

УДК 338.31

Газимова З.Х.

Студент

Казанский государственный аграрный университет,

г. Казань, Россия

Галиуллина Л.А.

Студент

Казанский государственный аграрный университет,

г. Казань, Россия

Научный руководитель: Асадуллин Н.М.

Кандидат технических наук, доцент,

Казанский государственный аграрный университет,

г. Казань, Россия

**АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН В
УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ**

Аннотация. В данной статье проводится анализ текущего состояния кадрового потенциала сельского хозяйства Республики Татарстан в условиях цифровизации.

Ключевые слова: кадровый потенциал сельского хозяйства, нехватка кадров, сельское хозяйство, цифровизация.

Abstract. This article analyzes the current state of human resources in agriculture in the Republic of Tatarstan in the context of digitalization.

Key words: human resources in agriculture, staff shortage, agriculture, digitalization.

Сельское хозяйство имеет очень важное место в жизни человека. Оно является основным источником получения продуктов питания. Еще с древнейших времен люди занимались сельским хозяйством, со временем оно стало увеличивать свои масштабы. Люди также начали заниматься предпринимательской деятельностью в сфере сельского хозяйства. Некоторые виды деятельности научились заменять на машинный, тем самым упрощая и уменьшая время на посадку, уборку, возделывание и так далее.

Рассмотрим таблицу показателей сельского хозяйства Татарстана[1]

Таблица 1 – Показатели сельского хозяйства Татарстана за 2016-2019 гг.

Продукция сельского хозяйства всего, млн. рублей	2016	2017	2018	2019
	229812,8	235297,3	226034,2	250882,1
Вся посевная площадь, тыс. гектаров	3060,8	3058,7	2966,5	2947,1

Исходя из данных таблицы, можно сделать вывод о том, что не смотря на уменьшение с каждым годом посевной площади, происходит увеличение продукции сельского хозяйства. Следовательно, все это приводит к увеличению рабочих мест и возникает необходимость в оценке кадрового потенциала.

Кадровый потенциал имеет несколько значений, схожие по своему содержанию. И.В. Вотякова рассказала об одном из таких концептов: «кадровый потенциал - это возможности определенной категории рабочих, специалистов, других групп работников, которые могут быть приведены в действие в процессе трудовой деятельности в соответствии с должностными обязанностями и поставленными перед коллективом целями на определенном этапе развития». На сегодняшний день основным стратегическим фактором социально-экономического развития считается кадровый потенциал. С целью

отличного формирования кадрового потенциала в компании руководство обязан уделять должное участие.

И.Е. Оглоблина предполагает, что «Реализация кадровой политики предприятия состоит из мероприятий по управлению кадрами, которая включает в себя[2]:

- планирование, отбор, наём, размещение трудовых ресурсов
- адаптация, обучение и подготовка работников
- продвижение по карьере
- методы стимулирования труда
- условия работы и другие.»

Успешная и сильная кадровая политика может помочь создать персонал с сильными возможностями и большой мотивацией для выполнения задач, которые стоят перед организацией.

Республика Татарстан – один из главных промышленных центров Российской Федерации. В регионе расположена наикрупнейшая в Российской Федерации экономическая область индустриально-производственного типа[3].

Показатели кадрового потенциала Республики Татарстан за 2016-2019 гг. наглядно прописаны в таблице 2.

Таблица 2 – Кадровый потенциал Республики Татарстан за 2016-2019 гг.

Показатели	Год				2019 к
	2016	2017	2018	2019	2016 в %
Численность сельского населения	912630	909029	903715	900152	0,99
Численность сельского работающего населения	906901	904552	900073	896397	0,99
Численность сельского безработного населения	5729	4477	3642	3755	0,66

Следовательно, учитывая представленные показатели в таблице, можно увидеть снижение численности сельского населения и работающего населения в Республике Татарстан с 2016 года по 2019 г. А по показателям численности безработного населения видно спад, в соотношении 2019 года к 2016 году равна 0,66%.

Существует проблема нехватки кадров на селе из-за того, что люди не хотят там работать. Жизнь в сельской местности требует тяжелых физических усилий, маленькая заработная плата, нет возможности карьерного роста, слабый уровень качества жизни. А на сегодняшний день все стремятся к более комфортным условиям жизни. Людям нужен хороший интернет, хорошие дороги, перспективы развития в работе, интересный досуг помимо работы.

Для привлечения людей необходимо умело профориентировать и повышать заинтересованность в сельскохозяйственной отрасли людей еще с детского сада. Очень эффективным методом будет внедрение в детские сады и школы агроклассов. Это значит, что дети еще с юношеских лет будут знать о тонкостях работ в аграрном секторе: как сажать, ухаживать, выращивать сельскохозяйственную продукцию, а также будут узнавать о перспективах работ в этой отрасли.

Чтобы люди были заинтересованы в работе сельского хозяйства необходимо предоставить людям стабильность и уверенность в завтрашнем дне. Играет большую роль также условия работы, состояние техники, уровень заработной платы.

Еще одним решением данной проблемы является проведение полноценной оценки воспроизводства и использование человеческого капитала, а также выполнение работы по психологическо-социальному климату в коллективе. Для этого нужно стандартизировать учет потребности предприятия в кадрах, качество профессиональной подготовки и переподготовки, фиксированность кадров, сменяемость персонала, наличия

вакантных мест, а также общую численность сельскохозяйственных работников.

Одним из основных направлений развития сельских кадров является формирование долгосрочной экономической и социальной мотивации руководителей, специалистов и рабочих на стабильную и действенную работу. Решить эту проблему можно за счет повышения заработной платы, решить жилищную проблему, чтобы работники проживали в комфортных условиях, создать условия для освоения новых технологий.

Основным резервом решения данной проблемы являются цифровые технологии в виде интернета вещей, искусственного интеллекта, машинного обучения и так далее. Применение данных технологий позволит снизить себестоимость и повысить эффективность производства продукции в аграрной отрасли.

Всё вышесказанное позволяет сделать следующий вывод: что низкая заработная плата у молодых специалистов, неразвитая инфраструктура в сельской местности, отсутствие условий для отдыха и развлечений, а также плохая материально-техническая база являются главными причинами, которые ведут к непривлекательности сельскохозяйственной рабочей силы.

Главной целью, от которого зависит улучшение кадрового потенциала является выработка инновационного мышления у руководителей и специалистов аграрного сектора экономики; формирование профессионального потенциала высокого уровня; повышение мотивации к работе сотрудников сельскохозяйственных предприятий, прогресс социальной инфраструктуры села - один из основных факторов удержания кадров.

Использованные источники:

1. Асадуллин Н.М. Тенденции развития зернопроизводства в условиях импортозамещения / Мухаметгалиев Ф.Н., Ситдикова Л.Ф., Авхадиев Ф.Н.,

Асадуллин Н.М., Гайнутдинов И.Г. // Вестник Казанского государственного аграрного университета. 2020. Т. 15. № 1 (57). С. 117-122.

2. Оглоблина, И.Е. Кадровая политика органов регионального управления [Текст] / И.Е. Оглоблина – Барнаул: АлтГТУ, 2012.

3. Халиуллова Р.Р., Асадуллин Н.М. Пути повышения эффективности производства зерновых культур // Вектор экономики. 2018. № 4 (22). С. 84.

4. Мельникова, Ю.А. Сельхозкадры решают все [Электронный ресурс] / Ю.А. Мельникова. – URL: <https://www.comnews.ru/>