

КОНЦЕПЦИЯ И МЕХАНИЗМ СИСТЕМНОГО УПРАВЛЕНИЯ ВОСПРОИЗВОДСТВОМ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

Т.В. Иванова *

В статье разработаны концепция и структура системного управления воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве Российской Федерации. Концепция подразумевает повышение уровня конкурентоспособности и рентабельности в отрасли за счет ускорения темпов воспроизводства кадрового потенциала. Предложен механизм функционирования системы управления воспроизводством кадрового потенциала. Обосновано, что одной из важнейших особенностей динамики и развития кадрового потенциала в отрасли является его региональная детерминанта, для чего разработана концепция целевой программы «Формирование и реализация системы управления воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве Чувашской Республики» и даны общие характеристики программы.

Ключевые слова: концепция, механизм, кадровый потенциал, воспроизводство, сельское хозяйство, системное управление.

JEL-классификация: Q18, Z22.

Материал поступил 21.09.2017 г.

В связи с переходом российской экономики на рыночные основы хозяйствования, отказом от принципов всеобщности и обязательности труда, особенно в сельском хозяйстве, значительным изменениям подверглась система воспроизводства кадрового потенциала; она перестала быть целостной и утратила все признаки системы. Применение традиционных, а зачастую устаревших инструментов воспроизводства, отсутствие в агроэкономической науке концептуального обоснования механизма воспроизводства кадрового потенциала затрудняет решение приоритетных проблем социально-экономического развития России и реализацию федеральных и региональных программ стратегического развития села.

Комплексный анализ социально-экономического положения сельского хозяйства в стране за последние 15 лет, специфика его регулирования, оценка негативных последствий трансформационных процессов, все еще происходящих в отрасли, позволили предложить собственное видение реше-

ния проблем. При разработке нового подхода представляется необходимой оценка фактической ситуации в сельском хозяйстве и в первую очередь – человеческого фактора. С этим согласны такие ученые-аграрники, как Долгушкин Н.К. (2004), Стрельцов В.Я. (2007), Ефимов В.А. (2008), Козина А.М. (2008), Новиков В.Г., Можаяев Е.Е., Куракин С.Г. (2009). Действующая Концепция устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2020 года¹ также исходит из необходимости уточнения и дополнения концептуальных аспектов воспроизводства кадров в сельском хозяйстве, поскольку в перспективе село предполагается рассматривать в качестве донора по отношению к городу. Мы же полагаем, что сегодня сельские территории следует рассматривать как целостную систему воспроизводства человеческих ресурсов и кадрового потенциа-

¹ Концепция устойчивого развития сельских территорий РФ на период до 2020 года: утверждена распоряжением Правительства РФ от 30 ноября 2010 г. № 2136-р

ла, только тогда возможно их устойчивое развитие.

По нашему мнению, воспроизводство кадрового потенциала сельского хозяйства – это непрерывный процесс возобновления заложенных потенциалов работников, других групп населения, которыми располагает аграрный сектор определенного социально-территориального образования, обеспечивающий подготовку новых поколений к выполнению общественно необходимых функций, реализуемых в процессе трудовой деятельности, состоящем из взаимосвязанных этапов непосредственного производства, распределения, обмена и потребления (Иванова, 2015. С. 56).

Реализацию этапов воспроизводства кадрового потенциала в сельском хозяйстве можно представить следующим образом.

1. Производство, осуществляемое в ходе последовательной смены поколений населения страны и выражаемое в создании и поддержании условий для подготовки кадров, которой предшествует отраслевая профессиональная ориентация.

2. Распределение кадров по сферам сельскохозяйственного производства, формирование количественных и качественных параметров кадрового потенциала.

3. Обмен трудовой и интеллектуальной деятельностью между организациями сельского хозяйства и на рынке труда путем купли-продажи рабочей силы.

4. Обеспечение эффективного использования кадрового потенциала с учетом изменений в постоянно меняющейся производственной ситуации.

Существует три основные проблемы, связанные с воспроизводством кадров в сельском хозяйстве в России: их использование, трудоустройство и нехватка квалифицированных рабочих. Российские социологи Т. Блинова и С. Былинина (2011) характеризуют это следующим образом: «Повышение производительности труда... потребует изменений в парадигме развития сельского хозяйства. Современная ситуация на аграрном рынке труда характеризуется неэффективной занятостью в сельском хозяйстве, отражаясь в высокой концентрации низкоквалифицированной рабочей силы в убыточных хозяйствах, не-

доиспользующих рабочее время». Авторы также указывают на малое число рабочих, занятых высокотехнологичными видами деятельности, проблему дисбаланса между спросом и предложением высококвалифицированной рабочей силы и низкие темпы создания новых рабочих мест в сельской местности. И сельскохозяйственные, и не-сельскохозяйственные предприятия, расположенные в сельской местности, часто испытывают «структурный дефицит кадров» (Там же. С. 63). Естественно, доля сельского населения с высшим образованием в будущем начнет расти, но реальным данный процесс станет лишь при условии создания в отрасли высокотехнологичных рабочих мест² и соответственно обеспечения достойной заработной платы (Шайтан, Медведев, 2003; Бобков, Субетто, 2010). Таким образом, осознание реального положения дел в отрасли привело нас к необходимости разработки концепции и механизма системного управления воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве.

Концепция – это главный инструмент стратегического управления, который следует разрабатывать с учетом действующих проектов (долгосрочных планов, средне- и краткосрочных планов-прогнозов, целевых программ), скоординированных по целям, срокам, ресурсам, результатам и на основании долгосрочных прогнозов.

Концепция системного управления воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве подразумевает повышение уровня конкурентоспособности и рентабельности отрасли за счет ускорения темпов воспроизводства кадрового потенциала.

Целью концепции является определение стратегических направлений воспроизводства кадрового потенциала в сельском хозяйстве

² Правительство Российской Федерации утвердило Федеральную научно-техническую программу развития сельского хозяйства на 2017–2025 годы (от 25 августа 2017 г. № 996). Одна из ее задач – совершенствование системы подготовки и дополнительного профессионального образования кадров для агропромышленного комплекса, ориентированной на быструю адаптацию к требованиям научно-технического прогресса; ключевой индикатор – обеспечение отрасли программами подготовки кадров по востребованным на рынке труда новым и перспективным направлениям подготовки и специальностям. URL: <http://mcx.ru/upload/iblock/1e9/1e97bd2630e613804cf5ef016063bd60.pdf>

для обеспечения продовольственной безопасности государства и решения социально-экономических задач развития села.

Основная задача концепции – выяснение природы и причин цикличности с возможностью управления ими и прогнозированием качественных изменений в целях обеспечения замены выбывших из отрасли работниками, обладающими равновесным потенциалом.

Приоритетные направления реализации концепции системного управления воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве должны включать, на наш взгляд, инструменты и мероприятия как косвенного (структурные, институциональные, бюджетно-инвестиционные, инновационно-информационные, административно-контролирующие), так и прямого воздействия. Последние представляются нам в виде целенаправленного комплекса мер, состоящих из четырех блоков (Иванова, 2011b. С. 46–48):

1) социальное развитие села, включающее жилищное строительство, образование, здравоохранение, культуру, торгово-бытовое, информационно-консультационное обслуживание, электрификацию, газификацию, водоснабжение, телекоммуникационную связь, дорожное строительство, мониторинг социально-трудовой сферы села;

2) стабилизация демографической ситуации (здравоохранение и продолжительность жизни, рождаемость, миграция);

3) подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров АПК, в том числе совершенствование системы профобучения, совершенствование работы с кадрами, подготовка научно-педагогических кадров, совершенствование системы обучения на контрактной основе, агроконсалтинг, стажировка в ведущих сельхозорганизациях в РФ и за рубежом;

4) рационализация структуры занятости на селе (программы содействия найму рабочей силы; направленные на подготовку и переподготовку рабочей силы; по социальному страхованию безработных).

Реализация данных мероприятий в совокупности призвана способствовать созданию условий для воспроизводства кадрового потенциала в сельском хозяйстве.

Структура системного управления этим воспроизводством представлена на рис. 1. Субъектами управления в данном случае выступают подсистемы, обеспечивающие целенаправленное воздействие на элементы управляемой подсистемы с целью достижения определенных результатов. Так, субъектами управления на уровне отрасли являются организации, входящие в организационный, правовой, научный, информационный, технологический, финансово-экономический блоки и блок подготовки и повышения квалификации кадров. На уровне сельхозорганизации к ним относятся социально-трудовая сфера села, на уровне работника – традиции, обычаи, образ жизни, которые накладывают непосредственный отпечаток на деловые, личностные, коммуникативные, социальные компоненты кадрового потенциала. Кроме того, субъектом управления может являться и сам работник (как собственник человеческого капитала), и работодатель.

Основные факторы, оказывающие влияние на темпы воспроизводства кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций:

1) ошибки в выборе организационно-правовой формы большинства современных аграрных предприятий (в РФ преобладают СХПК, не получившие широкого распространения в странах с развитым сельским хозяйством);

2) неоптимальные размеры хозяйств (в стране мало крупных фирм, контролирующих соответствующие сегменты рынков в своих регионах и организующих производство сельхозсырья в ЛПХ и КФХ по контрактам); более того, самостоятельный выход мелких фирм и отдельных производителей на них со временем еще более усложнится;

3) отсутствие стимулов и ответственности у владельцев сельхозорганизаций (зачастую они несут ограниченную ответственность по обязательствам данных предприятий, что угрожает только потерей вкладов, полученных ими бесплатно при приватизации) и их руководителей (они также рискуют лишь своими вкладами и несут ограниченную ответственность, руководя предприятиями практически бесконтрольно и

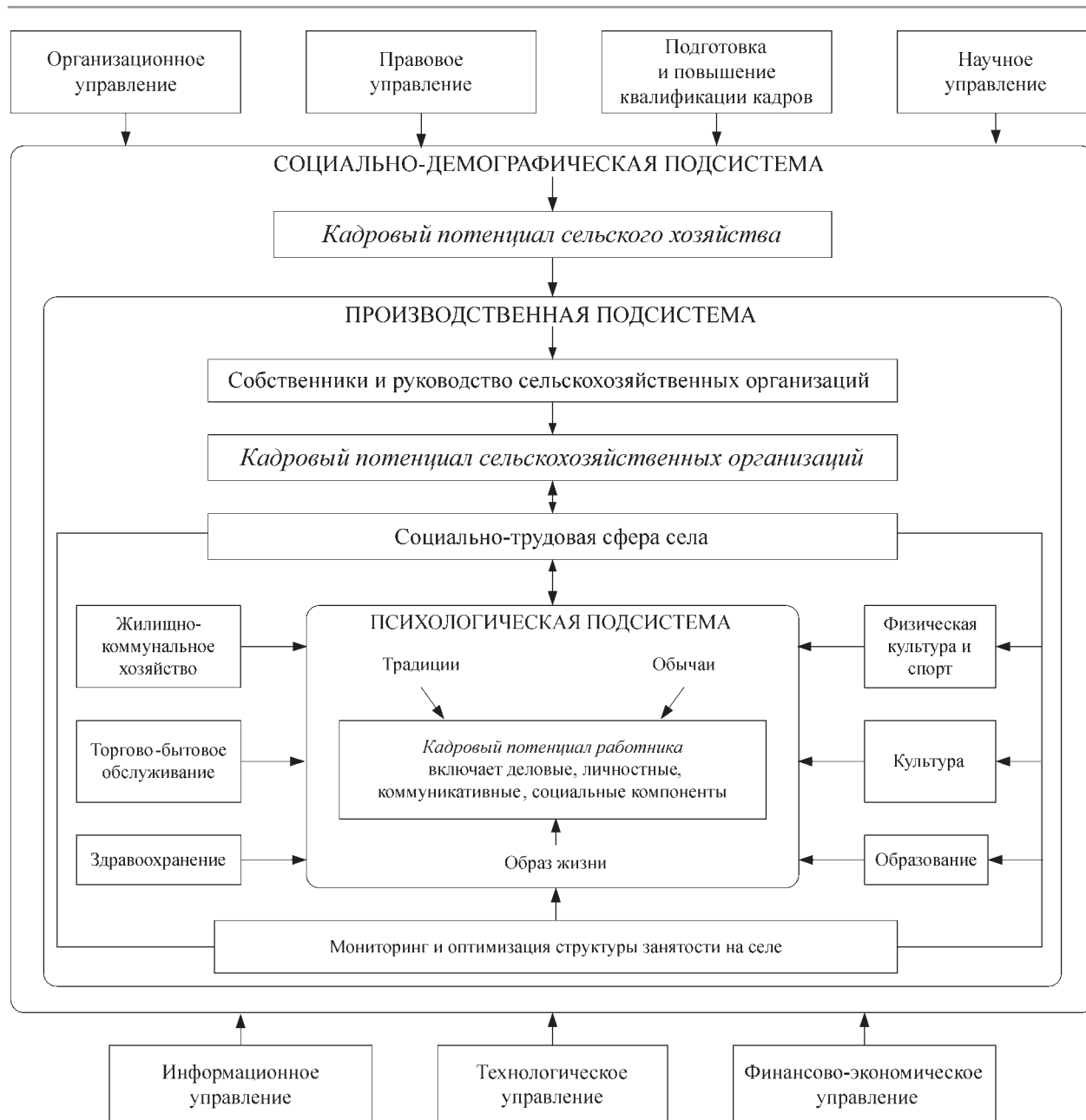


Рис. 1. Структура системного управления воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве

Источник. Авторская разработка.

не отвечая, как правило, за принятые решения);

4) отсутствие строгой специализации сельхозорганизаций (совершенно очевидно, что наиболее рентабельными являются овоще-, птице- и свиноводческие хозяйства);

5) отсутствие у руководства предприятий опыта по маркетинговому исследованию «сигналов» рынка и выработке оптимальных оперативных, тактических и стратегических

решений (для большинства менеджеров сельхозорганизаций по-прежнему наиболее значимыми задачами являются попытки сохранить достигнутые ранее темпы производства, численность работников, виды скота и птицы, их поголовье; это «замораживает» неэффективную производственную структуру и сохраняет наряду с прибыльными и нерентабельными направлениями деятельности);

6) присутствие излишних (морально устаревших) ресурсов на балансе хозяйств;

7) искажение отчетности (многократная переоценка основных фондов привела к завышению их стоимости и сумм амортизационных отчислений, что соответственно увеличило издержки на продукцию и способствовало получению убытков после ее реализации);

8) осуществление оплаты труда работников продукцией сельхозорганизаций (продукция не приходится, а передается им или контрагентам, поставляющим удобрения, горюче-смазочные материалы, запчасти и т. д., что существенно снижает вырубку, налоговые выплаты и отчисления во внебюджетные фонды);

9) коллективные хозяйства несут бремя «безвозмездного» обслуживания местных ЛПХ, что дополнительно повышает издержки сельхозорганизаций на 15–20%.

В целях управления воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве и уменьшения негативного воздействия отмеченных причин необходимо разработать механизм, способствующий эффективному функционированию системы. Главное преимущество разработанного механизма функционирования системы управления воспроизводством кадрового потенциала (СУВКП) в сельском хозяйстве (рис. 2) в том, что проблема ускорения темпов воспроизводства кадрового потенциала решается путем активного взаимодействия трех уровней ее управления: государственного (в лице отраслевых министерств и ведомств), сельскохозяйственных организаций и их работников, объединенных одной стратегической целью.

Разработанный механизм функционирования СУВКП позволит:

- осуществлять постоянный, комплексный мониторинг воспроизводства кадрового потенциала и прогнозировать в соответствии с ним спрос на кадры, разработав модели конкурентоспособного работника, адаптированные для конкретных условий функционирования сельскохозяйственных организаций с учетом специфики регионов;

- сформировать условия, обеспечивающие мобильность рабочей силы, занятой в аграрном производстве; оптимально ис-

пользовать постоянных и временных работников, студентов-практикантов сельскохозяйственных высших и средних специальных учебных заведений, училищ;

- повышать квалификацию конкретного трудящегося, лучше в виде краткосрочных семинаров, позволяющих без отрыва от производства существенно повысить уровень участников, сконцентрировав внимание на последних достижениях сельскохозяйственной науки. Это мероприятие желательно подкреплять проведением курсов, конференций, круглых столов среди хозяйств на лучшее использование кадрового потенциала;

- «закреплять» имеющийся персонал и привлекать молодежь к работе в сельском хозяйстве путем формирования серьезной, долгосрочной, экономической и социальной мотивации к регулярному, креативному, высокоэффективному труду. Этого можно достичь посредством материального (повышения оплаты труда, решения жилищных проблем, улучшения социально-бытовых условий, премирования за инновации, предоставления социальных пакетов и т. д.) и морального поощрения (программирование карьеры, создание условий для социализации молодежи, организация досуга, оптимизация социально-психологического климата и т. д.);

- сельхозорганизациям и органам управления сельским хозяйством придерживаться принципов проектного управления; для этого им следует иметь высокопрофессиональные службы, способные глубоко анализировать, оценивать эффективность и формировать кадровый потенциал, осуществлять подготовку рекомендаций и предложений, поддерживать связи «учебные заведения – производство»;

- перейти на личностно-ориентированный подход в системе подготовки кадров, формирующий необходимые на каждом этапе развития сельскохозяйственной организации компетенции и учитывающий индивидуальные особенности обучаемого (Иванова, 2011а. С. 378–379).

Одной из важнейших особенностей динамики и развития кадрового потенциала в сельском хозяйстве является его региональная детерминанта, так как рынок тру-

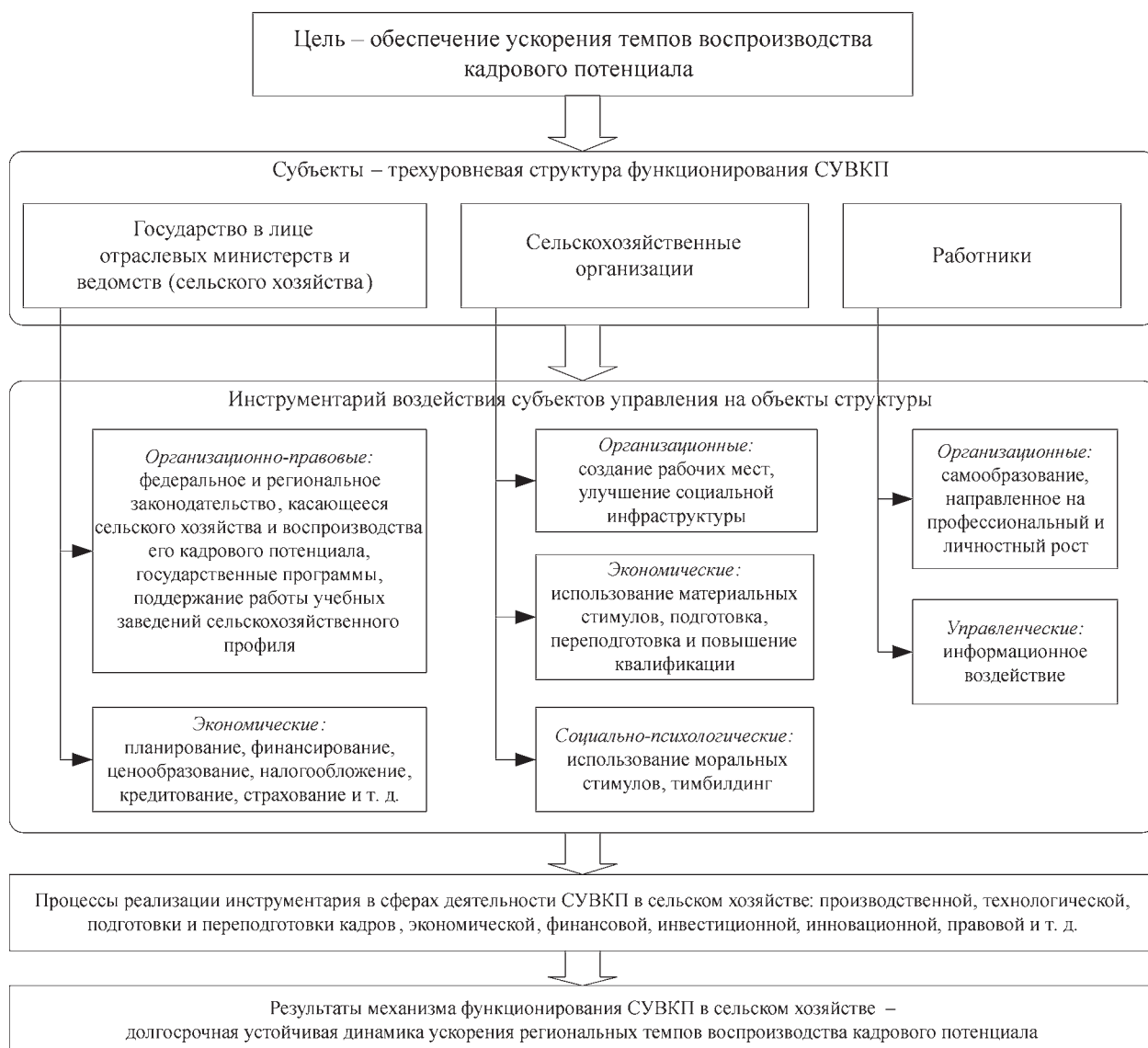


Рис. 2. Механизм функционирования системы управления воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве

Источник. Авторская разработка.

да для данной отрасли всегда находится на уровне региона, района, сельского поселения. Основная идея региональной концепции системного управления воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве состоит в том, что воспроизводство потенциала должно осуществляться не только в интересах самих работников, но и предпринимателей, сельского населения, региона и государства в целом. В связи с этим, с одной стороны, целесообразно прийти к компромиссу интересов различных заинтересованных сторон, а с другой – найти оптимальный вариант реализации эко-

номических и социальных ожиданий перечисленных групп влияния (Иванова, 2015. С. 58). Для реализации региональной концепции предлагается целевая программа «Формирование и реализация системы управления воспроизводством кадрового потенциала (СУВКП) в сельском хозяйстве Чувашской Республики» (см. таблицу).

Согласно одной из оценок, более 2000 аграрных предприятий, возможно, закроются в ближайшее время из-за отсутствия трудовых ресурсов (Козлов, Панков, Яковлева, 2013. С. 75). Если сельская экономика не будет диверсифицирована, будут закры-

Общие характеристики целевой программы «Формирование и реализация СУВКП в сельском хозяйстве Чувашской Республики»

Миссия	Обеспечение условий непрерывного воспроизводства кадрового потенциала в сельском хозяйстве и достижение на этой основе повышения качества жизни населения и продовольственной безопасности страны
Цель	Преобразование кадрового потенциала в действенный ресурс отрасли для формирования конкурентоспособного сельского хозяйства
Функция	Оптимизация влияния государственных органов, сельскохозяйственных организаций и их работников на решение актуальных проблем воспроизводства кадрового потенциала в отрасли
Целевые характеристики	Применение системного подхода к управлению воспроизводством кадрового потенциала с учетом изменения факторов экзогенной среды, расширения перечня задач управления воспроизводством и ускорение их решения с адаптацией к факторам эндогенной среды сельскохозяйственной организации
Ограничивающие условия	Финансирование отрасли, демографическая ситуация в отрасли, состояние сельского рынка труда, размер и стадия жизненного цикла сельскохозяйственной организации
Процессы	Оценка уровня воспроизводства кадрового потенциала, определение персональных ограничений работника и обусловленных спецификой сельскохозяйственного производства, стимулирование развития компетенций посредством обучающих программ и саморазвития, оценка результатов управленческой деятельности
Адресат	Сельское хозяйство, сельскохозяйственные организации и их работники
Инструменты	Финансовое обеспечение за счет федеральных и региональных бюджетов; прогнозирование баланса трудовых ресурсов и их воспроизводства для сельского хозяйства; планирование образовательной деятельности и эффективного использования кадрового потенциала; организация материального и морального стимулирования труда в зависимости от уровня квалификации и трудового участия работников (с учетом опыта)
Критерии	Соответствие темпов воспроизводства кадрового потенциала в сельском хозяйстве требованиям отрасли
Результаты на уровне отрасли	Обеспечение круглогодичной занятости сельского населения
Результаты на уровне организации	Достижение целей сельскохозяйственных организаций посредством определения временной и пространственной потребности в кадрах, количественных и качественных параметров кадрового потенциала; повышение производительности труда и его мотивации
Результаты на уровне работника	Обеспечение полной реализации наличного и скрытого потенциала работников путем развития их способностей

Источник. Авторская разработка.

ты, не получив новые возможности для трудоустройства, тысячи аграрных предприятий, что усугубит сельскую безработицу и бедность (Верен, Никулин, 2014. С. 25).

* * *

В целях развития региона и отрасли в новых экономических условиях на смену устаревшим подходам должны прийти новые технологии управления таким развитием, адаптированные к использованию в обществе, основанные на знаниях и последних достижениях гуманитарной науки. Главная цель исследований воспроизводства кадрового потенциала в сельском хозяйстве реги-

она состоит в том, чтобы, опираясь на принципиальные положения аграрной политики, обосновать последовательную систему мероприятий, способствующую воспроизводственным процессам кадрового обеспечения отрасли региона работниками необходимого уровня квалификации; проектирование данного комплекса мер следует осуществлять с применением базовых принципов стратегического планирования. Принципиальное отличие механизма реализации данной программы «Формирование и реализация СУВКП в сельском хозяйстве Чувашской Республики» от цикла Деминга (Plan – планируй, Do – сделай, Study – изучай, Act – действуй) заключается в дроблении каж-

дого этапа (например, первого – определение приоритетных направлений ВКП (Plan)) на дополнительные стадии: анализ и оценка, прогнозирование, регулирование. Таким образом, механизм программы реализуется как по вертикали, так и по горизонтали, позволяя конкретизировать действия руководства на каждом этапе СУВКП в сельском хозяйстве региона (Иванова, 2015. С. 59).

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ (REFERENCES)

- Блинова Т., Былина С.** 2011. Прогнозное моделирование численности занятых в сельском хозяйстве РФ. *Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий*. № 5. С. 61–64. [Blinova T., Bylina S. 2011. Forecasting the number of employed in agriculture of the Russian Federation. *Ekonomika selskohozyaystvennyih i pererabatyivayuschih predpriyatij*. No 5. PP. 61–64. (In Russ.)]
- Бобков В.Н., Субетто А.И.** 2010. Кризис образования и науки в России – главный тормоз в ее переходе на стратегию инновационного развития. Кострома: КГУ им. Н.А. Некрасова. 40 с. [Bobkov V.N., A.I. Subetto. 2010. *The crisis of education and science In Russia is the main brake in its transition to the strategy of innovative development*. Kostroma: KGU im. N.A. Nekrasova. 40 p. (In Russ.)]
- Верен С., Никулин А.** 2014. Аграрные амбиции России и ее скромный сельский человеческий капитал. *Экономическая политика*. № 3. С. 7–32. [Veren S., Nikulin A. 2014. Russia's agrarian ambitions and its humble rural human capital. *Ekonomicheskaya politika*. No 3. PP. 7–32. (In Russ.)]
- Долгушкин Н.К.** 2004. Кадровый потенциал сельского хозяйства: формирование и использование. Москва: Колос. 203 с. [Dolgushkin N.K. 2004. *Personnel potential of agriculture: formation and use*. Moscow: Kolos. 203 p. (In Russ.)]
- Ефимов В.А.** 2008. Управление воспроизводством трудового потенциала агропромышленного комплекса (теория, методология, практика): Монография. СПб.: Изд-во СПб ГАУ. 295 с. [Efimov V.A. 2008. *Management of the reproduction of the labor potential of the agro-industrial complex (theory, methodology, practice): Monograph*. St. Petersburg: Izd-vo SPb GAU. 295 p. (In Russ.)]
- Иванова Т.В.** 2015. Концептуальная модель управления воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве региона. *Региональная экономика: теория и практика*. № 35(410). С. 56–66. [Ivanova T.V. 2015. Conceptual model of managing the reproduction of personnel potential in agriculture in the region. *Regionalnaya ekonomika: teoriya i praktika*. No 35(410). PP. 56–66. (In Russ.)]
- Иванова Т.В.** 2011. Аналитический обзор обеспечения сельскохозяйственных предприятий кадрами массовых профессий. *Вестник Чувашского государственного университета*. № 1. С. 375–379. [Ivanova T.V. 2011. Analytical review of the provision of agricultural enterprises with personnel of mass professions. *Vestnik Chuvashskogo gosudarstvennogo universiteta*. No 1. PP. 375–379. (In Russ.)]
- Иванова Т.В.** 2011. Необходимость системного подхода к улучшению кадрового потенциала АПК. *Человек и труд*. № 6. С. 46–48. [Ivanova T.V. 2011. The need for a systematic approach to improving the personnel potential of the AIC. *Chelovek i trud*. No 6. PP. 46–48. (In Russ.)]
- Козина А.М.** 2008. Кадровое обеспечение села. *Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий*. № 3. С. 28–36. [Kozina A.M. 2008. Staffing of the village. *Ekonomika selskohozyaystvennyih i pererabatyivayuschih predpriyatij*. No 3. PP. 28–36. (In Russ.)]
- Козлов А., Панков Б., Яковлева О.** 2013. Иностранная рабочая сила в сельском хозяйстве России: состояние и проблемы. *АПК: экономика, управление*. № 9. С. 73–81. [Kozlov A., Pankov B., Yakovleva O. 2013. Foreign labor in agriculture in Russia: state and problems. *APK: ekonomika, upravlenie*. No 9. PP. 73–81. (In Russ.)]
- Новиков В.Г., Можаяев Е.Е., Куракин С.Г.** 2009. Актуальные проблемы стратегического управления развитием агросферы региона: вопросы теории, методологии, практики. Москва: РосАКО АПК. 152 с. [Novikov V.G., Mozhaev E.E., Kurakin S.G. 2009. *Actual problems of strategic management of the development of the region's agrosphere: issues of theory, methodology, practice*. Moscow: RosAKO APK. 152 p. (In Russ.)]
- Стрельцов В.Я.** 2007. Конкурентоспособность аграрных кадров на рынке труда: теория и практика. Москва: Роликс. 492 с. [Streltsov V.Ya. 2007. *Competitiveness of agrarian personnel in the labor market: theory and practice*. Moscow: Roliks. 492 p. (In Russ.)]
- Шайтан Б.И., А.В. Медведев.** 2003. Система дополнительного профессионального образования специалистов агропромышленного комплекса. *Вестник кадровой политики, аграрного образования инноваций*. № 7. С. 2–6. [Shaytan B.I., A.V. Medvedev. 2003. The system of additional professional education of specialists of the agro-industrial complex. *Vestnik kadrovoy politiki, agrarnogo obrazovaniya innovatsiy*. No 7. PP. 2–6. (In Russ.)]

In citation: *Belorusskiy Ekonomicheskiy zhurnal*. 2017. No 4. PP. 147–155.

Belarusian Economic Journal. 2017. No 4. PP. 147–155.

CONCEPT AND MECHANISM OF SYSTEMIC MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES' REPRODUCTION IN AGRICULTURE

Tatiana Ivanova¹

Author affiliation: ¹ Chuvash N.I. Ulyanov State University (Cheboksary, Russia).

Corresponding author: Tatiana Ivanova (ivanovatv85@mail.ru).

ABSTRACT. The article presents the development of the concept and structure of systemic management of human resources' reproduction in agriculture of the Russian Federation. The concept implies the growth of competitiveness and profitability levels in this sector due to acceleration of the human resources' reproduction rate. Suggested is the functioning mechanism of the management of human resources' reproduction system. It is substantiated that one of the most important characteristic of human resources' dynamic and development in this sector is its regional determinant, for which there was developed the target program concept «Forming and implementation of the management of human resources' reproduction system in agriculture of the Chuvash Republic» and provided the program's general characteristics.

KEYWORDS: concept, mechanism, human resources, reproduction, agriculture, systemic management.

JEL-code: Q18, Z22.

Received 21.09.2017

