

2. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2013: Стат. сб. / Росстат. – М., 2013. – 990 с.

3. Российский статистический ежегодник. 2013: Стат. сб. / Росстат. – М., 2013. – 717 с.

STATUS AND FUTURE OUTLOOK OF VEGETABLE OIL IN RUSSIA AND THE ULYANOVSK REGION

Zheludkina M.S., Korzhova A.S.

Keywords: *vegetable oil, production, consumption, market, Ulyanovsk region*

This paper considers the current state and further development of the vegetable oil market in Russia and the Ulyanovsk region, as well as assessing the level of consumption of vegetable oil.

УДК 631.3

АНАЛИЗ ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ИНЖЕНЕРНЫМИ КАДРАМИ ОРГАНИЗАЦИЙ БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

*Иванченкова Е.В., студентка 4 курса
факультета экономики и финансов
Научный руководитель – Жирнов А.В.,
кандидат экономических наук, доцент
РГАУ-МСХА имени К.А. Тимирязева*

Ключевые слова: *кадровое обеспечение, дефицит кадров, подготовка инженерно-технических кадров*

В работе выявлены кадровые проблемы в организациях Брянской области, определены причины несоответствия подготовки инженерно-технических кадров современным требованиям

Инновационное развитие должно опираться на нормальную обеспеченность организаций квалифицированными кадрами. Однако вопрос преодоления дефицита инженерных кадров в Брянской области встает особенно остро. Дефицит инженерных кадров начал формироваться в 90-е гг., когда диплом о высшем инженерном образовании потерял свою ценность. Появились новые и, как казалось, более интересные и нужные профессии, и подавляющее большинство вчерашних инженеров, технологов и конструкторов стали менеджерами по продажам, специалистами по логистике, по маркетингу. Те же, кто остался верен профессии, на себе испытали многомесячные, а иногда и многолетние задержки зарплат и пережили явное падение престижа технических специальностей. Высшее техническое образование перестало быть почетным и престижным, и на долгие годы снизился приток абитуриентов в соответствующие университеты.

На настоящий момент на предприятиях области имеются следующие кадровые проблемы:

- средний возраст персонала по всем категориям 50 – 60 лет;
- снижение престижа инженерных специальностей;
- отток рудовых ресурсов на предприятия Москвы и Московской области.

Вопросами подготовки инженерных кадров в Брянской области сегодня занимаются следующие государственные вузы: Брянский государственный технический университет (БГТУ), Брянская государственная инженерно-технологическая академия (БГИТА), Брянская государственная сельскохозяйственная академия (БГСХА). В настоящее время подготовка инженерно-технических кадров и их трудоустройство не в полной мере соответствуют современным требованиям по следующим причинам:

- некоторые учреждения высшего профессионального образования осуществляют обучение на физически и морально устаревшем оборудовании;
- подготовка кадров осуществляется по образовательным программам, зачастую разработанным без участия работодателей, без должного учета потребностей рынка труда;
- недопустимо снизился объем финансирования научно-

исследовательских и опытно-конструкторских работ в вузах, что не способствует участию преподавателей и студентов в научных исследованиях;

- уровень заработной платы профессорско-преподавательского состава инженерно-технических вузов не способствует выполнению профессорско-преподавательского состава молодыми специалистами;

- не обеспечено эффективное проведение практик студентов на базовых предприятиях, не решены вопросы закрепления выпускников на промышленных предприятиях, их социальная поддержка.

За последние 20 лет престиж инженерных специальностей упал, сегодня только 4% медалистов идут на инженерные специальности. Поэтому в первую очередь необходимо решить задачу повышения престижа инженерного труда и привлекательности обучения по инженерным специальностям.

В 2013 г. Брянская государственная инженерно-технологическая академия стала победителем конкурса на получение поддержки вузов, играющих ключевую роль в социально-экономическом развитии регионов («Кадры для регионов»). Программа предназначена для повышения качества подготовки инженерных специальностей, востребованных предприятиями региона.

Преимущества для предприятий:

- привлечение на предприятия молодых специалистов, обладающих необходимым для производства объемом знаний, умений, навыков;

- повышение квалификации сотрудников предприятий по востребованным работодателями программам обучения

Ожидаемым социально-экономическим эффектом от реализации проекта для исследуемого региона является удовлетворение потребности рынка труда в высококвалифицированных инженерных и управленческих кадрах в строительстве, стройиндустрии, дорожном хозяйстве и лесопромышленном комплексе, повышение эффективности трудовой деятельности сотрудников предприятий, прошедших повышение квалификации по заявленным программам, привлечение в производственную сферу молодых специалистов, прошедших обучение по программам.

В завершении важно отметить, что для преодоления дефицита инженерных кадров необходимо серьезно взяться за его материально-техническую базу. Вдобавок к этому, безусловно, нужна социальная реклама, презентации для школьников и абитуриентов. Нужно искать пути и возможности для проведения практик в производственных центрах для студентов. И главным образом это задача для государства и региональных властей – организовать контракты с предприятиями, заводами, по которым студенты смогут проводить занятия в реальных условиях производства. В ходе выполнения этих меру инженера появятся реальные возможности для работы и самореализации, возможность использовать современные технологии и технику, а, следовательно, повысится престиж данной специальности.

Библиографический список:

1. Стратегия социально-экономического развития Брянской области до 2025 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.bgita.ru
2. Лапшина, Г.В. Влияние организационно-правовых форм хозяйствования на эффективность деятельности предприятий АПК Ульяновской области / Г.В. Лапшина, Н.Р. Александрова, А.В. Жирнов // Международный научный журнал – 2012. – № 4. – С. 56 – 59.
3. Лапшина, Г.В. Проблемы восстановления материально-технической базы предприятий АПК (на примере Ульяновской области) / Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин, А.В. Жирнов // Международный научный журнал – 2014. – № 2. – С. 53 – 56.
4. Лапшина, Г.В. Анализ кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций Ульяновской области / Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин, А.В. Жирнов // Международный научный журнал. – 2013. – № 3. – С. 71 – 74.
5. Лапшина, Г.В. Проблемы кадрового обеспечения организаций АПК Ульяновской области / Г.В. Лапшина, Ю.А. Лапшин // Материалы Международной научно-практической конференции «Наука и образование в XXI веке» 30 сентября 2013 г.: сборник научных трудов. В 34 частях. Часть 12. – Тамбов,

2013. – С. 63 – 66.

6. Лапшин, Ю.А. Охрана труда как элемент социальной ответственности агробизнеса / Ю.А. Лапшин, А.В. Жирнов, Г.В. Лапшина // Международная научно-практическая конференция «Инновационное развитие современной науки»: Сборник статей. В 9 частях. – Уфа, Республика Башкортостан, 2014 – С. 324 – 326.

7. Постнова, М.В. Анализ демографических тенденций и занятости сельского населения Ульяновской области / М.В. Постнова, Е.А. Смирнова // Материалы IV Международной научно-практической конференции «Аграрная наука и образование на современном этапе развития: опыт, проблемы и пути их решения». – Ульяновск: ГСХА им. П.А. Столыпина. – 2012. Т.3. – С.148 – 155.

ANALYSIS SECURITY ENGINEERING PERSONNEL OF THE ORGANIZATIONS OF THE BRYANSK REGION

Ivanchenkova E. C., Zhirnov A. W.

Keywords: *staffing, lack of personnel, the training of engineering and technical personnel*

Determined staffing problems in organizations Bryansk region, defined reasons for the discrepancies of engineering and technical personnel with modern requirements