

**Ибрагимов Шамиль Рамазанович**

аспирант, преподаватель

Казанский кооперативный институт (филиал)

АНОО ВО ЦС РФ «Российский университет кооперации»

г. Казань, Республика Татарстан

## **АНАЛИЗ ВЗГЛЯДОВ НА СИСТЕМУ РЕГУЛИРОВАНИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО РЫНКА ТРУДА В РОССИИ**

*Аннотация:* в статье исследованы актуальные вопросы формирования кадрового потенциала в агропромышленном комплексе. Исследование проводится в разрезе противоречия между ростом потребности в компетентных специалистах и отсутствием объективного прогноза такой потребности по отраслям и подотраслям экономики, в условиях неопределенности и экономического кризиса.

*Ключевые слова:* трудовой потенциал, кризис, конкурентоспособность, управление человеческими ресурсами, эффективность сельскохозяйственного производства, импортозамещение.

В сложившихся условиях мирового кризиса вопрос конкуренции продукции сельскохозяйственного производства и обеспечения населения страны продуктами питания стоит особенно остро, в связи с введениями санкций, формирования нового миропорядка. Восстановление сельскохозяйственного производства невозможно без квалифицированных кадров.

В системе агропромышленного комплекса трудоустраиваются в сельской местности менее 20% выпускников учебных заведений. Наблюдается противоречие между ростом потребности в компетентных специалистах и отсутствием объективного прогноза такой потребности по отраслям и подотраслям экономики.

Происходит нерациональное использование специалистов со средним и высшим профессиональным образованием, по причине отсутствия действенных механизмов и моделей трудоустройства, последующего сопровождения и мо-

нитинга карьеры выпускников, стимулирующей системы оплаты труда молодого специалиста.

В связи с отсутствием вообще каких-либо форм управления, отсутствием адекватных рыночных механизмов, процесс формирования, использования, воспроизводства человеческих ресурсов стал во многом хаотичен и привел к негативным последствиям в социально-экономической сфере.

В частности, в Республике Татарстан при весьма низком уровне безработицы в ПФО (0,57% на 21 декабря 2021 г.), наблюдается острая нехватка квалифицированных кадров во многих отраслях промышленности, сельском хозяйстве, сфере услуг, что обуславливает поиск новых подходов к регулированию занятости.

В настоящий момент одной из приоритетных задач развития является повышение конкурентоспособности производства продукции, обеспечение продовольственной безопасности.

Концепция конкурентоспособности Татарстана в рамках Стратегии «Татарстан-2030» основывается на эффективности использования природных, производственно-технологических, трудовых, финансовых и других ресурсов. Роль трудового потенциала в обеспечении и повышении конкурентоспособности особо значима. Именно трудоспособное население является фактором эффективности функционирования сельхозпредприятий, роста объемов валовой продукции АПК, добавленной стоимости. Поэтому в Стратегии «Татарстан-2030» особое внимание уделяется кадровой составляющей, сегодня нельзя достичь успешного развития и стабильных конкурентных преимуществ, оставаясь в рамках прежней системы управления кадрами, эффективностью их деятельности. Необходимо кардинально изменить отношение к данной сфере, выработать новые подходы к управлению кадрами АПК региона, организовать широкомасштабное обучение навыкам их использования на практике. И первоочередным этапом данного процесса является разработка кадровой политики АПК.

Вопросы формирования и реализации кадровой политики требуют пристального внимания, поскольку кадровая политика представляет собой связу-

ющее звено между стратегией управления человеческими ресурсами и повседневной оперативной деятельностью по управлению персоналом. Кадровая политика призвана обеспечить действенное социально-экономическое развитие АПК в рамках стратегии развития Татарстана. Следовательно, разработка и реализация кадровой политики АПК, определение ее важнейших приоритетов и ориентиров является естественной необходимостью современного этапа развития аграрной экономики. При этом предстоит выработать новые подходы в регулировании кадровых процессов, определить новые приоритеты, принципы и методы кадровой работы.

В условиях коренных изменений производственно-экономических отношений, структурной перестройки в агропромышленном комплексе возникает необходимость переобучения кадров, и профессиональная переориентация на новые виды деятельности, согласно существующему спросу на рынке труда. Приоритетное развитие кадровых преобразований при этом позволит предупредить или снизить социальную напряженность, которая сопровождает эти изменения.

Суть кадровых преобразований связана с разработкой принципиально новых концептуальных положений кадрового обеспечения АПК, критериев и принципов формирования профессионально-квалификационной структуры совокупного работника, методологии оценки деятельности кадровой службы, целевых программ использования трудового потенциала кадров отрасли.

Необходимость формирования модели кадрового обеспечения АПК диктуется так же введением в действие Закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» №273 от 29.12.2012г., Государственной программы по развитию сельского хозяйства и регулированию рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013–2020 годы, закона Республики Татарстан «О Стратегии социально-экономического развития Республики Татарстан на период до 2030 года» от 17.06.2015 г. №40-ЗРТ. Без своевременной разработки новой модели образовательный комплекс АПК Республики Татарстан может значительно отстать от динамичных преобразований,

экономических отношений, в технике и технологии и стать катализатором множества негативных явлений, как дефицит высококвалифицированной рабочей силы, при одновременной технологической и структурной безработицы.

Основное утверждение статьи состоит в том, что модель кадрового обеспечения АПК представляет собой научные основы управления кадровым обеспечением АПК, базирующейся на богатом практическом опыте хозяйств-лидеров.

Так, соотношение между спросом и предложением труда, складывается под влиянием совокупности социально-экономических, демографических, политических и географических факторов. Развитие сельскохозяйственного рынка труда зависит от наличия и развитости всех других ее атрибутов (в том числе рынка капитала, рынка финансов, рынка жилья и т. д.), определяющих меру «свободы движения рабочих мест и перелива рабочей силы между сферами занятости, отраслями хозяйства и по территории» [5, с.140]. С другой стороны, процессы на рынке труда подчинены законам общественной жизни, поэтому решение проблем может быть достигнуто с использованием арсенала средств прикладной социологии, психологии, демографии. Сфера занятости является частью социально-экономической системы страны. Ухудшение состояния сельскохозяйственного рынка труда приводит к негативным последствиям в демографическом, социальном аспектах. Снижение доходов ведет к снижению рождаемости, продолжительности жизни, росту смертности. Культурные традиции общества утрачиваются в ежедневном поиске хлеба насущного, растет безработица и преступность. И, наоборот, улучшение одних показателей общественной жизни приводит к положительным сдвигам в сопряженных сферах.

В связи с отвлечением трудоспособного сельского населения в города, в несельскохозяйственные отрасли, численность его сокращается не только относительно, но и абсолютно. В 2010 году на долю городского населения приходилось 63,1 млн. человек, или 32,5%, а на долю сельского 131 млн человек, или 67,5%. В 2010 году городское население составило 75,7%, а сельское 24,3%, в 2020 году, соответственно: 76,8% и 23,2%. При сокращении численности сель-

ского населения сократилось на 24,1 млн. человек, валовая продукция сельского хозяйства увеличилась в 1,8 раза. Рост производства сельскохозяйственной продукции при одновременном сокращении числа работников, занятых в сельском хозяйстве был достигнут за счет повышения производительности труда в сельскохозяйственных организациях. В дальнейшем в связи с внедрением ресурсосберегающих технологий, механизацией и совершенствованием методов производства и труда надо ожидать нового уменьшения численности работников занятых в сельском хозяйстве. Чтобы меньшим числом работников производить возрастающее количество продуктов, потребуется повысить производительность труда в АПК на 40–45%. Это требует полного и рационального использования трудовых ресурсов во всех регионах страны.

Таким образом, сельскохозяйственный рынок труда играет важную роль, как в процессе экономического воспроизводства, так и в создании благоприятного социального климата в обществе.

Основная функция рынка труда состоит в обеспечении перераспределения рабочей силы через сферу обращения, помощи в трудоустройстве незанятого населения, а также в перераспределении доходов [2].

Бесспорным является то, что рынок труда в России сейчас не может быть саморегулируемым и требует вмешательства государства в той или иной мере [3; 4; 6; 8; 10; 12].

Для нас важно, что меры общественного регулирования «способны ускорить процесс самоидентификации – осознание субъектами их собственной позиции, принадлежности к определенной социальной группе» [21, с. 68], выработку поведения на рынке труда.

Тактическая цель государственного регулирования, по мнению ученых состоит в достижении баланса между спросом и предложением труда [1; 16].

Стратегическая – с позиций альтернативных экономических направлений трактуется по-разному:

- обеспечение экономического роста [16];
- развитие национальной экономики [14];

– достижение идеалов демократического общества [14; 16] и т. д.

В настоящее время сельское хозяйство функционирует в сложных экономических и природно-экологических условиях, которые требуют от специалистов высокого профессионализма, знания современных достижений аграрной науки и новейших технологий, как в области производства, так и управления. Это требует постоянного обновления знаний работающих.

### *Список литературы*

1. Аверин Ю.П. Люди управляют людьми: модель социологического анализа / Ю.П. Аверин. – М.: МГУ, 1996. – С.144.
2. Аверин Ю.П. Основы теории социального управления / Ю.П. Аверин, Н.М. Слепенков. – М.: 1990. – С. 301.
3. Академия рынка: маркетинг. – М.: 1993. – С. 571.
4. Алихашкина Е.Н. Формирование информационных систем маркетинговых исследований / Е.Н. Алихашкина. – М.: 1998. – С. 23., автореф.
5. Амонский Н. Рынок труда со многими неизвестными / Н. Амонский // Человек и труд. – 1993. – №1. – С.30–33.
6. Ананьев А. Новые процессы в занятости населения в условиях перехода к рыночной экономике / А. Ананьев // Вопросы экономики. – 1995. – №5. – С. 41–47.
7. Анисимов О.С. Основы методологии / О.С. Анисимов. – М.: РАМиА, 1994. – Т. 1. – С.283.
8. Антосенков Е. Всероссийский мониторинг социально-трудовой сферы. Система показателей / Е. Антосенков // Человек и труд. – 1994. – №3. – С.54–60.
9. Баззел Р. Информация и риск в маркетинге / Р. Баззел, Д. Кокс, Р. Бун. – М., 1983. – С. 93.
10. Безработица, структурная перестройка экономики и рынок труда в Восточной Европе и России / ред. Р. Емцова, С. Коммандера, Ф. Коричелли. – М.: Инфра-М, 1995. – С. 476.
11. Белова Л.М. Рынок труда: некоторые вопросы анализа и прогнозирования / Л.М. Белова // Труд и социальные отношения. – 1996. – №3. – С.40.

12. Богданова Е.Л. Маркетинговая концепция организации персонал – менеджмента и конкурентоспособности рабочей силы / Е.Л. Богданова. – СПб.: 1996. – С. 96.
13. Богомолов Ю.П. Регулирование профессионального состава / Ю.П. Богомолов, И.М. Кулагин // Занятость и рынок труда: новые реалии, национальные приоритеты, перспективы. – М.: Наука, 1998. – С. 232–238.
14. Борискин А.Н. Диагностика и прогнозирование регионального рынка труда / А.Н. Борискин, Л.П. Киян, И.В. Околелых. – Воронеж, 1994. – С. 47.
15. Ботош Н.Н. Проблемы женской занятости в Республике Коми: социологический аспект / Н.Н. Ботош, Р.И. Зубова, В.В. Фаузер. – Сыктывкар, 1995. – С. 40.
16. Браверман А. Маркетинг – исследования рынка молодых специалистов / А. Браверман, О. Хавин // Российский экономический журнал. – 1995. – №12. – С. 56–61.
17. Бреев Б.Д. Человек и производство / Б.Д. Бреев. – М.: Мысль, 1989. – С. 266.
18. Бреев Б.Д. Занятость населения и формирование регионального рынка труда / Б.Д. Бреев, О.Е. Воронковская // Проблемы прогнозирования. – 1997. – №1. – С.22–25.
19. Брусовцов В. Формируется местный рынок труда / В. Брусовцов // Человек и труд. – 1994. – №4. – С.48–50.
20. Былков В.Г. Система регионального рынка труда: социально-экономические методы регулирования / В.Г. Былков. – СПб., 1997. – С. 37.
21. Валентей Д.И. Человек в активном возрасте / Д.И. Валентей. – М.: 1984. – С. 187.