

УДК: 332.

Кудаева А.К.

студентка 2 курса направления подготовки «Экономика»

ФГБОУ Кабардино-Балкарский ГАУ, г. Нальчик, Россия;

Научный руководитель: Хочуева З.М.

доцент кафедры Экономика, к.э.н., доцент

ФГБОУ Кабардино-Балкарский ГАУ, г. Нальчик, Россия;

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ АГРАРНОГО СЕКТОРА

Аннотация

Значительную роль в современной аграрной экономике играет человеческий фактор. Только человек способен проявить высокий уровень профессионализма и предприимчивости, инициативности, новаторства, способности к выполнению самых сложных работ, повышать производительность труда, руководствоваться высокими принципами нравственности, независимо от того, какой он имеет статус - владельца капитала, наемного рабочего, арендатора, предпринимателя или служащего сферы управления. В настоящее время кадровый потенциал аграрного сектора в экономике России недостаточен для обеспечения конкурентоспособности сельского хозяйства страны.

Ключевые слова: кадры, потенциал, сельское хозяйство, конкурентоспособность.

Kudaeva A.K.

2nd year student of the direction of training "Economics"

Kabardino-Balkarian GAU, Nalchik, Russia;

Scientific supervisor: Khochueva Z.M.

Associate Professor of the Department of Economics, Candidate of

Economics, Associate Professor

Kabardino-Balkarian GAU, Nalchik, Russia;

PERSONNEL POTENTIAL OF THE AGRICULTURAL SECTOR

Annotation

A significant role in the modern agrarian economy is played by the human factor. Only a person is able to show a high level of professionalism and entrepreneurship, initiative, innovation, ability to perform the most difficult work, increase labor productivity, be guided by high principles of morality, regardless of what status he has - the owner of capital, an employee, a tenant, an entrepreneur or an employee of the management sphere. Currently, the personnel potential of the agricultural sector in the Russian economy is insufficient to ensure the competitiveness of the country's agriculture.

Keywords: personnel, potential, agriculture, competitiveness.

В настоящее время кадровый потенциал аграрного сектора в экономике России недостаточен для обеспечения конкурентоспособности сельского хозяйства страны.

В сельском хозяйстве одновременно существуют безработица и дефицит кадров, наблюдается дисбаланс между спросом и предложением специалистов и квалифицированных рабочих. Демографическая ситуация негативно влияет на формирование кадрового потенциала отрасли. Утрата трудовой мотивации способствует снижению притока молодых специалистов в сельскую местность.

Характер этих процессов во многом зависит от социально-экономической ситуации, сложившейся в российском селе. Низкая экономическая эффективность сельскохозяйственного производства, недостаточный уровень технического оснащения и износ основных фондов привели к спаду производства, безработице, низкому уровню оплаты труда. Кризисное состояние сельской социальной инфраструктуры препятствует созданию предпосылок для мотивации к аграрному труду и улучшению кадрового обеспечения в сельском хозяйстве.

Отметим, что значительную роль в современной аграрной экономике играет человеческий фактор потому, только человек способен проявить высокий уровень профессионализма и предприимчивости, инициативности, новаторства, способности к выполнению самых сложных работ, повышать

производительность труда, руководствоваться высокими принципами нравственности, независимо от того, какой он имеет статус - владельца капитала, наемного рабочего, арендатора, предпринимателя или служащего сферы управления. Если обратить внимание на статистику внутрирегиональной миграции, то, очевидно, что количество людей, прибывающих в городскую местность, в несколько раз выше, чем в сельскую. Тенденция характерна для страны в целом.

Следовательно, можно выделить несколько факторов, которые негативно влияют на рынок кадров сельского хозяйства:

- Низкий уровень мотивации персонала, обусловленный слабым уровнем заработной платы и устаревшими системами оплаты труда, отсутствием перспективы развития.
- Высокий возрастной порог — большинство работников сельского хозяйства составляют люди, возрастной категории от 45 до 60 лет, что обусловлено нежеланием молодых людей проживать и работать в сельской местности.

Низкий уровень мотивации работников сельского хозяйства напрямую взаимосвязан с перспективностью предприятий. На текущем этапе сельское хозяйство Российской Федерации можно разделить на несколько экономических сегментов: крупные предприятия, средние предприятия и малые формы хозяйствования. Можно проследить прямую зависимость между размером заработной платы и формой предприятия.

Крупные предприятия имеют вертикально интегрированную структуру и ресурсы для расширения бизнеса, стабильную заработную плату и соц.пакет. Средние и малые предприятия имеют значительно меньший производственный ресурс, поэтому предлагают более низкую зарплату и лишь часть организаций предлагает официальное трудоустройство.

Исходным условием формирования кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий, несомненно, является образовательная система региона и страны в целом. Кадровые решения в сельском хозяйстве,

на наш взгляд, должны начинаться с развития сельской школы, где важно на серьезной, постоянной основе решать вопросы профориентирования молодежи.

Проводимые опросы абитуриентов, результаты вступительных экзаменов в вузах показывают, что в последнее время в образовательных приоритетах сельской молодежи наметился серьезный перекося - подавляющая часть выпускников школ отдают предпочтение учёбе по юридическим, экономическим и другим социально-гуманитарным специальностям и в меньшей мере они намерены связывать свою жизнь с такими важнейшими специальностями, как инженер, строитель, конструктор, агроном, ветврач, зоотехник, технолог и т.д.

Это уже сейчас, а тем более в перспективе может создать дефицит специальностей, квалифицированных работников по многим чрезвычайно важным направлениям освоения новых технологий, не лучшим образом скажется на эффективности экономики. В этих условиях важно укреплять связи учебных заведений, предприятий и научных учреждений регионов, разрабатывать и осуществлять комплексные региональные программы развития регионального рынка труда и кадрового обеспечения сельского хозяйства.

В самих хозяйствах, органах управления агропромышленным комплексом важно иметь высокопрофессиональные службы по кадрам, способные глубоко анализировать и оценивать кадровую ситуацию, помогать хозяйствам формировать кадровый потенциал, определять эффективность его работы, вести подготовку соответствующих рекомендаций и предложений, поддерживать тесные связи между наукой, учебными заведениями и производством. Таким образом, существующие в сельском хозяйстве проблемы кадровой политики требуют комплексного подхода, затрагивающего все структурные уровни.

Одним из ключевых аспектов повышения мотивации является формирование благоприятной среды для улучшения кадровой политики,

которая затрагивает социальную и материальную составляющую. Улучшение условий труда в сочетании с мотивационными мероприятиями создаст базу, повышающую привлекательность работы в сельской местности для высококвалифицированных кадров.

Список использованных источников

Улучшение условий труда в сочетании с мотивационными мероприятиями создаст базу, повышающую привлекательность работы в сельской местности для высококвалифицированных кадров.

1. *Хочуева З.М., Мишхожев К.В., Алиев Н.А., Глупова К.Т.* КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В РАЗВИТИИ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ В РФ В сборнике: От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение развития экономической науки и аграрного образования. сборник материалов международной практической конференции "От инерции к развитию: научно-инновационное обеспечение АПК". 2020. С. 141-143.

2. *Батова А.С., Мечукаева А.М., Хочуева З.М.* ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЙ. В сборнике: СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ СИСТЕМЫ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛЬНЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ. сборник научных трудов Международной научно-практической конференции. Нальчик, 2021. С. 140-143. ционное обеспечение АПК". 2020. С. 141-143.

3. *Батова А.С., Малухова М.М., Глупова К.Т., Хочуева З.М.* ИННОВАЦИОННЫЙ АСПЕКТ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ АПК В сборнике: АГРАРНАЯ НАУКА - СЕЛЬСКОМУ ХОЗЯЙСТВУ. сборник докладов по Материалам Всероссийской научно-практической конференции (с международным участием), посвященной 60-летию ФГБНУ «Адыгейский НИИСХ». Адыгейский научно-исследовательский институт сельского хозяйства. Майкоп, 2021. С. 24-28.