

Кудрявцева О. В.

Экономический механизм формирования и использования рабочей силы на селе: монография. – Тверь: «АгросферА» ТГСХА, 2010. – 141 с.

Редакция журнала «Экономические исследования» продолжает публикацию материалов вышедшей в свет монографии О.В. Кудрявцевой «Экономический механизм формирования и использования рабочей силы на селе». В данном номере вниманию читателей предлагается последний параграф 3.3 из монографии и ее заключение.

ГЛАВА 3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА СЕЛЕ

3.3. Прогнозирование потребностей в работниках сельского хозяйства

Для успешного развития сельскохозяйственного производства и эффективного использования рабочей силы необходим такой качественный состав работников, который сумеет освоить новую технику и технологии. Для реализации данного положения, разработана методика расчета потребностей в рабочей силе (рис. 3.3.1).

Данная методика позволит определить необходимое количество работников сельскохозяйственного производства. Она основана на разработке прогноза производственных показателей сельскохозяйственных товаропроизводителей с учетом изменяющейся возрастной структуры работников.

Методика предполагает три этапа и подкреплена практическими расчетами на примере операторов машинного доения Тверской области. Выбор данной категории работников обоснован специализацией сельскохозяйственных предприятий Тверской области (молочно-мясное скотоводство). Данная категория работников является одной из самых востребованных и испытывающих серьезные трудности с формированием и использованием.



Рисунок 3.3.1 – Методика определения потребностей в рабочей силе для сельскохозяйственного производства

На первом этапе разрабатывается прогноз развития производства на основе анализа среднегодового поголовья коров и нормы обслуживания для операторов машинного доения с 2000 по 2007 год (табл.3.3.1).

Таблица 3.3.1 – Среднегодовое поголовье коров молочного направления и норма обслуживания ОМД в сельском хозяйстве Тверской области

Годы	Среднегодовое поголовье, гол.	Норма обслуживания, гол.
2000	119138	20
2001	112748	19
2002	107813	21
2003	96928	21
2004	87385	20
2005	80250	21
2006	76831	22
2007	71452	23

Прогноз среднегодового поголовья коров молочного направления определяется двумя методами (табл. 3.3.2).

Таблица 3.3.2 – Прогноз среднегодового поголовья коров молочного направления в сельском хозяйстве Тверской области

Годы	Среднегодовое поголовье коров молочного направления, гол.	
	1-й вариант	2-й вариант
2008	71998	61624
2009	72593	54414
2010	73403	47205
2011	73860	43600
2012	74359	39995

Первый основывается на составлении годового оборота скота с учетом субсидирования приобретения племенного скота в рамках закона Тверской области от 13 марта 2006 г. № 15-ЗО «Об областной целевой программе “Государственная поддержка развития АПК Тверской области на 2006 – 2008 гг.”». В рамках программы планируется увеличение удельного веса племенного поголовья животных с высоким генетическим потенциалом в общем стаде на 2 % [91]. Второй метод предполагает расчет среднегодового поголовья коров молочного направления методом экстраполяции.

Среднегодовое поголовье коров на сельскохозяйственных предприятиях Тверской области, рассчитанное на основе годового оборота стада и программно-целевого подхода, к 2012 году увеличится на 4,1 %. По второму варианту происходит снижение среднегодового поголовья коров молочного направления на 44,0 % по сравнению с уровнем 2007 года. Норма обслуживания для операторов машинного доения рассчитана по средневзвешенной за период с 2000 по 2007 год и на перспективу составит 21 голову.

На втором этапе определяется численность операторов машинного доения, необходимая для обслуживания данного поголовья коров, по двум вариантам и корректируется на ее реальный недостаток. Численность операторов машинного доения рассчитана делением среднегодового поголовья коров на норму обслуживания (этап 2.1) и представлена в табл. 3.3.3.

Таким образом, прогнозная численность операторов машинного доения до 2012 года по первому варианту увеличится на 14,1 %, по сравнению с 2007 годом, а по второму – произойдет снижение их численности на 39,3 %. Рассчитанная численность операторов машинного доения показывает необходимое количество работников (без учета их

возрастного состава) для обслуживания данного поголовья коров (по двум вариантам).

**Таблица 3.3.3 – Расчетная численность ОМД
на сельскохозяйственных предприятиях Тверской области**

Годы	2007 (факт)	2008	2009	2010	2011	2012
Численность ОМД, чел.	3103					
1-й вариант		3428	3457	3495	3517	3541
2-й вариант		2934	2591	2248	2076	1905

За анализируемый период наблюдается высокая доля работников предпенсионного и пенсионного возраста (в 2007 г. – 14,1 и 3,6 %) (раздел 2.2.). Учитывая сложившуюся тенденцию с обеспеченностью операторами машинного доения и высокой долей их предпенсионного и пенсионного возраста, предлагается прогнозируемую численность работников скорректировать на процент трудящихся пенсионного возраста, которые могут в любой момент уйти на пенсию (этап 2.2). Численность недостающих работников можно рассчитать по формуле

$$Чр.н. = Чр.р. - Чр.р. * К к., \quad (6)$$

где $Чр.н.$ – численность недостающих работников, чел.; $Чр.р.$ – расчетная численность работников, чел.; $К к.$ – скорректированный коэффициент на возраст работников:

$$К к. = (Ор. - Др.п.) / 100, \quad (7)$$

где $Ор.$ – обеспеченность работниками, %; $Др.п.$ – доля работников пенсионного возраста, %.

Предлагаемая формула показывает реальный недостаток операторов машинного доения.

С помощью анализа динамики с 2002 по 2007 год (раздел 2.2) и метода экстраполяции скорректированы коэффициент и реальный недостаток работников (табл. 3.3.4).

**Таблица 3.3.4 – Реальный недостаток ОМД в сельском хозяйстве
Тверской области**

Годы	Обеспеченность работниками, %	Доля работников пенсионного возраста, %	Недостаток работников, чел.	
			1-й вариант	2-й вариант
2008	92	4	411	352
2009	92	3	380	285
2010	92	3	384	247
2011	92	3	387	228
2012	92	3	389	210

В разделе 2.3 проводится корректировка потребности в рабочей силе с учетом возраста работников. Численность ОМД на перспективу до 2012 года рассчитана по формуле

$$Чр.к. = Чр.р. + Чр.н., \quad (8)$$

где $Чр.к.$ – численность работников, скорректированная на реальный недостаток, чел.

Для полного обеспечения сельскохозяйственного производства Тверской области с учетом снижения доли работников пенсионного возраста необходимо расчетную численность операторов машинного доения увеличить на реальный недостаток работников (табл. 3.3.5).

Таблица 3.3.5 – Расчетная ОМД, скорректированная на реальный недостаток в сельском хозяйстве Тверской области

Годы	Численность ОМД, скорректированная на реальный недостаток, чел.					
	1-й вариант			2-й вариант		
	из него		Всего	из него		Всего
	по обеспеченности работниками	по пенсионному возрасту		по обеспеченности работниками	по пенсионному возрасту	
2008	274	137	3839	235	117	3286
2009	277	104	3837	207	78	2876
2010	280	105	3879	180	67	2495
2011	281	106	3904	166	62	2304
2012	283	106	3931	152	57	2115

Полная обеспеченность данной категории работниками маловероятна (с 2002 по 2007 г. не было стопроцентной обеспеченности), поэтому автор считает, что расчетную численность необходимо скорректировать на возраст работников, при этом особое внимание уделять их возрастной структуре и снижать долю тружеников пенсионного возраста.

Численность операторов машинного доения с корректировкой на возраст представлена в табл. 3.3.6.

Таблица 3.3.6 – Расчетная численность ОМД в сельском хозяйстве Тверской области, скорректированная на возраст работников

Годы	1-й вариант			2-й вариант		
	Численность ОМД, чел.			Численность ОМД, чел.		
	расчетная	пенсионного возраста	скорректированная на возраст	расчетная	пенсионного возраста	скорректированная на возраст
2008	3428	137	3565	2934	117	3051
2009	3457	104	3561	2591	78	2669
2010	3495	105	3600	2248	67	2315
2011	3517	106	3623	2076	62	2138
2012	3541	106	3647	1905	57	1962

Дополнительная корректировка численности работников с учетом пенсионного возраста позволит рассчитать необходимое количество ОМД при выходе работающих на пенсию. Это позволит не увеличивать норму обслуживания в связи с недостатком работников. Из представленных двух вариантов (табл. 3.3.6) предпочтение отдается первому варианту, особенно в условиях финансового кризиса, когда ни в коем случае нельзя допускать сокращения объемов сельскохозяйственного производства, а следовательно, и рабочих мест.

На третьем этапе рассмотрены основные направления удовлетворения потребностей в рабочей силе (в частности, операторов машинного доения Тверской области). Основные источники формирования рабочей силы, по мнению автора, следующие: учебные заведения, мигранты и безработные. Проблемы занятости и безработицы не рассматриваются, потому что это тема для отдельного исследования. На селе преобладает скрытая безработица – это огромный «пласт», который не удалось до сих пор поднять.

На основе проведенного мониторингового исследования были выявлены основные условия привлечения и дальнейшего использования рабочей силы на сельскохозяйственных предприятиях: жилье, заработная плата, возможность обучения, переподготовка и повышение квалификации.

Реализация мероприятий по улучшению жилищных условий для сельского населения проводится в рамках ФЦП «Социальное развитие села до 2012 года», ОЦП «Государственная поддержка развития агропромышленного комплекса Тверской области на 2008–2010 годы»; постановления администрации Тверской области «О порядке предоставления субсидий за счет средств областного бюджета Тверской области на проведение мероприятий по улучшению жилищных условий граждан, проживающих в сельской местности Тверской области»; закона Тверской области «Об областной целевой программе "Ипотечное жилищное кредитование в Тверской области на 2007 – 2009 годы"» (прил. 13).

В сельской местности Тверской области в 2007 году в данных программах участвовали 36 человек, из них 14 молодых специалистов, а в 2008 году – 116 человек, из них 49 молодых специалистов [109].

Повышение заработной платы возможно только при развитии сельскохозяйственного производства, модернизации и оснащении основных производственных фондов и, как следствие, увеличении производительности труда. Данное направление рассматривается в рамках ОЦП «Государственная

поддержка развития агропромышленного кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций Тверской области».

Основным источником покрытия дефицита рабочей силы являются мигранты, которых предлагается привлекать в рамках региональной программы Тверской области по оказанию содействия добровольному переселению в РФ соотечественников, проживающих за рубежом, на 2007–2012 годы (табл. 3.3.7 и 3.3.8). Программа удовлетворяет потребности в рабочей силе, необходимой для реализации инвестиционных проектов.

Основная часть проектов переселения реализуется в городской местности. На долю сельскохозяйственных предприятий приходится только 6,0 %, а на ОМД – 1,7 % от общего количества рабочих мест, созданных в рамках программы (табл. 3.3.7).

Расчет расходов на привлечение операторов машинного доения в среднем по району до 2012 года произведен на основе методики, представленной в программе (табл. 3.3.8). Затраты, связанные с переселением операторов машинного доения в 2007 году, составляют 3,9 %, а в 2012 – 1,9 % от общих расходов, направленных на реализацию программы, и не являются неподъемными для областного и муниципальных бюджетов. Таким образом, сельскохозяйственные предприятия на основе предлагаемой методики смогут обеспечить производство недостающей рабочей силой за счет переселенцев. Естественно, на 100 % обеспечение рабочей силой за счет переселенцев не произойдет. Поэтому предлагается восполнить дефицит рабочей силы за счет других источников, например сельской молодежи. В настоящее время сельскохозяйственные предприятия имеют все потенциальные возможности комплектования рабочей силой за счет местной сельской молодежи, которая в большинстве своем устраивается вне сельскохозяйственного производства (раздел 2.2).

Для устранения сложившейся ситуации необходимо тесное сотрудничество между школой, сельскохозяйственными предприятиями и учебными заведениями, готовящими кадры для АПК. комплекса Тверской области на 2008–2010 годы».

Повышение образования, подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников сельского хозяйства рассматриваются в рамках регионального закона Тверской области «О государственной поддержке

Таблица 3.3.7 – Количество рабочих мест по проектам переселения

Наименование проекта переселения	Количество рабочих мест, всего	в том числе по годам										
		2007	2008	2009	2010	2011	2012					
Торжок	705	142	147	74	42	100	200					
Фирово	1015	115	500	-	25	125	250					
Селижарово	271	25	11	7	8	80	140					
Жарки	1133	85	244	255	454	45	50					
Зубцов	314	108	35	43	53	35	40					
Конаково	514	41	23	21	29	150	250					
Торопец	167	12	10	10	10	55	70					
Итого	4119	528	970	410	621	590	1000					
из них по сельскохозяйственным предприятиям												
	всего	в т.ч. ОМД	всего	в т.ч. ОМД	в т.ч. ОМД	всего	в т.ч. ОМД	в т.ч. ОМД	всего	в т.ч. ОМД	в т.ч. ОМД	в т.ч. ОМД
Торжок	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Фирово	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Селижарово	32	-	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Жарки	31	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Зубцов	148	57	28	35	15	15	40	15	8	8	-	-
Конаково	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Торопец	15	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Итого	249	72	34	35	15	15	40	15	8	8	-	-
В % по годам	x	x	3,5	8,5	3,7	6,4	2,4	2,5	1,3	1,3	-	-
В % от общего количества созданных рабочих мест	6	1,7	0,8	0,8	0,3	1	0,3	0,3	0,1	0,1	-	-

Таблица 3.3.8 – Расходы на привлечение операторов машинного доения в рамках региональной программы «По оказанию добровольному переселению в РФ соотечественников, проживающих за рубежом, на 2007–2012 годы»*

Направление расходов	Стоимость бюджетной услуги на 2007 г., руб.	Численность переселенцев и расходы муниципальных и областных бюджетов года											
		2007 г.		2008 г.*		2009 г.		2010 г.		2011 г.		2012 г.	
		чел.	тыс. руб.	чел.	тыс. руб.	чел.	тыс. руб.	чел.	тыс. руб.	чел.	тыс. руб.	чел.	тыс. руб.
<i>Компенсационный пакет – всего за год</i>	60300,5	30	260,7	28	270,83	25	258,7	25	255,3	25	254,5	25	254
в т. ч. по муниципальным бюджетам	43942,9	x	169,4	x	177,01	x	170,6	x	168,3	x	167,9	x	167,5
по областному бюджету	16357,6	x	91,28	x	93,82	x	88,1	x	86,9	x	86,7	x	86,5
<i>Дополнительные гарантии</i>	983,8	6	5,9	6	6,27	5	5,17	5	5,11	5	5,09	5	5,08
<i>Затраты на переобучение</i>	2590	3	7,7	3	8,18	3	8,61	3	8,94	3	9,25	3	9,56
<i>Субсидии по ипотеке</i>	150000	3	450	6	956,7	5	789	5	778,5	5	776,3	5	774,8
<i>Итого – консолидированный бюджет</i>	213874	30	724,3	28	1241,9	25	1061	25	1048	25	1045	25	1043
<i>Итого – консолидированный бюджет предприятий – участников программы</i>	x	1319	18685	2427	117818	1027	64814	1552	37884	1475	37105	2500	63121
<i>Удельный вес с.-х. предприятий по Тверской области от предприятий, участвующих в программе</i>	x	2,2	3,9	1,2	1,1	2,4	1,6	1,6	2,7	1,7	2,8	1	1,7

* Расчет затрат консолидированного бюджета Тверской области на расходы привлечения ОМД в дефляторов: 106,3; 105,2; 103,8; 103,5; 103,3.

Процесс обеспечения сельскохозяйственных предприятий рабочей силой включает три этапа (рис.3.3.2).

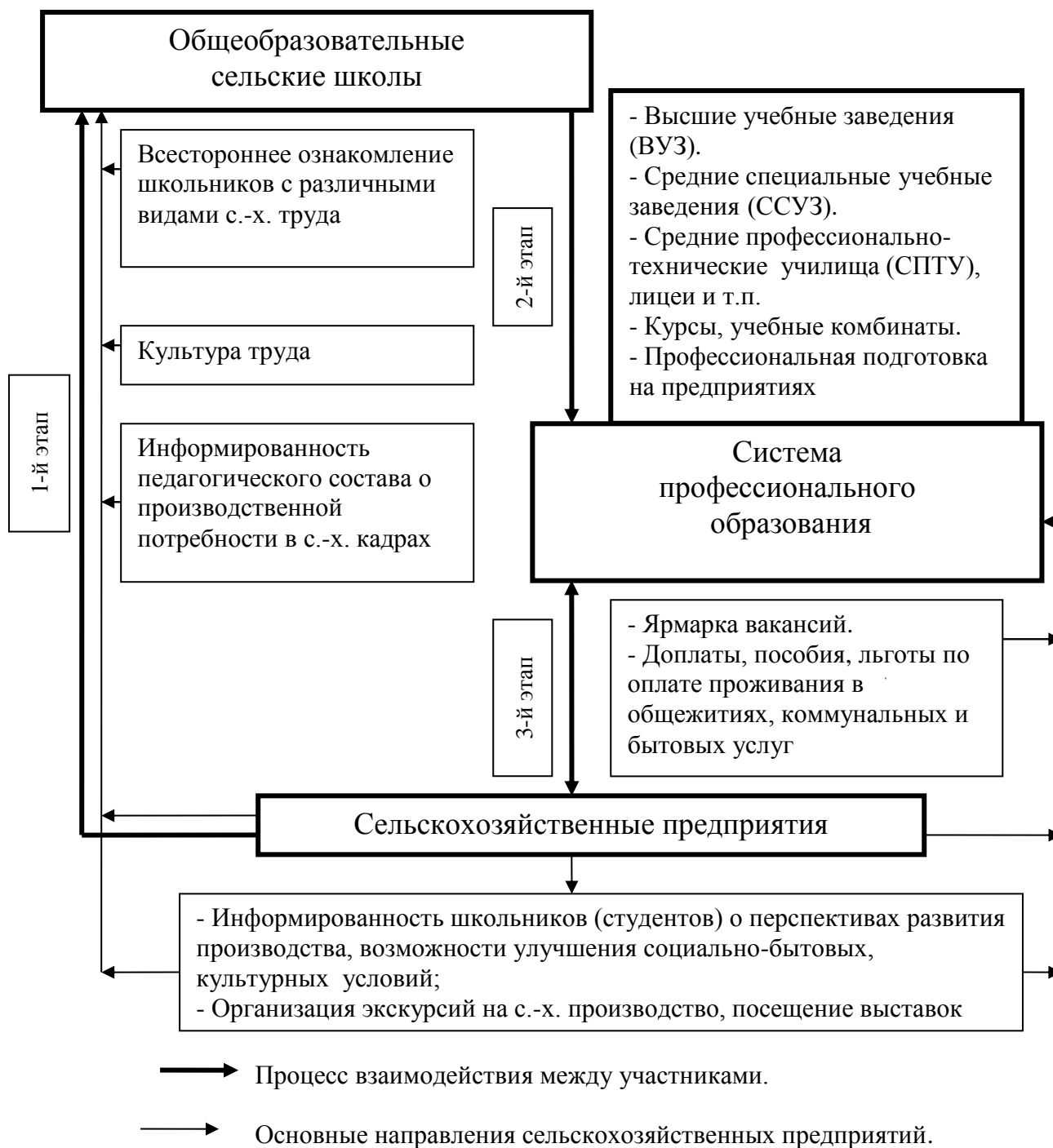


Рисунок 3.3.2 – Процесс обеспечения рабочей силой сельскохозяйственных предприятий за счет сельской молодежи

Первый этап – профессиональная ориентация школьников на сельскохозяйственный труд в учреждениях образования. Важнейшая роль на данном этапе отводится взаимодействию общеобразовательной школы и сельскохозяйственных предприятий. В старших классах большое внимание должно уделяться профессиональной подготовке будущих

работников. В настоящее время учащиеся получают удостоверения соответствующей сельскохозяйственной профессии. Юноши овладевают в основном профессией тракториста-машиниста, а девушки – оператора машинного доения. Такой подход к профессиональной ориентации школьников не выявляет их интересы и в дальнейшем не способствует закреплению работника на производстве. Проведенные мониторинговые исследования показали, что основная масса учащихся школ Тверской области желает работать управленцами (бухгалтерами, экономистами и т.д.) или фермерами (табл. 3.3.9). Учащиеся должны в зависимости от своих интересов проходить профессиональную подготовку и не обязательно всем осваивать профессии тракториста-машиниста, оператора машинного доения или швеи.

Таблица 3.3.9 – Распределение ответов на вопрос «Кем Вы хотели бы работать в сельском хозяйстве?» в 2008 году

Вариант ответа	Учащиеся школы в поселках			
	Литвинки		Некрасово	
	чел.	%	чел.	%
Хозяйкой усадьбы (ОМД)	6	12,77	2	8,00
Инженером	5	10,64	1	4,00
Трактористом-машинистом	2	4,26	0	0,00
Управленцем (менеджером, бухгалтером и т.п.)	16	34,04	10	40,00
Фермером	16	34,04	11	44,00
Другое	2	4,26	1	4,00
Итого	34	100,00	25	100,00

Профессиональная подготовка должна создавать условия для *развития профессиональных интересов учащихся и подкрепляться их практическим ознакомлением с производством*. Для этого должно быть налажено тесное сотрудничество между школой и предприятием, результатами которого будут правильное отношение к сельскохозяйственному труду и сознательный подход к выбору будущей профессии. Старшеклассники должны понимать, что только при самом активном участии в поисках профессии можно найти работу, которая принесет личное удовлетворение и общественную пользу.

Второй этап – профессиональная подготовка кадров для сельского хозяйства. Основная роль принадлежит учебным заведениям при непосредственном участии сельскохозяйственных предприятий. На данном этапе на добровольной основе из числа лиц, обучающихся за счет средств федерального бюджета, формируется контингент учащихся в рамках целевой контрактной подготовки специалистов. В настоящее время целевая контрактная подготовка специалистов реализуется на основе заключения студентом контракта на срок до 3 лет с конкретным работодателем по предложению, которое делается руководителем учебного заведения не позднее чем за 3 месяца до окончания студентом учебного заведения [90].

По нашему мнению, контракт должен заключаться между студентом, учебным заведением и работодателем на первом курсе. При составлении контракта между студентом и учебным заведением необходимо оговорить возможность продления контракта с трех до пяти лет. Это связано с условиями предоставления жилья на селе для молодых специалистов. При составлении контракта между студентом и работодателем ввести жесткий контроль за исполнением работодателем своих обязательств с возмещением затрат на обучение студента.

Взаимодействие работодателя с вузами предполагается на протяжении всего периода обучения студентов. Поэтому студенты должны знакомиться с предприятиями, на которых они будут работать, с первого курса. Для этого им предлагается провести свой трудовой семестр на данном предприятии. В результате происходит первое знакомство с производством, с коллективом, с тем, как действует современное предприятие, а за проделанную работу студенты получают вознаграждение.

Далее в процессе обучения предполагается этап стажировки. Желающие получают возможность продолжить знакомство с предприятием уже в ином качестве в ходе учебного процесса (студенты выполняют заказы на разработку отдельных проблем, интересующих предприятие). После этого студентам предлагается закрепить знания на практике. Они проходят практику на рабочих местах, выполняя конкретные задания работодателя, выступая уже не в качестве помощников, а в качестве дублеров специалистов – под их наблюдением, с постоянным консультированием и контролем за их действиями. На этом этапе начинается отбор тех молодых людей, которые проявляют способности к трудовой деятельности в данной отрасли, данной профессии, обладают креативным потенциалом и другими качествами, необходимыми для успешной работы [75]. Четвертый курс – этап профессионализации. Летом, в период отпусков, студенты-старшекурсники уже могут заменить ушедших в отпуск специалистов на конкретных должностях и получить соответствующее их квалификации денежное вознаграждение за труд. После этого работодатель проводит собеседование с теми студентами, которых считает перспективными, и предлагает им использовать свой опыт и знания, полученные на предприятии, на следующем этапе учебного процесса.

На последнем курсе студенты, отобранные и проверенные многоэтапной системой вхождения в профессиональную сферу, пишут дипломные работы. Защита дипломной работы проходит с обязательным участием работодателя, и его оценка играет серьезную роль для решения Государственной аттестационной комиссии.

Третий этап – закрепление будущих работников в сельскохозяйственном производстве и последующее систематическое повышение профессиональной квалификации, переподготовка по профессиям. На данном этапе подводят итог всей проделанной работы,

который заключается в пополнении предприятий молодыми специалистами. Таким образом, работа предприятий по формированию рабочей силы должна начинаться со школьной скамьи, т.е. сельскохозяйственные предприятия должны выступать *кураторами* для школы, а потом для учебных заведений.

На основе проведенных исследований разработан экономический механизм формирования и использования рабочей силы на селе (рис. 3.3.3).



Рисунок 3.3.3 – Экономический механизм формирования и использования рабочей силы в сельской местности

Данный алгоритм позволит повысить предложение рабочей силы за счет грамотного проведения социально-демографических мероприятий, направленных на повышение рождаемости, снижение смертности, развитие учреждений образования, культуры, спорта и социальной инфраструктуры, на привлечение молодых специалистов, на их дальнейшую подготовку, переподготовку и повышение квалификации. В свою очередь, повысить эффективность использования рабочей силы можно за счет обеспечения сельскохозяйственных предприятий образованными молодыми работниками, повышения заработной платы, автоматизации производства, использования современных технологий и техники.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

1. Анализируя различные подходы в изучении экономических категорий «трудовой потенциал», «трудовые ресурсы», выявили, что они состоят из двух частей – активной и пассивной. Активная часть – это рабочая сила, а пассивная – лица, потенциально способные к труду. При изменении экономической обстановки, политической ситуации, социального положения, смены места жительства активизируется пассивная часть. Таким образом, при воздействии определенных факторов происходит преобразование активной части в пассивную и наоборот. В свою очередь, персонал характеризует использование рабочей силы (для того чтобы рабочая сила начала использоваться на предприятиях, она должна быть нанята, т.е. перейти в категорию персонал (кадры)).

2. Термин «рабочая сила» применяется в следующих направлениях. Первое – как означающий способность человека к труду, его трудовые возможности. Второе – как совокупность занятых и безработных. Обобщая эти направления выявили, что, во-первых, рабочая сила предполагает наличие трудоспособности, т.е. обладание физическими и духовными способностями, без которых невозможно участие в трудовом процессе. Во-вторых, определен конкретный носитель рабочей силы – индивидуум (человеческая личность, рабочий, трудящийся). В-третьих, чтобы рабочая сила стала использоваться, она должна создавать продукт труда и быть задействована в общественном производстве. В-четвертых, необходимы непрерывные вложения в рабочую силу, так как она обладает запасом знаний, опыта, которые должны постоянно поддерживаться и совершенствоваться.

3. Разработан алгоритм исследования процесса формирования и использования рабочей силы на селе и определена на его основе система показателей, благодаря которым удалось спрогнозировать и проанализировать социально-демографические характеристики формирования рабочей силы и ее использования; выявить факторы, влияющие на предложение экономически активного населения и производительность труда в сельском хозяйстве; скорректировать направления государственной поддержки, учитывая типологию сельских поселений; определить потребность в рабочей силе сельскохозяйственных предприятий и выявить основные источники ее привлечения.

4. Выполненный прогноз численности сельского населения Тверской области до 2012 года в разрезе возрастных групп показал достаточно четкую тенденцию его снижения, что подчеркивает остроту демографических проблем.

5. Проведенный анализ качественных характеристик рабочей силы на селе выявил, что на сельскохозяйственных предприятиях одинаково задействованы как мужчины, так и женщины. Самый низкий уровень образования среди работников молочного скотоводства. В возрастном

составе работников наметилась тенденция снижения доли труженников до 30 лет и увеличения доли персонала предпенсионного и пенсионного возраста (особенно среди ОМД). Восполнение рабочей силы на сельскохозяйственных предприятиях за счет выпускников затруднено, так как их не устраивают условия труда.

6. Численность экономически активного населения на селе Тверской области можно увеличить за счет роста числа общеобразовательных и культурных учреждений, а также предоставления благоустроенного жилья. В свою очередь, повысить эффективность использования рабочей силы в сельском хозяйстве Тверской области можно на основе увеличения годовой заработной платы, электровооруженности труда, фондообеспеченности и удельного веса работников с высшим образованием.

7. В сельской местности Тверской области сформированы 3 типа сельских поселений, с разбивкой второго и третьего типа на подтипы. Только первый тип обладает относительно «благополучными» социально-демографическими характеристиками. В других типах, особенно в третьем, происходит деградация демографического потенциала, что подтверждено высокими коэффициентами естественной убыли и миграционного оттока. Для стабилизации социальной демографической обстановки, совершенствования формирования рабочей силы на селе, разработки видов государственной поддержки сельскохозяйственных районов целесообразно применять дифференцированный программно-целевой подход, учитывающий разработанную типологию сельских административных поселений Тверской области.

8. Успешная деятельность сельскохозяйственных предприятий во многом зависит от обеспеченности рабочей силой. Предлагаемая методика позволит: обосновать реальную потребность в рабочей силе; покрыть дефицит рабочей силы за счет переселенцев или сельской молодежи; активизировать работу по профессиональной ориентации молодежи со школьной скамьи и на протяжении всего периода учебы в средних специальных и высших учебных заведениях.

9. Практическая реализация разработанного экономического механизма позволит создать объективную картину процесса формирования и использования рабочей силы на селе с учётом остроты социально-демографической ситуации и скорректировать направления государственной поддержки.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адамчук В.В., Романов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: учебник для вузов. – М.: Юнити, 2000. – 407 с.
2. Бабынина Л. Чем определяется эффективность // Человек и труд. – 2007. – № 5. – С. 82–84.
3. Баранов А.А. Предупредить дешевле, чем лечить // ВВП. – 2008. – № 10. – С. 150–153.
4. Бауер Д. и др. Экономика сельскохозяйственного предприятия. – М.: ЭКО Нива, 1999. – 282 с.
5. Бердникова Ю. А. Некоторые аспекты формирования трудового потенциала в условиях конкурентоспособности территории // Вопросы экономических наук. – 2007. – № 2. – С. 22–24.
6. Берзинь И.Э. Экономика фирмы. – М.: Институт международного права и экономики, 1997. – 253 с.
7. Беседина В.Н. Производительность труда и эффективность использования трудовых ресурсов сельскохозяйственных предприятий // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2002. – № 6. – С. 49–52.
8. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе. – М.: «Дело Лтд», 1994. – 720 с.
9. Богданова Л.П. Социальное воспроизводство региональной общности: содержание, процессы, механизмы: монография. – Тверь: ТвТУ, 2006. – 252 с.
10. Богдановский В.А. Факторы роста производительности труда в сельском хозяйстве // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2008. – № 7. – С. 23–26.
11. Большой экономический словарь / под ред. А.Н. Азрилияна – 5-е изд. доп. и перераб. – М.: Институт новой экономики, 1997.– 1280 с.
12. Бондаренко Л.В., Хоменко Г.Ф. Рынок труда специалистов сельского хозяйства. – М., 2004. – 158 с.
13. Бондаренко Л.В., Шаяхметов И.Т. Методические основы формирования социальной инфраструктуры села. – М., 2000. – 66 с.
14. Бреев В.Д. Человек и производство. – М.: Мысль, 1989. – 264 с.
15. Бухалков М.И., Гагарина М.П. Экономическая оценка использования трудового потенциала на предприятиях региона // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2007. – № 3 (29). – С.29–36.
16. Быстров С.Л. Формирование и эффективное использование рабочей силы сельскохозяйственных предприятий (на материалах Тамбовской области): Дис. ...канд. экон. наук. М., 2001.– 186 с.
17. Вишневский А. Меньше матерей, больше стариков: Беседа о новой волне демографического кризиса // Огонек. – 2008. – № 18–19. – С. 16–

- 19.
18. Восколович Н.А. Целевые программы и национальные проекты как инструменты повышения эффективности общественных расходов // Уровень жизни населения регионов России. – 2008. – № 10. – С. 78–83.
19. Врублевский В.К. Развитой социализм: труд и НТР: Очерки теории труда. – М., 1984. – 116 с.
20. Гвозденко А., Антонова Н. Демографическая ситуация в сельской местности // АПК: экономика, управление. – 2007. – № 9. – С. 38–39.
21. География Тверской области: Книга для учителя / сост. и отв. ред. А.А. Ткаченко; упр. нар. образования администрации Тверской обл., ТвГУ. – Тверь, 1992. – 289 с.
22. Горелов Н.А. Экономика трудовых ресурсов: учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М., 1989. – 208 с.
23. Горшенина Е.В. Регион-субъект РФ как социально-экономическая система: монография. – Тверь: ТвГУ, 2008. – 107 с.
24. Горшенина Е.В. Социально-экономическое состояние региона: учебное пособие по дисциплине «Регионалистика». – Тверь: ТГСХА, 2004. – 100 с.
25. Горшенина Е.В. Экономическое развитие региона: приоритеты, механизмы, модели. – Тверь: ТвГУ, 1999. – 160 с.
26. Грегова Е.Я. Трудовые ресурсы – основной производственный фактор предприятия в современной рыночной экономике // Управленческое консультирование. – 2006. – № 2. – С. 133–139.
27. Гуляева Т.И., Миронова Н.А. Формирование и использование трудового потенциала в аграрной экономике: монография. – Орел: Изд-во Орел ГАУ, 2008. – 248 с.
28. Демьяновская О. Выход школьников на рынок труда как начало формирования индивидуальных трудовых практик // Человек и труд. – 2008. – № 4. – С. 35–37.
29. Долгушкин Н. Национальные проекты – как механизм устойчивого развития сельских территорий // Международный сельскохозяйственный журнал. – 2007. – № 1. – С. 17–22.
30. Долгушкин Н.К. Формирование кадрового потенциала сельского хозяйства (Вопросы теории и практики). – М.: ФГНУ «Росинформагро», 2001. – 304 с.
31. Долгушкин Н.К., Новиков В.Г. Категории «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «кадры», сущность и содержание // Аграрная наука. – 2001. – №4. – С. 11–12.
32. Дорофеев А. Система непрерывного аграрного образования // АПК: экономика, управление. – 2006. – № 7. – С. 18–19.
33. Дошкольные образовательные учреждения // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Тверской области. – Тверь, 2006. – 40 с.

34. Дошкольные образовательные учреждения в 2007 году // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2007.– 40 с.
35. Дубровский В.В. Роль и значение управления человеческими ресурсами на промышленном предприятии // Вопросы экономических наук. – 2007. – № 23 – С. 17–20.
36. Дудина О.И., Зеленков В.И. Современные требования производства к качеству рабочей силы и оценка персонала предприятий // Кадры предприятия. – 2007. – № 4. – С. 88–95.
37. Естественное движение населения Тверской области // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2004.– 67 с.
38. Естественное движение населения Тверской области // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2005.–71 с.
39. Естественное движение населения Тверской области // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2006.– 71 с.
40. Естественное движение населения Тверской области // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2007.– 71 с.
41. Естественное движение населения Тверской области // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2008.– 79 с.
42. Ефимов В. Демографическая политика и формирование трудового потенциала страны // Международный сельскохозяйственный журнал. – 2008. – № 2. – С. 8–10.
43. Ефимова М.Р., Петрова Е.В., Румянцев В.Н. Общая теория статистики: учебник.– 2-е изд., испр. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 416 с.
44. Жиленкова Е.П. Оценка формирования и использования трудовых ресурсов в промышленности Брянской области // Вопросы статистики. – 2006. – № 3. – С. 23–32.
45. Ильшев А., Багирова А., Павлова Л. Демографическая программа: приоритеты и механизмы ее реализации // Экономист. – 2008. – № 6. – С. 46–51.
46. Карпухин С.С., Бутов А.Г. Воспроизводство рабочей силы в сельском хозяйстве. – М.: Колос, 1972.– 192 с.
47. Конституция Российской Федерации. – М.: Известия, 1993. – 127 с.
48. Конфоркин А.Н. О взаимосвязи занятости населения и трудовой миграции // Вестник Тверского государственного университета: Серия «Экономика». – 2005. – № 10. – С. 82–85.
49. Корнев В.М. Предпосылки формирования комплекса образовательных услуг в сельском хозяйстве // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2007. – № 12. – С. 60–69.
50. Корнюшина Т.А. Влияние социально-гигиенических условий на сохранение трудовых ресурсов // Уровень жизни населения регионов России. – 2008. – № 2. – С. 44–46.

51. Костаков В., Попов А. Интенсификация использования трудового потенциала // Социология труда. – 1982. – №7.– С. 61.
52. Котляр А. О субъектах и объектах рынка труда // Человек и труд. – 2003.– № 5. – С.30–32.
53. Краснопевцева И.В. Применение методов корреляционно-регрессионного анализа при изучении влияния качества рабочей силы на уровень производительности труда // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2007. – № 12. – С. 70–75.
54. Кузьмина Н.М. Проблемы оценки кадрового потенциала предприятий региона // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2007. – № 2. – С. 78–79.
55. Кунельский Л. Трудовой потенциал и повышение эффективности его использования // Коммунист.– 1984. – №14.– С.27.
56. Кязимов К.Г. Качество рабочей силы России // Уровень жизни населения регионов России. – 2008. – № 2. – С. 35–43.
57. Лапушинская Г.К., Баженова Т.Ю., Филатов Д.С. Мониторинг трудовых выпускников как основа социального партнерства // Инновационные модели подготовки специалистов, ориентированные на региональный рынок труда: материалы научно-практической конференции.– Тверь: ТвГУ, 2009. – С. 33–37.
58. Маркаянц А.Б. Принципы построения тарифной системы в сельскохозяйственных организациях // АПК: экономика, управление. – 2006. – № 12. – С. 41–43.
59. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – М.: Издательство политической литературы, 1960. – Т.23. – 516 с.
60. Мацкуляк И.Д. Стратегия занятости с предотвращением безработицы (политико-экономический аспект). – М.: Экономика, 1990.– 207 с.
61. Машенков В.Ф., Мальцев И.Е. Формирование и использование рабочей силы в сельском хозяйстве. – М.: Агропромиздат, 1988. – 159 с.
62. Методологические положения по статистике. Вып.1: Госкомстат России. – М., 1998. – 673 с.
63. Миграция населения Тверской области в 1999 году // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2000.– 50 с.
64. Миграция населения Тверской области в 2000 году // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2001.– 50 с.
65. Миграция населения Тверской области в 2001 году // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2002.– 54 с.
66. Миграция населения Тверской области в 2002 году // Тверской

- областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2003.– 51 с.
67. Миграция населения Тверской области в 2003 году // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2004.–57 с.
68. Миграция населения Тверской области в 2004 году // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2005.– 57 с.
69. Миграция населения Тверской области в 2005 году // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2006.– 57 с.
70. Миграция населения Тверской области в 2006 году // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2007.– 44 с.
71. Миграция населения Тверской области в 2007 году / Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2008.– 50 с.
72. Миграция населения Тверской области в 2008 году // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2009.– 50 с.
73. Минуллина Н.В. Региональные особенности развития трудовых ресурсов села // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2007. – № 5. – С. 61–62.
74. Мониторинг ценностных ориентаций сельской молодежи для оценки ее трудового потенциала в условиях переходной экономики / В.Г. Новиков, О.А. Яковлева, Н.П. Щербаков и др. – М.: ФГНУ «Росинформагротекс», 2004. – 140 с.
75. Мошкова Л.Е. Инновационный подход в организации эффективного партнерства «вуз–работодатель» // Инновационные модели подготовки специалистов, ориентированные на региональный рынок труда: материалы научно-практической конференции.– Тверь: ТвГУ, 2009. – С. 45–50.
76. Населенные пункты Тверской области, 2007 год // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2007.– 237 с.
77. Населенные пункты Тверской области, 2009 год // Тверской областной комитет государственной статистики.– Тверь, 2009.– 168 с.
78. О величине прожиточного минимума населения Тверской области за I квартал 2009 года: Постановление администрации Тверской области от 08.05.2009 № 197– па / Информационный Сайт органов государственной власти. – 2009. – 8 мая. – Режим доступа к ст.: <mailto:it@web.region.tver.ru>
79. О государственной поддержке кадрового потенциала

- сельскохозяйственных организаций Тверской области: Закон Тверской области // Тверские ведомости. – 2007. – 28 декабря (Закон Тверской области от 21. 12. 2007. № 163 – 3О с изменениями от 19.04. 2008. № 38 – 3О).
80. О государственной программе развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008– 2012 годы: Постановление Правительства РФ // Собрание законодательства РФ. – 2007. – 30 июля (Постановление Правительства РФ от 14.07. 2007. № 446).
81. О государственных пособиях гражданам, имеющим детей: Федеральный закон РФ // Собрание законодательства РФ. – 1995. – 22 мая (Федеральный закон от 19.05. 1995. № 8 – ФЗ в ред. от 01.03.2008).
82. О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей: Федеральный закон РФ // Собрание законодательства РФ. – 2007. – 01 января (Федеральный закон от 29.12. 2006. № 256 – ФЗ).
83. О жилищном фонде за 2007 год / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Тверской области. Тверь, 2008. – 50 с.
84. О развитии сельского хозяйства: Федеральный закон // Собрание законодательства РФ. – 2007. – 1 января. – Ст. 27 (Федеральный закон РФ от 29.12 2006. № 264 -ФЗ в ред. от 30.12.2008).
85. О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2009 год: Постановление правительства РФ // Российская газета. – 2008. – 12 декабря (Постановление правительства РФ от 08.12.2008. № 915).
86. О региональной программе Тверской области по оказанию содействия добровольному переселению в РФ соотечественников, проживающих за рубежом, на 2007–2012 годы: Постановление администрации Тверской области // Тверская жизнь. – 2007. – 1, 6 декабря (Постановление администрации Тверской области от 07.11 2007. № 328– па).
87. О состоянии физической культуры и спорта в Тверской области // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2008.– 35 с.
88. О федеральной целевой программе «Дети России» на 2007–2010 годы: Постановление Правительства РФ // Собрание законодательства РФ. – 2007. – 2 апреля (Постановление Правительства РФ от 02.04. 2007. № 172).
89. О федеральной целевой программе «Социальное развитие села до 2012 года: Постановление Правительства РФ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – 9 декабря (Постановление

- Правительства РФ от 03.12.2002. № 858 в ред. от 02.06.2008).
90. О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием: Постановление Правительства РФ // Собрание законодательства РФ. – 1995. – 25 сентября (Постановление Правительства РФ от 25.09.1995. № 942).
 91. Об областной целевой программе «Государственная поддержка АПК Тверской области на 2006–2008 годы»: Закон Тверской области // Тверские ведомости. – 2007. – 28 декабря (Закон Тверской области от 20.12.2007. № 157–ЗО с изменениями от 29 октября 2008 года).
 92. Об утверждении концепции демографической политики Российской Федерации до 2025 года: Указ президента РФ // Собрание законодательства РФ. – 2007. – 15 октября (Указ Президента РФ от 09.10.2007. № 1351).
 93. Об утверждении плана мероприятий по улучшению демографической ситуации в Тверской области до 2010 года: Постановление Тверской области // Тверская жизнь. – 2007. – 14 декабря (Постановление Тверской области от 27.10.2007. № 371-па).
 94. Образование Тверской области, 2007 год // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2006. – 80 с.
 95. Образование Тверской области, 2008 год // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2007. – 114 с.
 96. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. – М.: Азбуковник, 1997. – 571 с.
 97. Оникиенко В.В. Вопросы методологии и методики исследования трудовых ресурсов. – Киев: Наукова думка, 1978. – 176 с.
 98. Основные показатели медицинского обслуживания населения Тверской области за 2006 год // Медицинский информационный центр. – Тверь, 2007. – 67 с.
 99. Павленков В.А. Рынок труда. Занятость и безработица: учебник. – М.: Изд-во МГУ, 2004. – 368 с.
 100. Панков Б.П. Рынок труда на селе и его регулирование (вопросы теории и практики). – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Агрипресс, 2007. – 267 с.
 101. Панков Б.П., Малахова В.Я. Региональная дифференциация сельской бедности и пути ее снижения / Социально-трудовая сфера российского села: проблемы и пути их решения. – М.: ФГУП «ВО Минсельхоза России», 2006. – С. 101–112.
 102. Панков Б.П., Цырендоржиева Е. А. Региональные проблемы занятости и рынка труда на селе. – М., 2006. – 148 с.
 103. Паньшин А.В. Особенности регионального аграрного рынка труда Липецкой области // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2008. – № 3. – С. 65–67.
 104. Паронян А.С. Трудовые ресурсы аграрного сектора бассейна Курской магнитной аномалии: формирование и использование. –

- Курск: Изд-во арендного предприятия «Курск», 1994. – 288 с.
105. Пациорковский В.В. Сельская местность: проблемы и перспективы сельского расселения // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2005. – № 8. – С. 47–49.
 106. Переведенцев В.И. Демографические перспективы России // Социальное исследование. – 2007. – № 12. – С.58–69.
 107. Плотицына Л. А. Теоретико-методологические аспекты становления региональных рынков труда: монография. – М.: Финансовая академия, 2003. – 205 с.
 108. Психوماхов Х. Факторы и условия воспроизводства трудового потенциала // Международный сельскохозяйственный журнал. – 2005. – № 4. – С. 7–11.
 109. Рабочие материалы Департамента по социально-экономическому развитию села Тверской области.
 110. Разумов А., Дрямов В. Качество рабочей силы в системе национальных приоритетов // Человек и труд. – 2006. – № 11. – С. 11–12.
 111. Разумов А. А., Дрямов В. П. Качество рабочей силы: от теории к практике // Уровень жизни населения и регионов России. – 2007. – № 8–9. – С. 87–92.
 112. Райзберг Б.А., Доценко Е.Ю. Сущность и роль программно-целевого планирования и управления в реализации государственной социально-экономической политики // Вопросы экономических учений. – 2007. – № 6. – С. 113–119.
 113. Распределение населения Тверской области по полу и по возрасту на 1 января 2003 и 2004 года // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2005.– 58 с.
 114. Распределение населения Тверской области по полу и по возрасту на 1 января 2005 года // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2006.– 50 с.
 115. Распределение населения Тверской области по полу и по возрасту на 1 января 2006 года // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2007.– 50 с.
 116. Распределение населения Тверской области по полу и по возрасту на 1 января 2007 года // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2008. – 50 с.
 117. Розов В.Е. Формирование и использование рабочей силы в условиях его интенсивного развития. – Тверь, 1996. – 87 с.
 118. Российский статистический ежегодник.: Стат. сб. / Росстат. – М., 2007. – 826 с.
 119. Ротарь Т.В. Формирование качества рабочего персонала сферы социально-бытового обслуживания // Социальная политика и социология. – 2008. – №1. – С.138–141.

120. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. – М.: Изд-во «МИК», 1997. – 160 с.
121. Семенова И.С. Экономические характеристики и проблемы системы дошкольного образования Московской области // Вопросы экономических наук. – 2007. – № 5. – С. 126–128.
122. Семин А. Н. Экономическая оценка технического потенциала сельского хозяйства региона // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2007. – № 1. – С. 20–23.
123. Семин А.Н. Программа «Уральская деревня»: цели, проблемы и механизм реализации // АПК: экономика, управление – 2008. – № 3. – С. 25–29.
125. Сергеева Г.П., Чижова Л.С. Трудовой потенциал страны. – М., 1982. – 64 с.
126. Скаржинский М. И. и др. Трудовой потенциал социалистического общества. – М.: Экономика, 1987. – 101 с.
127. Смирнова О.В. Рыночные преобразования в здравоохранении // Рыночные преобразования в переходной экономике: сб. науч. трудов. – Тверь: ТвГУ, 2005. – С. 152–162.
128. Соболева С.В., Чудаева О.В. О новой демографической политике России: региональный аспект // Регион. Экономика и социология. – 2006. – № 3. – С. 121–138.
129. Состояние социально-трудовой сферы села и предложения по ее регулированию: Ежегодный доклад по результатам мониторинга (девятый выпуск). – М., 2008. – 226 с.
130. Социально-экономическая статистика: учебник для вузов / под ред. Б.И. Башкова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 703 с.
131. Стрельцов В., Новиков В. Единство образовательной и кадровой политики – основа эффективного использования трудовых ресурсов в аграрной сфере // Международный сельскохозяйственный журнал. – 2009. – № 3. – С. 28–30.
132. Строительный комплекс Тверской области // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2008. – 67 с.
133. Сушков В. Профессиональная ориентация сельской молодежи // Экономика сельского хозяйства России. – 2005. – № 7. – С. 15.
134. Тверская область в 2003 г. // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2002. – 290 с.
135. Тверская область в 2007 г. // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2006. – 290 с.
136. Топилин А.В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития: монография. – М.: Изд-во «Экономика». – 2004. – 321 с.
139. Трудовые ресурсы: эффективность использования / И.С. Маслова, В.М. Москович, А.Г. Косаев и др. – М.: Наука, 1988. – 264 с.
140. Учебные заведения начального профессионального образования

- области // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2007.– 19 с.
141. Учебные заведения начального профессионального образования области // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2008.– 19 с.
142. Учреждения культуры Тверской области // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2007.– 23 с.
143. Учреждения культуры Тверской области // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2008.– 23 с.
144. Ушачев И.Г. Производительность и мотивация труда – важнейшие факторы экономического развития сельского хозяйства // АПК: экономика, управление. – 2008. – № 1. – С. 2–10.
145. Филиппов Н.Н. Деградация человеческого потенциала на селе // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2007. – № 7. – С.13–16.
146. Фофанова Н.П. Совершенствование законодательства о занятости населения и защите российских граждан от безработицы с позиции социального государства // Современное право. – 2009. – № 5. – С. 58– 61.
147. Хозяйства населения Тверской области // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Тверской области. – Тверь, 2004. – 65 с.
148. Хозяйства населения Тверской области // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Тверской области. –Тверь, 2005. – 65 с.
149. Хозяйства населения Тверской области // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Тверской области. –Тверь, 2006. – 65 с.
150. Хозяйства населения Тверской области // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Тверской области. – Тверь, 2008. – 65 с.
151. Холодов П. Эффективность использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве // Экономика сельского хозяйства России. – 2006. – № 10. – С. 33.
152. Цыганков В. Трудовой потенциал: условия эффективного использования // Человек и труд. – 2006. – № 12. С. 40–43.
153. Численность населения по полу и отдельным возрастным группам на 1 января 2001 г. // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2002.– 53 с.
154. Шамарова Г.М. Проблемы управления человеческим потенциалом // Управление персоналом. – 2008. – № 8. – С. 50 – 54.
155. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: учебное пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2003. – 399 с.
156. Шумаков Ю.Н. Сельская школа и сельская экономика // Экономика

- сельского хозяйства России. – 2006. – № 4. – С. 21.
157. Экономика предприятия: учебник / под ред. И.А. Сафронова – М.: «Юрист», 2000. – 584 с.
158. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2002. – 736 с.
159. Экономика труда / под ред. Н.А. Горелова. – СПб.: Питер, 2007. – 704 с.
160. Экономика труда: учебник для вузов / под ред. Г.Р. Погосяна, Л.И. Жукова. – М.: Экономика, 1991. – 304 с.
161. Экономика трудовых ресурсов / под общ. ред. В.Д. Арещенко. – Минск: Высшая школа, 1985. – 160 с.
162. Экономика: учебник / под ред. А.С. Булатова. – М.: Экономистъ, 2005. – 831 с.
163. Эпштейн Д. Финансовый кризис сельскохозяйственных предприятий России // Международный сельскохозяйственный журнал. – 2001. – № 3. – С.12–21.