном секторе экономики и проблемы кадрового обеспечения в условиях глобализации.

В работе отмечается, что развитие теории человеческого капитала сильно повлияло на формулировки других терминов, характеризующих роль и место человеческого фактора в процессе производства. При этом, часть из этих терминов, например, такие как понятия «рабочая сила» и «наемный работник» сильно утратили свое былое значение. Часть же адаптировалась, или же «подчинилась» теории человеческого капитала. Следовательно, в структуре механизма кадрового обеспечения сельского хозяйства человеческий капитал рассматривается нами в качестве системообразующего элемента. Исходя из этого нами сформулировано авторское определение понятия «кадровое обеспечение»: **это система взаимодействия методов, форм, ресурсов, инструментов, а также технологий, направленная на воспроизводство и эффективное использование человеческого капитала предприятий, отраслей, территорий и страны, способная обеспечить устойчивое и стабильное развитие экономики на основе высокой отдачи инвестиционных вложений.**

В работе отмечается, что механизм кадрового обеспечения аграрного сектора экономики - это скорее всего мотивационный механизм привлечения, подготовки и переподготовки кадров, учитывающий принципы эффективного воспроизводства и использования человеческого капитала сельских территорий. Любой другой механизм не может дать желаемых результатов, если не уделять особого внимания методам мотивации труда в сельском хозяйстве, уже с учетом характера происходящих процессов в современных социально-экономических отношениях.

Следовательно, механизм кадрового обеспечения это - порядок и последовательность обеспечения взаимодействия методов, форм, ресурсов, инструментов, а также технологий, направленных на воспроизводство и эффективное использование человеческого капитала. На основе данного определения можно представить механизм кадрового обеспечения аграрного сектора экономики в виде рис. 1.

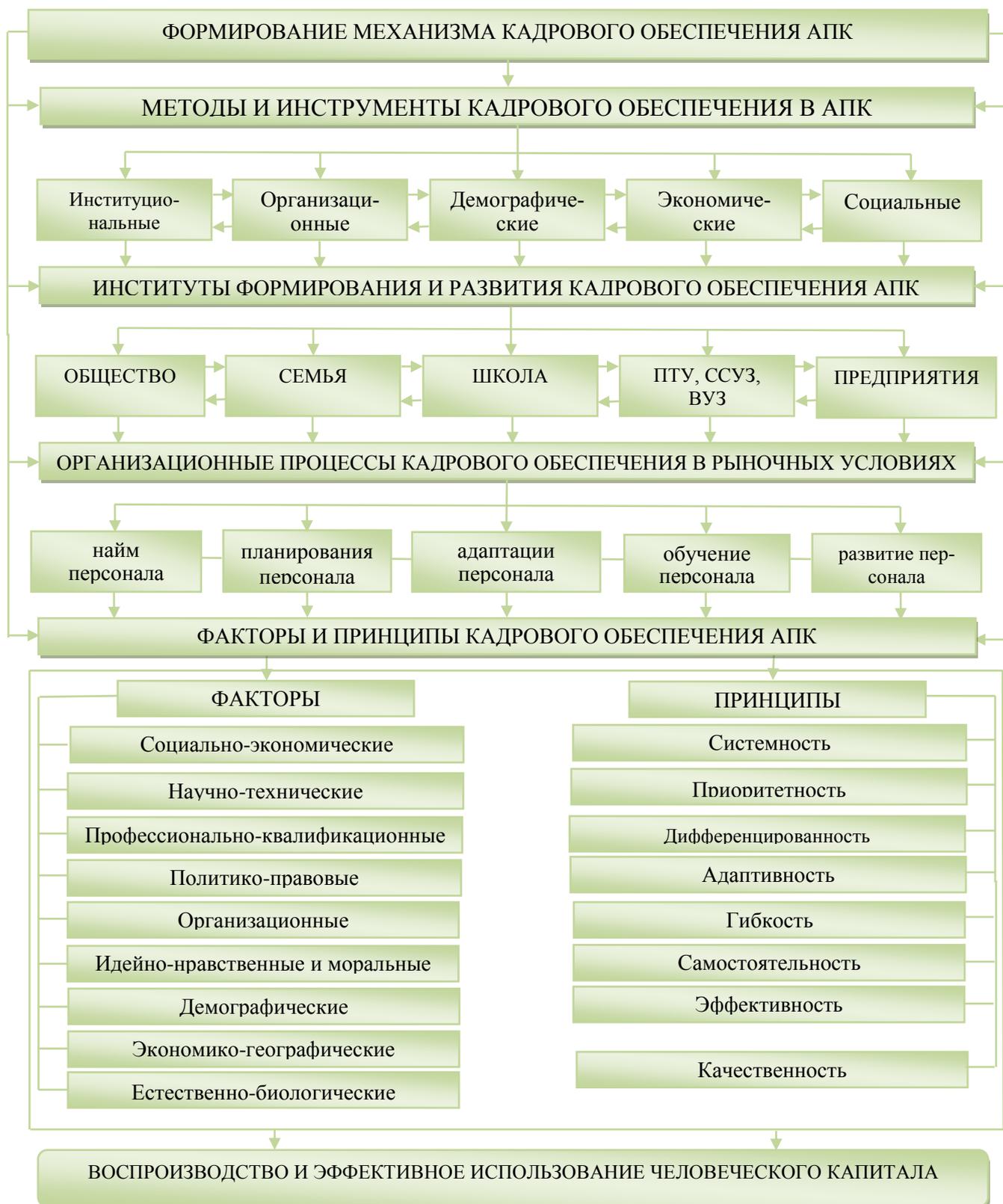
В условиях развивающихся стран, к которым автор относит и Республику Таджикистан, к проблемам кадрового обеспечения добавляются и безвозвратная эмиграция рабочей силы. В научной литературе порою она исследуется с использованием термина «утечки мозгов», а в отдельных случаях «утечка мускул». Утечка мозгов и мускул в настоящее время неотъемлемая часть проблемы регулирования социально-трудовых отношений в национальной экономике Таджикистана. В сельском хозяйстве она проявляется с наибольшей остротой и требует особого подхода к ее решению на уровне всех органов государственного, местного и отраслевого управления экономикой.

Вместе с тем, необходимо отметить, что данный механизм имеет всего лишь общий характер и не может отражать специфические признаки и условия применения в определенных условиях. Это обуславливает более детальный анализ природы механизмов, их специфичность и условия разработки и применения в конкретных условиях. В настоящее время акцент все больше делается на разработку механизмов, которые функционируют с учетом влияния факторов внешней среды и обеспечивают сочетания эволюционных и революционных форм преобразования социально-экономических систем на основе идеи «саморазвивающихся систем».

В этой связи автором предлагается схема взаимодействия элементов механизма кадрового обеспечения, которая отражает мотивационную природу данного механизма (рис.2).

Целевые ориентиры мотивационного механизма нами определены тремя параметрами: адаптивный к тяжёлым условиям труда в сельском хозяйстве, склон-

ный к постоянному обучению и способный к нововведениям в сельском хозяйстве. Нам представляется, что интеграция этих качеств в единое целое может обеспечить конкурентоспособность кадров в сельском хозяйстве с одной стороны, и их мотивацию с другой.



**Рисунок 1.** Системный подход к формированию механизма кадрового обеспечения в АПК и сельском хозяйстве



**Рисунок 2.** Мотивационный механизм кадрового обеспечения в сельском хозяйстве

Другим словами, чтобы обеспечить мотивацию кадров в определенной отрасли национальной экономики необходимо придать им качества конкурентоспособности. При этом, адаптивность к тяжёлым условиям труда нами рассматривается как важнейший элемент и в то же время как сложнейшая задача формирования системы кадрового обеспечения в сельском хозяйстве.

В настоящее время трудовые ценности молодого поколения формируются именно под воздействием информационно-коммуникационных технологий, что наряду с положительными имеют и отрицательные последствия. К сожалению, сегодня наблюдается тенденция, которую можно назвать отчуждение от труда и отклонение от трудовой этики. В таких условиях адаптация к труду, особенно в непростых условиях, в плане формирования кадрового обеспечения, приобретает особую актуальность, что вызывает необходимость пересмотра концепции регулирования трудовых ценностей в современном обществе. Следовательно, трудовые ценности выступают в качестве важнейшего элемента мотивации кадров и определяют степень готовности работника к сложностям трудовой деятельности.

С учетом этого в работе утверждается, что, формирование мотивационного механизма кадрового обеспечения АПК и сельского хозяйства сопряжено с определенными условиями, характеризующими необходимость учета факторов мотивации кадров на всех уровнях функционирования данного механизма. С учетом того, что в сельском хозяйстве процесс трудовой деятельности протекает в относительно тяжелых условиях необходимо усиление материальных факторов мотивации. Но следует учесть, что только материальные факторы не могут обеспечить высокую мотивацию кадров в сельском хозяйстве. Нам представляется, что необходимо взаимодействие всех элементов механизма в целях воспроизводства человеческого капитала АПК и сельского хозяйства, способного к адаптации в сложных условиях труда, к инновационной деятельности и склонного к постоянному обучению. Эти целевые ориентиры взаимно дополняют друг друга и в конечном итоге выступают в качестве наиболее значимых факторов мотивации кадров.

**Во второй главе - «Анализ и оценка современного состояния кадрового обеспечения аграрного сектора Республики Таджикистан»** анализируются социально-демографические процессы в сельском хозяйстве Республики Таджикистан, дается оценка системы подготовки кадров аграрного профиля в республике и проводится анализ факторов мотивации труда в сельском хозяйстве.

На сегодняшний день, аграрный сектор Таджикистана характеризуется многообразием экономических отношений, где наряду с производством и переработкой сельхозпродукции развивается целый комплекс сопутствующих отраслей, соответственно во всех этих сферах должен развиваться и менеджмент. Основным типом малых предприятий в сельском хозяйстве Таджикистана выступают дехканские (фермерские) хозяйства (далее – ДФХ), занимающиеся, в основном, производством и переработкой сельхозпродукции (табл. 1).

Из табл. 1 видно, что ДФХ являются основной формой коммерческой деятельности предприятий в агропромышленной сфере республики. К концу 2015 г. было зарегистрировано 140239 подобных хозяйств по республике. Сравнение доли общей численности сельского населения в области занятости показывает, что уровень занятости в сельской местности ниже, чем в городе. В настоящее время почти каждый четвертый из общего числа безработных и треть от числа зарегистрированных безработных в органах государственной службы занятости - жители сельской местности.

**Таблица 1.** Виды и количество предприятий различной формы, задействованных в производстве сельскохозяйственной продукции (на конец 2015 г.).

Виды предприятий	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2015 в % к 2010
Государственные сельхозпредприятия	6	1	1	1	1	1	16,6
Межхозяйственные сельскохозяйственные предприятия	1	-	-	-	-	-	-
Дехканские хозяйства	51372	58313	73806	87594	108035	140239	272,9

Рассчитано по: Таджикистан: 25 лет государственной независимости: стат. сб.: офиц. текст. – Душанбе: АСПРТ, 2016. - С. 309.

Для выявления уравнения регрессии автор использует такие экономические показатели, как производство ВВП в сельском хозяйстве, которое составляет в 2015 году 21577,8 млн. сомони и обозначена через зависимую переменную  $Y$ ; среднемесячная заработная плата в сельском хозяйстве составляет 278,18 сомони, -  $x_1$ ; занятость населения в сельском хозяйстве – 1545,2 тыс. чел.,  $x_2$ .

**Таблица 2.** Производство ВВП, среднемесячная заработная плата и занятость населения в сельском хозяйстве Республики Таджикистан в 2008-2015 гг.

Годы	Производство ВВП в сельском хозяйстве млн. сомони, $Y$	Среднемесячная заработная плата в сельском хозяйстве сомони, $x_1$	Занятость населения в сельском хозяйстве тыс. чел., $x_2$
2008	13299,0	76,77	1455,5
2009	14695,4	90,90	1466,8
2010	15694,7	105,51	1469,3
2011	16934,6	137,11	1507,4
2012	18695,8	158,85	1520,5
2013	20116,7	213,26	1526,4
2014	21021,9	251,33	1524,4
2015	21577,8	278,18	1545,2

Данные таблицы парных коэффициентов корреляции показывает, что между  $x_1$  и  $x_2$  существует тесная связь ( $r^2_{x_1,x_2}=0,897$ ), а также между производством ВВП в сельском хозяйстве –  $Y$  и среднемесячной заработной платой в сельском хозяйстве -  $x_1$ , существует очень тесная связь  $r^2_{x_1,y}=0,976$ . Эту зависимость можно исследовать с помощью производственной функции линейного вида:

$$Y = a + vx_1 \quad (1)$$

где:  $Y$  - производство ВВП в сельском хозяйстве,  $x_1$  – среднемесячная заработная плата в сельском хозяйстве;  $a$ , и  $v$  - параметры, которые следует найти для линейной регрессионной зависимости.

Параметр  $v$  является коэффициентом регрессии и показывает насколько изменится результат ( $Y$ ) с изменением соответствующего фактора. В нашем исследовании  $a = 10853,198$  не имеет экономического значения, т.е. попытки интерпретации параметра ни к чему не приведут,  $v = 43,034$  означает, что с увеличением среднемесячной заработной платы в сельском хозяйстве на 1 сомони производство ВВП в сельском хозяйстве увеличивается в среднем на 43,034млн. сомони.

Таким образом, регрессионная модель (зависимости производства ВВП в сельском хозяйстве (млн. сомони) от среднемесячной заработной платы в сельском хозяйстве (сомони)) имеет следующий вид:

$$Y = 10853,198 + 43,034 x_1, (2)$$

Данная модель обладает следующими статистическими характеристиками. Множественный коэффициент детерминации составил  $R^2 = 0,953$ . Это говорит о том, что 95,3% изменений производства ВВП в сельском хозяйстве объясняется изменением среднемесячной заработной платы. В данном случае корреляционная связь близка к функциональной связи, что позволяет сделать вывод о существенном влиянии рассматриваемых факторов на производство ВВП в сельском хозяйстве Республики Таджикистан. Параметры регрессионной модели имеют приемлемые статистические характеристики. F-критерий Фишера равен 101,74 и является значимым с 95 % уровнем вероятности. Параметры при факторах модели имеют достаточно высокие значения t-статистик.

Среди построенных моделей регрессии линейного, логарифмического, степенного и экспоненциального вида самой оптимальной по величине достоверности аппроксимации выступает логарифмическая функция:

$$y = 6489,5 \ln(x) - 14671, \quad R^2 = 0,9912, \quad (3)$$

Необходимо отметить, что в процессе формирования мотивационного механизма кадрового обеспечения сельского хозяйства, как и других сфер национальной экономики, нельзя игнорировать вопросы качества подготовки кадров, решение которых, безусловно, способствует и повышению мотивации человеческих ресурсов. В этом смысле, анализ системы подготовки кадров сельскохозяйственного профиля в контексте нашего диссертационного исследования имеет особое значение и позволит, в том числе, выявить сдерживающий фактор мотивации кадров в сельском хозяйстве и наметить пути устранения существующих барьеров.

В общей сложности систему подготовки кадров сельскохозяйственного профиля в Республике Таджикистан можно представить следующим образом (табл. 3).

**Таблица 3.** Система подготовки кадров сельскохозяйственного профиля в Республике Таджикистан, 2016 г.

Наименование организаций	Количество	Студенты	Доктора наук	Кандидаты наук
Высшее учебное заведение сельскохозяйственного профиля	1	8309	68	140
Кафедры сельскохозяйственного профиля в структуре других вузов	3	334	3	7
Колледжи и лицеи	2	1496	-	15
Институты повышения квалификации	6	-	1	1

**Расчеты автора по данным соответствующих образовательных учреждений.**

Примечательно то, что в регионах республики, несмотря на размещение основных сельскохозяйственных предприятий в них, отсутствуют вузы сельскохозяйственного профиля. Данное обстоятельство крайне отрицательно влияет на привлечение сельской молодежи в сельскохозяйственные вузы. Нам представляется, что в таких крупных городах республики как Худжанд и Курган-Тюбе есть возможность открытия вузов сельскохозяйственного профиля.

Тем не менее, пока сельская молодежь из регионов республики вынуждена переселяться в столицу для получения высшего образования, что не всем по карма-

ну. При этом основная часть сельского населения живет за чертой бедности и не имеет возможности покрыть расходы своих детей, желающих учиться в столице (табл.4).

**Таблица 4.** Подготовка кадров сельскохозяйственного профиля по регионам республики

Регион	Количество образовательных учреждений	Количество сельскохозяйственных предприятий	Студенты	Доктора наук	Кандидат наук
Согдийская область	1	55041	2652	1	5
Хатлонская область	2	57176	2098	-	6
РРП	-	29461	1402	-	6
Душанбе	1	-	5538	1	10
ГБАО	-	319	278	-	2
Итого	<b>4</b>	<b>142182</b>	<b>11968</b>	<b>2</b>	<b>29</b>

**Рассчитано по:** Образование в Республике Таджикистан: 25 лет государственной независимости: стат. сб.: офиц. текст. – Душанбе: АСПРТ, 2016. - С. 90-135.

В работе в целях уточнение мотивирующих факторов привлечения, сохранения и ухода кадров проводится социологический опрос путем применения описательного (дескриптивного) метода исследования. Результаты описательного метода излагаются в виде статистического вывода, который получается путем обработки полученной информации, с помощью компьютерной программы SPSS. Были использованы три группы опросников. 1. Опрос работников, работающих в настоящее время в сельском хозяйстве (группа А). 2. Опрос бывших работников сельского хозяйства (группа Б). 3. Опрос потенциальных работников сельского хозяйства (людей, которые приняли решение в будущем работать в сельском хозяйстве) (группа С).

Каждой группе предназначалось по 20 вопросов, которые можно отнести к одной из четырех независимых переменных: финансовые, индивидуальные, экологические и социальные. Каждый вопрос в зависимости от своей сущности относится к одной из этих независимых переменных. В качестве зависимой переменной выступает мотивация кадров в сельском хозяйстве Республики Таджикистан. Таким образом, задача исследования заключается в анализе взаимосвязи этих переменных методом SPSS.

Опрос проводился в основном среди сельчан, студентов сельскохозяйственных вузов и техникумов. Вопросники были распространены простым случайным выбором. Ответы были составлены по тесту Лейбница: абсолютно согласен, согласен, затрудняюсь ответить, не согласен, категорически не согласен. Каждая группа состояла из 236 респондентов. В табл. 5 показана демографическая структура респондентов.

Статистический вывод данного анализа заключается в следующем: в группе работников, занятых в сельском хозяйстве в настоящее время, среднее значение финансовых факторов равно  $2,5 \pm 0,3$ , индивидуальных факторов –  $3,5 \pm 0,9$ , природных –  $3,1 \pm 0,4$  и социальных  $3,2 \pm 0,5$ , соответственно.

В группе работников, в прошлом занятых в сельском хозяйстве, среднее значение финансовых факторов равно  $3,2 \pm 0,7$ ; индивидуальных факторов:  $3,2 \pm 0,4$ ; природных:  $3,1 \pm 0,5$  и социальных:  $3,2 \pm 0,4$ , соответственно. И как показывают

результаты одномерного дисперсионного анализа, между переменными этой группы также наблюдается существенное расхождение.

**Таблица 5.** Демографическая структура респондентов

<i>Работающие в настоящее время в сельском хозяйстве</i>									
<b>Возраст/пол</b>		до 15	15-25	25-35	35-45	45-55	55-65	65 и ст-е	Всего
<b>Всего</b>	чел.	10	48	55	72	20	17	14	236
	%	4,2 %	20,3	23,5	30,5	8,5	7,1	5,9	100
<b>Мужчины</b>	чел.	9	44	49	68	17	14	10	211
	%	4,2	20,8	23,3	32,2	8,1	6,6	4,8	100
<b>Женщины</b>	чел.	1	4	6	4	3	3	4	25
	%	4,0	16,0	24,0	16,0	12,0	12,0	16,0	100
<i>Бывшие работники сельского хозяйства</i>									
<b>Возраст/пол</b>		до 15	15-25	25-35	35-45	45-55	55-65	65 и ст-е	Всего
<b>Всего</b>	чел.	-	23	45	85	44	23	16	236
	%	-	9,7	19,1	36,1	18,6	9,7	6,8	100
<b>Мужчины</b>	чел.	-	21	41	78	37	18	10	205
	%	-	10,2	20,0	38,1	18,1	8,7	4,9	100
<b>Женщины</b>	чел.	-	2	4	7	7	5	6	31
	%	-	6,4	12,9	22,6	22,6	16,1	19,4	100
<i>В будущем работники сельского хозяйства</i>									
<b>Возраст/пол</b>		до 15	15-25	25-35	35-45	45-55	55-65	65 и ст-е	Всего
<b>Всего</b>	чел.	-	143	93	-	-	-	-	236
	%	-	60,5	39,5	-	-	-	-	100
<b>Мужчины</b>	чел.	-	122	75	-	-	-	-	197
	%	-	62,0	38,0	-	-	-	-	100
<b>Женщины</b>	чел.	-	21	18	-	-	-	-	39
	%	-	53,9	46,1	-	-	-	-	100

#### Расчеты автора

В группе работников, желающих в будущем работать в сельском хозяйстве, среднее значение финансовых факторов равно  $3,1 \pm 0,1$ ; индивидуальных факторов:  $3,4 \pm 0,6$ ; природных:  $3,5 \pm 0,5$ ; и социальных:  $3,5 \pm 0,4$ , соответственно. Как показывают результаты одномерного дисперсионного анализа, между переменными этой группы также наблюдается существенное расхождение.

Обобщенный результат анализа трех групп переменных представлен в табл. 6. В данной таблице показаны результаты одномерного дисперсионного анализа трех групп переменных (работники, занятые в сельском хозяйстве, бывшие работники, и будущие работники).

В группе А индивидуальные факторы имеют наибольшее, а финансовые наименьшее среднее значение. В группе В наибольшее среднее значение приходится на финансовые факторы, а наименьшее относится к природным факторам. В группе С среднее значение природных факторов преобладает над остальными, при этом, наименьшее приходится на финансовые факторы. Можно констатировать, что мотивация труда в каждой группе различается, хотя влияние общих факторов также не отрицается.

**Таблица 6.** Описательная статистика трех групп переменных

группа	Наименование переменных	Численность респондентов	Минимум ответов	Максимум ответов	В среднем	Стандартное отклонение	Количество ответов
А	Финансовые	236	2,00	3,20	2,5	0,3	0.001
	Индивидуальные	236	1,60	4,60	3,5	0,9	
	Природные	236	2,00	3,75	3,1	0,4	
	Социальные	236	2,25	4,00	3,2	0,5	
В	Финансовые	236	2,00	4,80	3,3	0,8	0.3
	Индивидуальные	236	2,40	4,00	3,3	0,5	
	Природные	236	2,00	4,75	3,2	0,5	
	Социальные	236	2,75	4,00	3,2	0,4	
С	Финансовые	236	2,60	4,20	3,1	0,4	0.001
	Индивидуальные	236	2,40	4,40	3,4	0,6	
	Природные	236	2,75	4,75	3,5	0,6	
	Социальные	236	2,50	4,75	3,5	0,4	

**Расчеты автора**

Результаты данного исследования свидетельствуют о том, что в сельском хозяйстве Республики Таджикистан влияние мотивационных факторов трудовой деятельности весьма противоречиво. Для трех групп населения, так или иначе связанных с жизнью в сельском хозяйстве факторы трудовой мотивации имеют разные значения. Тем не менее, результаты, вполне ожидаемые, и они адекватно отражают складывающуюся ситуацию в сельской местности республики. В целом, можно заключить, что в случае если мы хотим стимулировать нынешние и привлечь потенциальные кадры в сельское хозяйство, то должны исходить из системного подхода: сделать так, чтобы все факторы мотивации труда в единстве положительно влияли на членов трудового коллектива.

**В третьей главе – «Направления совершенствования мотивационного механизма кадрового обеспечения в аграрном секторе экономики Республики Таджикистан»** рассматриваются вопросы развития механизма социально-трудовых отношений в аграрном секторе экономики, формирования образовательных кластеров аграрного профиля и регулирование системы социальной защиты населения в сельской местности.

Система социально-трудовых отношений занимает особое место в жизнедеятельности человека, определяя его социальный статус, благосостояние и социально-психологический климат. Социальная политика государства во многом должна способствовать регулированию отношений между обществом и индивидуумом. Разработка и функционирование механизмов регулирования системы социально-трудовых отношений посредством согласования интересов субъектов, способствует достижению равновесия в обществе.

В целом, анализ нормативно-правовых актов регулирования системы трудовых отношений, особенно в части оплаты труда показывает, что в Таджикистане приняты весьма прогрессивные законы, сочетающие основы правового, демократического государства с учетом специфических особенностей социально-экономических процессов в республике. Однако, как показывает опыт, этого недостаточно для обеспечения высокой мотивации кадров в отдельных отраслях экономики, в том числе и в сельском хозяйстве. Анализ показывает, что система социально-трудовых отношений по многим показателям не отвечает требованиям условий достойного труда. Так, например,

«Условия труда» персонала по условным показателям анализа (табл. 7)., показывает, что ситуация на селе все еще остается особо тяжелой.

**Таблица 7.** Оценка «Условия труда» работников аграрного сектора экономики по условным показателям

Показатели	Годы				
	2007	2009	2011	2013	2015
Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом, на 1000 работающих, чел.	3,5	3,4	3,5	3,0	2,8
Численность пострадавших работников в сельском хозяйстве, чел.	540	470	520	370	360
Заболеваемость на 1000 человек населения, чел.	901,2	953,3	921,0	942,3	970,7
Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом, чел.	2930	2670	2790	2430	1790
Удельный вес работников занятых на тяжелых работах, %	6,7	7,3	7,5	9,8	8,9
Удельный вес работников занятых на работах, связанных с напряженностью трудового процесса, %	4,6	3,7	4,4	4,5	4,2

**Источник:** Аналитические данные Института труда Министерства труда и занятости населения Республики Таджикистан. – Душанбе, 2016. - С. 41-65.

В 2015 г. численность пострадавших от несчастных случаев на производстве с утратой трудоспособности на один рабочий день и более и со смертельным исходом, на 1000 работающих, составляет 2,8 чел., что на 0,7 чел. меньше чем в 2007 г. Заболеваемость на 1000 чел. населения в этот период выросла на 69,5 человек. Удельный вес работников занятых на тяжелых работах тоже вырос на 2,2%. По остальным статьям условий труда, показатели также не утешительны.

Другим показателем оценки уровня социально-трудовых отношений выступает уровень оплаты труда населения. Можно констатировать, что совокупный доход сельского населения не превышает размеров прожиточного минимума. Отношение среднемесячной заработной платы работников сельскохозяйственных организаций к средней заработной плате в экономике Республики Таджикистан в 2015 г. составляло 90,6%., что на 13,7% выше, чем в 2011 г. Тем не менее, этого не достаточно для привлечения кадров в сельское хозяйство.

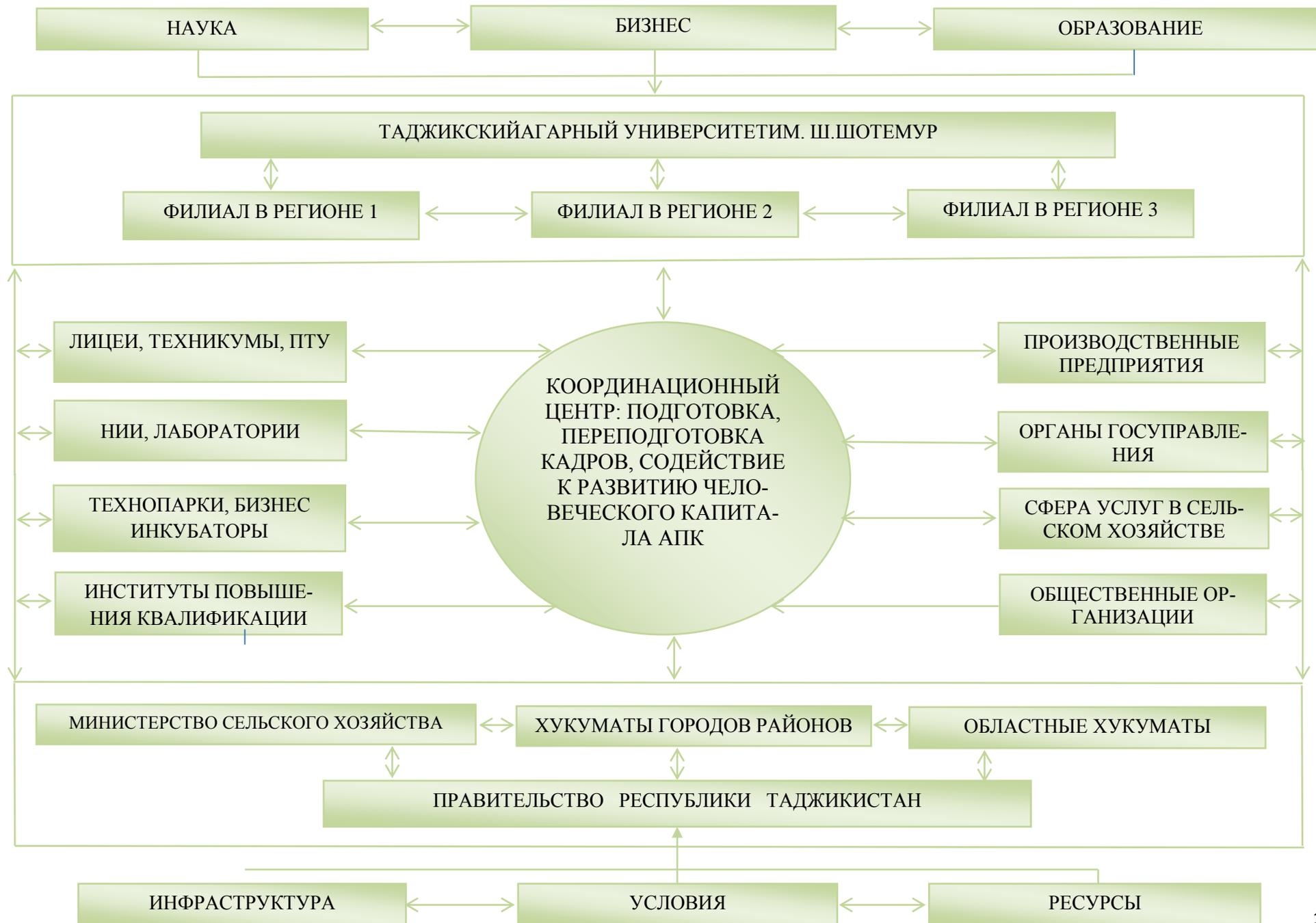
Между тем, анализ показывает, что в системе регулирования социально-трудовых отношений в сельском хозяйстве Республики Таджикистан не хватает отраслевых соглашений, имеющих конкретные рекомендации и установки в сфере оплаты труда работников, обеспечения мотивации кадров и достижения параметров достойного труда. В работе отмечается, что отраслевое соглашение между государством, представителем профсоюзов и объединением работодателей существенно может способствовать решению данной проблемы. Для этого в первую очередь, необходимо усилить профсоюзное движение в отрасли, так как в сельском хозяйстве Республики Таджикистан деятельность профсоюзов практически приостановлена. В случае, если независимые комитеты профсоюзов будут более активно вести себя и требовательно относиться к работодателям, многие проблемы села можно будет ре-

шить без особых усилий. При этом именно профсоюзы должны быть инициаторами разработки и принятия отраслевых соглашений.

По мнению автора, отраслевое соглашение в АПК Таджикистана, помимо общих условий, с учетом специфических особенностей социально-экономических процессов в республике должно отражать следующие основные положения регулирования социально-трудовых отношений, так или иначе имеющих прямое или косвенное отношение к мотивации кадров: содействие занятости работников, подготовки кадров, их привлечение в сельское хозяйство; рабочее время и отдых; оплата труда.

В работе отмечается, что эффективность системы воспроизводства человеческого капитала в Республике Таджикистан значительно ниже требований рынка труда. Дипломированные выпускники вузов, в преобладающем большинстве случаев, не могут найти себе достойное место работы, вследствие чего отправляются на заработки в другие страны, где уровень заработной платы относительно выше. За годы независимости образовательная система республики несколько раз поверглась реформированию. Очевидно, что реформы образования осуществлялись не системно, а главное без учета развития рынка труда в долгосрочной перспективе. Более того, качество образования существенно не улучшилось за все время ее реформирования. Необходимо отметить, что развитие рынка труда происходит пропорционально развитию производственной сферы в регионах. В этой связи целесообразно ориентироваться на развитие производственных сфер при планировании подготовки кадров и развитии человеческого капитала в регионах страны. Но, несмотря на то, что сельское хозяйство остается важным и перспективным направлением приложения труда во всех регионах страны, подготовка кадров аграрного профиля сталкивается с трудностями финансового, процессуального и организационного характера, имеющих нежелательные последствия в ближайшем будущем.

В научной литературе, посвященной модернизации систем образования преобладают две взаимосвязанные позиции относительно видения приоритетных форм образования в будущем. Первое связано с внедрением системы непрерывного образования, второе - с формированием образовательных кластеров. Нисколько не умаляя преимуществ развития системы непрерывного образования, отметим, что в целях построения мотивационного механизма кадрового обеспечения, особенно в сельском хозяйстве, оно уступает образовательным кластерам. Образовательные кластеры способны более успешно влиять на мотивацию кадров в конкретных отраслях экономики. В условиях Таджикистана, с учетом специфических особенностей его территориального развития и ситуации в сфере образования можно представить следующую модель организации образовательного кластера аграрного профиля (см. рис.3).



**Рисунок 3.** Модель образовательного кластера аграрного профиля

Образовательные кластеры могут существенно способствовать мотивации кадров в отдельных отраслях экономики. В системе образовательного кластера студенты преимущественно обучаются на основе заказа конкретных предприятий - участников кластера. Это поможет остановить перелив кадров с одной отрасли в другие. С другой стороны образовательные кластеры – это своего рода система социально-трудовых отношений. Кроме того, в условиях ВТО реализация модели организации образовательного кластера аграрного профиля может оказать существенное влияние на повышение конкурентоспособности продукции сельского хозяйства республики. Реализация данной модели может способствовать повышению мотивации кадров в сельском хозяйстве, став тем самым, важным фактором снижения уровня внешней трудовой миграции сельского населения. В случае формирования образовательного кластера вуз может рассчитывать на внешние источники финансирования, которые в условиях кризиса и нехватки образовательных технологий, способствуют росту его конкурентоспособности. Необходимо отметить, что законодательные основы механизма государственно-частного партнерства, в том числе, как важного механизма стимулирования образовательных кластеров, в Республике Таджикистан были заложены еще в 2012 г., а именно, 13 декабря 2012 г. Парламентом республики был принят Закон «О государственно-частном партнерстве». Наряду с этим, в Республике Таджикистан есть все основания, что в потенциальных образовательных кластерах относительно легко можно будет воспользоваться преимуществами эндаумент-фонда - привлечение капитала и создание фонда с помощью благотворительных средств.

В работе отмечается, что для устойчивого развития сельских районов Таджикистана необходимо определить развитие сельского хозяйства в среднесрочной перспективе и разработать ряд экономических, правовых и административно-управленческих мер, направленных на развитие сельского хозяйства, улучшения уровня и качества жизни в сельской местности. Это позволит преодолеть значительные социально-экономические различия между городами и районами, реализовать основные функции села и сократить бедность в сельских местностях.

Агропромышленный комплекс как многопрофильная система тесно связан с социальной сферой сельской местности. При этом необходимо констатировать, что неудобные условия жизни, отсутствие, в частности, в сельской местности современной системы квалифицированной медицинской помощи и бытовых услуг, привели к ухудшению демографической ситуации.

Для решения проблем развития сельских районов, обеспечивающих рост уровня жизни сельского населения и повышения привлекательности сельской жизни, потребуется межведомственная координация и сотрудничество, направленные на создание альтернативных источников занятости в сельских районах и улучшение собственных образовательных механизмов для поддержки сельской экономически активной части населения и участия сельских жителей в области социального развития и инженерной инфраструктуры села.

Таким образом, проблемы кадрового обеспечения аграрного сектора экономики с учетом специфических условий сельской местности Республики Таджикистан требует разработку и реализацию стратегических программ развития отрасли на основе тщательного изучения процессов социально-трудовых отношений в АПК и сельском хозяйстве, модернизации образовательных учреждений аграрного профиля и улучшения системы социальной защиты населения, в совокупности способ-

ствующие повышению мотивации кадров, их привлечение и сохранение в сельскохозяйственных предприятиях.

## **ВЫВОДЫ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ**

Проведенное исследование позволило сформулировать следующие основные выводы и предложения:

1. Сельское хозяйство остается важнейшей отраслью экономики Таджикистана, устойчивое и стабильное развитие которого определяет эффективность функционирования национальной экономики в целом. Кадровое обеспечение АПК в современных условиях динамичного развития инновационной экономики стратегически важная задача органов государственного управления. Механизм кадрового обеспечения аграрного сектора экономики - это, скорее всего, мотивационный механизм привлечения, подготовки и переподготовки кадров, учитывающие принципы эффективного воспроизводства и использования человеческого капитала сельских территорий. Если не сделать акцент на методах мотивации труда в сельском хозяйстве уже с учетом характера происходящих процессов в современных социально-экономических системах, связанных с увеличением роли воспроизводства высокоэффективного человеческого капитала, оптимальное решение вопросов кадрового обеспечения не представляется возможным.

2. Формирование мотивационного механизма кадрового обеспечения АПК сопряжено с определенными условиями, актуализирующими необходимость учета факторов мотивации кадров на всех уровнях функционирования данного механизма. С учетом того, что в сельском хозяйстве процесс трудовой деятельности протекает в относительно тяжелых условиях, необходимо усиление материальных факторов мотивации. Но следует учесть, что материальные факторы в изоляции от других не могут обеспечить высокую мотивацию кадров в сельском хозяйстве. Необходимо взаимодействие всех элементов мотивационного механизма в целях воспроизводства человеческого капитала АПК, способного к адаптации в сложных условиях труда, к инновационной деятельности и склонного к постоянному обучению. Эти целевые ориентиры взаимно дополняют друг друга, и в конечном итоге выступают в качестве значимого фактора мотивации кадров. Вместе с тем, в современных условиях решение проблем кадрового обеспечения аграрного сектора экономики в развивающихся странах сталкивается с проблемой «утечки мозгов». Следует отметить, что проблема «утечки мозгов» в Республике Таджикистан давно уже стала фактором подрыва общегосударственной и общенациональной безопасности. Дальнейшее ее игнорирование чревато непредсказуемыми последствиями, которые ставят под сомнения экономическую безопасность страны на долгие годы.

3. Анализ современного состояния и тенденций социально-экономического развития сельского хозяйства в Республике Таджикистан показывает, что оно характеризуется системностью протекания социально-экономических процессов, в котором причинно-следственные последствия проводимых реформ вполне объяснимы. Кризис продолжается, в то же время незначительные положительные тенденции объясняются общим подъемом национальной экономики. При этом уровень отставания сельского хозяйства от других сфер национальной экономики не сокращается, а наоборот увеличивается. В таких условиях наибольшую остроту приобретает проблемы кадрового обеспечения сельского хозяйства с позиций предоставления достаточных стимулов для привлечения в него молодых кадров,

способных решить, в частности, проблемы инновационного развития аграрного сектора.

4. Кадровое обеспечение сельского хозяйства во многом зависит от состояния и качества преподавания в образовательных учреждениях аграрного профиля. Система подготовки кадров сельскохозяйственного профиля в Республике Таджикистан характеризуется несостоятельностью и низким уровнем эффективности, которое имеет, как объективные так и субъективные причины. Вместе с тем, на наш взгляд, основная причина заключается в том, что между образовательными учреждениями и производственными предприятиями не налажено эффективное взаимодействие в сфере подготовки и переподготовки кадров. Деятельность единственного вуза, готовящего специалистов в сфере АПК можно оценить как старания на пути адаптации к новым условиям, который протекает весьма сложно и сталкивается с определенными трудностями финансового, процессуального и организационного характера. С другой стороны, среди молодежи, особенно потенциальных студентов, сельскохозяйственные профессии не пользуются большой популярностью. Все это усложняет решение задачи кадрового обеспечения сельского хозяйства в Республике Таджикистан.

5. Результаты моделирования факторов трудовой и профессиональной мотивации кадров в аграрном секторе экономики Таджикистана показывают, что их влияние весьма противоречиво. Для трех групп населения, так или иначе связанных с жизнедеятельностью на селе, факторы трудовой мотивации имеют разные значения. В иных случаях преобладают финансовые факторы мотивации, в других, природные, а в третьих случаях социальные факторы. Тем не менее, результаты, вполне ожидаемые и они адекватно отражают ситуацию, которая сложилась в сельской местности республики. В целом, можно заключить, что в случае если мы хотим стимулировать нынешних и привлечь потенциальных кадров в сельское хозяйство, то должны исходить из системного подхода: сделать так, чтобы все факторы мотивации труда в единстве положительно влияли бы на членов трудового коллектива.

6. Исследование факторов мотивации кадров в АПК и сельском хозяйстве Республики Таджикистан позволило выделить основные направления совершенствования механизма кадрового обеспечения в этой важной сфере национальной экономики. Автор исходит из того, что решение проблем кадрового обеспечения аграрного сектора экономики с позиции совершенствования ее мотивационного механизма неразрывно связано: во-первых, с развитием социально-трудовых отношений на селе, во-вторых, с модернизацией системы образования и в-третьих, с реализацией современных концепций социальной защиты населения.

7. Система социально-трудовых отношений в целом по Республике Таджикистан и, в частности, в сфере АПК, требует коренного пересмотра с учетом повышения роли профсоюзов и наемных рабочих как субъектов социального партнерства. То, что работники сельского хозяйства не обладают достаточной информацией о своих правах и привилегиях, определенных в законодательстве о трудовой деятельности ни только их вина, это скорее вопрос к государственным структурам, уполномоченным контролировать социально-трудовые отношения в стране.

8. Самой сложной задачей кадрового обеспечения аграрного сектора экономики, по-прежнему остаётся низкий уровень заработной платы работников. Решение данной проблемы в ближайшей перспективе требует внедрение тарифных

форм оплаты труда с учетом непосредственного участия органов государственной власти в целях контроля исполнения веденных изменений в трудовых соглашениях. Защита прав кадров в сельском хозяйстве входит в круг непосредственных задач представителей Хукумата городов и районов республики. Помимо внедрения тарифных форм заработной платы следует активно использовать инструменты поощрения работников на базе эффективного использования надбавок к заработной плате, премий, моральных стимулов и т.п.

9. Развитие сельского хозяйства Таджикистана сталкивается с комплексными проблемами, среди которых особое место занимают трудности формирования и эффективного использования человеческого капитала разных отраслей, неравенство доступа населения сельской территории к образовательным технологиям, отсутствие связи между бизнесом, наукой и образованием, низкая мотивация сельского населения к труду. В таких условиях наиболее предпочтительным направлением политики в сфере образования выступает формирование образовательных кластеров, преимущественно аграрного профиля, способных консолидировать имеющиеся ресурсы посредством эффективного взаимодействия органов государственного управления, частного сектора, научных и образовательных учреждений на пути создания благоприятных условий воспроизводства качественного человеческого капитала в целях достижения параметров сбалансированного и устойчивого развития областей, городов и районов страны, что соответствует стратегическим целям Республики Таджикистан на долгосрочную перспективу.

10. Направления развития сельских районов должны быть скоординированы с мерами государственной политики в области развития малых предприятий в сельской местности, с целью:

- содействия упрощению процедур создания и регистрация субъектов малого предпринимательства;
- развития дехканских (фермерских) хозяйств и различных форм сотрудничества;
- упрощения процедур использования финансовых возможностей вне банковских кредитных организаций для субъектов малого бизнеса в сельской местности;
- совершенствования порядка предоставления гарантий по кредитам для малого бизнеса в селе;
- совершенствования подготовки предпринимателей на основе специальных программ бизнес-образования, созданных с учетом специфики малого бизнеса в агропромышленном комплексе;
- содействия развитию самозанятости, малого и среднего бизнеса в несельскохозяйственном секторе АПК (переработка и сбыт сельскохозяйственной продукции), услуг, сельского туризма, а также подготовки рядовых и управленческих кадров для этих сфер;
- содействия информационной поддержки субъектов малого предпринимательства, развития сельских консультационных служб;
- содействия в решении экономических споров с сельскими жителями, возникающих в ходе их деятельности;
- предоставления всякого рода льгот для местных товаропроизводителей с закреплением этих положений на законодательном уровне и т.д.

### **III. СПИСОК ОПУБЛИКОВАННЫХ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ РАБОТ:**

#### **А) публикации в изданиях, включенных в Перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий, рекомендуемых ВАК Министерства образования и науки Российской Федерации:**

1. Стратегия борьбы с явлением «Утечки мозгов» в Республике Таджикистан// Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. - Душанбе: «СИНО», 2017. - № 2/1 - С.3-7. (0,5 п.л.), (в соавторстве, автором - 0,25 п.л.).

2. Методологические основы обеспечения конкурентоспособности работников на рынке труда//Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. - Душанбе: «СИНО», 2016. - №2/4(204). - С. 16-21 (0,6 п.л.).

3. Институциональные основы обеспечения конкурентоспособности работников//Вестник Таджикского национального университета. Серия социально-экономических и общественных наук. - Душанбе: «СИНО», 2016. - №2/2(197). - С. 129-132 (0,5 п.л.) (на тадж. языке).

4. Интеллектуальный потенциал человека как ресурс национальной и международной безопасности//Таджикистан и современный мир (научный журнал). – Душанбе: «СИНО», 2015. - № 6 (49). – С. 101-110. (0,6 п.л.) (в соавторстве, автором - 0,3 п.л.) (на тадж. языке).

5. Роль человеческого капитала в развитии экономики Республики Таджикистан//Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. - Душанбе: «СИНО», 2015. - №2/6(175). - С. 94-97. (0,5п.л.) (в соавторстве, автором - 0,25 п.л.) (на тадж. языке).

6. Возрастание роли кадровых служб и технологий в условиях переходной экономики Республики Таджикистан//Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. - Душанбе: «СИНО», 2011. - №7(71). - С. 144-148 (0,5 п.л.).

7. Прогнозирование и планирование кадрового резерва в сельскохозяйственных предприятиях Таджикистана на современном этапе//Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. - Душанбе: «СИНО», 2011. - №5(69). - С. 38-42 (0,5 п.л.).

8. Проблемы подготовки руководителей и специалистов для АПК Республики Таджикистан//Вестник Таджикского национального университета. Серия экономических наук. - Душанбе: «СИНО», 2011.- №4(68). - С. 96-99 (0,5 п.л.).

9. Эффективность системы подготовки кадров и развития потенциала трудовых ресурсов//Вестник Таджикского государственного национального университета. Серия: Экономика.- Душанбе: «СИНО», 2007. - №1(33). - С. 219-225. (0,5 п.л.) (в соавторстве, автором - 0,25 п.л.).

#### **в других изданиях:**

10. Пути совершенствования система подготовки рабочих кадров в условиях рынка//Наука и современное образование: проблемы и перспективы/ Материалы межд. науч. практ. конф., посвященной 60-летию ТГНУ (г. Душанбе, 24-25 октября 2008 г.). - Душанбе, 2008. - С. 291-293 (0,1 п.л.).

11. Кадровое обеспечение аграрного сектора республики Таджикистан: состояние, проблемы и перспективы развития // Направления формирования профессиональной занятости и лидерство в современном менеджменте/Материалы респ. науч. теор. конф. (г. Душанбе, 9-10 декабря 2011 г.). - Душанбе, 2011. - С. 115-124. (0,6 п.л.).

12. Механизм влияния демографических процессов на рынке труда// Государственное регулирование развития аграрного сектора Таджикистана: тенденции проблемы и пути решения/Материалы респ. науч. прак. конф. (г. Душанбе). - Душанбе, 2015. - С. 87-95. (0,5 п.л.) (в соавторстве., автором - 0,25 п.л.).

13. Конкурентоспособности работников в сельском хозяйстве Республики Таджикистан//Электронное правительство в Республике Таджикистан: состояние и перспективы развития/Материалы респ. науч. прак. конф. (г. Душанбе, 10-11 ноября 2015г.). - Душанбе, 2015. - С. 146-152. (0,5 п.л.) (на тадж. языке).

14. Формирование и развитие механизмов обеспечения кадров в АПК//Формирования и развития современной системы государственного и местного управления/Материалы респ. науч. прак. конф. (г. Душанбе) - Душанбе, 2016. - С. 116-119 (0,25 п.л.).

15. Человеческий капитал и кадровое обеспечение в сельском хозяйстве//Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление/Материалы ежегод. межд. науч. прак. конф. (г. Воронеж). - Воронеж, 2016. - С. 246-251. (0,4 п.л.) (в соавторстве., автором - 0,2 п.л.).

16. Новые требования подготовка кадров в условиях рыночной экономике//Актуальные проблемы развития экономики и образования/Сборник материалов межд. науч. прак. конф: под общ. ред. Шарифзода М.М. Раджабова Р.К. - Душанбе, «Ирфон», 2016. - С 497-500. (0,25 п.л.) (на тадж. языке).

17. Актуализация проблем «утечки мозгов» в Республике Таджикистан// Современные проблемы экономики и менеджмента/Материалы межд. науч. прак. конф. (г. Воронеж, 28 октября 2016 г.). - Воронеж, 2016. - С. 319-324 (0,4 п.л.) (в соавторстве, автором - 0,2 п.л.).

18. Основы формирования образовательных кластеров аграрного профиля// Таджикистан и современный мир: актуальные проблемы развития инновационной экономики/Сборник материалов межд. науч. прак. дистанц. конф: под общ. ред. Факерова Х.Н., Раджабов Р.К. - Душанбе: «Сумани Кудрат», 2017. – С. 233- 239. (0,5 п.л.) (в соавторстве, автором - 0,25 п.л.)

19. Развитие социально-трудовых отношений в аграрном секторе экономики Таджикистана// Инновационные доминанты социально-трудовой сферы: экономика и управление /Материалы ежегод. межд. науч. прак. конф. по проблемам социально-трудовых отношений (17 заседание). - Воронеж, 2017. – С. 361-367. (0,5 п.л.) (в соавторстве, автором - 0,25 п.л.)