

АНАЛИЗ И ТЕНДЕНЦИИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА В РЕСПУБЛИКЕ ТАТАРСТАН

А. К. Субаева
И. М. Габитов

*Кандидат экономических наук, доцент,
магистрант,
Казанский государственный
аграрный университет,
г. Казань, Республика Татарстан, Россия*

Summary. This article provides an analysis and trends of the current state of human resources in agriculture in the Republic of Tatarstan.

Keywords: personnel potential; personnel potential of agriculture; Republic of Tatarstan.

Понятие «кадровый потенциал» имеет двоякий смысл: с одной стороны, он характеризует кадровый состав и его использование, с другой, определяет не раскрытые способности, не проявленные профессиональные качества, возможности работников [1].

Кадровый потенциал в сельском хозяйстве это социально-экономическая категория, характеризуется совокупность общих и профессиональных знаний и умений, трудовых навыков и социальных качеств работников в этой сфере [2].

Самые востребованные профессий в сельском хозяйстве: агроном, механизатор, ветеринар и животновод. С каждым годом в сельском хозяйстве сотрудники этих профессий уменьшаются. Это показатели представлены на таблице 1.

Таблица 1

Среднесписочная численность работников организаций по видам экономической деятельности в Республике Татарстан [3]

Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2021 г. в % к 2017 г.
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство – всего. в том числе по видам экономической деятельности:	55124	52756	52759	46690	44313	80,3
сельское хозяйство	48930	46792	47374	41192	39733	81,2
в том числе: растениеводство	17594	16357	17047	13630	11313	64,3
животноводство	26502	23054	21549	17419	17850	67,3

Таким образом, мы увидели, что количество сотрудников в сельском хозяйстве имеет тенденцию к сокращению на 18,8 % до 39733 к отчетному году.

Также очень важную роль играет зарплата работников АПК организаций по видам экономической деятельности в Республике Татарстан. Заработная плата растет не так быстро, как инфляция на продукты, бытовые вещи и так далее [4]. В основном в сельском хозяйстве работают люди выше – среднего возраста. Чтобы молодежь была заинтересована в работе в сельском хозяйстве, должны обеспечить молодым людям стабильность и уверенность в завтрашнем дне. Условия труда, технологический статус и уровень заработной платы также играют важную роль. На таблице 2 приведены показатели среднемесячная заработная плата работников АПК организаций по видам экономической деятельности в Республике Татарстан.

Таблица 2

Показатели среднемесячная заработная плата работников АПК организаций по видам экономической деятельности в Республике Татарстан

Показатели	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2021 г. в % к 2017 г.
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство – всего. в том числе по видам экономической деятельности:	19495,2	21831,3	24137,1	27284,9	31306,6	160,6
сельское хозяйство	19435,7	21781,8	24123,7	27293,6	31274,9	160,9
в том числе:						167,3
растениеводство	19227,7	22261,2	25434,3	26787,5	32157,8	
животноводство	19514,0	22545,6	24686,3	28986,8	31913,0	163,5

Решение этой проблемы заключается в проведении полной оценки воспроизводства и использования человеческого капитала, а также в работе над психологическим и социальным климатом в команде. Для этого необходимо стандартизировать потребности компании в персонале, качество обучения и переподготовки, численность персонала, текучесть кадров, наличие вакансий, а также общее количество занятых в сельском хозяйстве.

Основное внимание в развитии сельских кадров уделяется формированию долгосрочной экономической и социальной мотивации руководителей, специалистов и работников для стабильной и эффективной работы.

Эту проблему можно решить путем повышения заработной платы, решения жилищного вопроса, чтобы сотрудники жили в комфортных условиях, создания условий для развития новых технологий, различных видов бонусов и мотивационных грантов.

Основным резервом для решения этой проблемы являются цифровые технологии в виде Интернета вещей, искусственного интеллекта и переподготовки персонала. Использование этих технологий позволит снизить затраты и повысить эффективность производства в сельскохозяйственном секторе.

Все это позволяет сделать следующий вывод: низкие зарплаты молодых специалистов, неразвитая инфраструктура в сельской местности, отсутствие условий для отдыха и развлечений, нехватка рабочих мест для молодых специалистов, отсутствие карьерного роста и слабая материально-техническая база – вот основные причины, которые приводят к непривлекательности сельскохозяйственного труда.

Основная цель, от которой зависит совершенствование человеческих ресурсов, – развитие инновационного мышления у руководителей и специалистов аграрного сектора, формирование высококвалифицированных профессиональных навыков и умений, повышение мотивации к труду сотрудников сельскохозяйственных предприятий и развитие социальной инфраструктуры аграрного сектора. Деревня является одним из основных факторов удержания сотрудников.

Библиографический список

1. Переверзин, Ю. Н. Социально-экономическая сущность категории «кадровый потенциал» / Ю. Н. Переверзин // Вестник ИЭАУ. – 2017. – № 18. – С. 1-7.
2. Водяников, В. Т. Научно-технический прогресс и эффективность сельскохозяйственного производства / В. Т. Водяников, А. К. Субаева // Техника и оборудование для села. – 2018. – № 5. – С. 44-48. – EDN XORBMT.
3. Сельское хозяйство Республики Татарстан, статический сборник. Татарстан, г. Казань, 2022 – 106.
4. Водяников, В. Т. Тенденции и перспективы развития сельского хозяйства в условиях цифровой экономики / В. Т. Водяников, А. К. Субаева, Н. Р. Александрова. – Казань: ООО"ИПФ"Бриг", 2021. – 176 с. – ISBN 978-5-6044151-4-6. – EDN NEKOLG.