УДК 338.436.33:331.108

Н. В. Ерочкина

ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва», Саранск, e-mail: erochkinanv@mail.ru

Л. Н. Потапова

ФГБОУ ВО «Национальный исследовательский Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва», Саранск, e-mail: lidiapn@mail.ru

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЙ АПК: СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Ключевые слова: агропромышленный комплекс, кадровый потенциал, конкурентоспособность, устойчивое развитие, программно-целевое регулирование, инновационная деятельность.

В статье проводится исследование кадрового потенциала предприятий и его значения в плане обеспечения устойчивого развития АПК, в связи с чем, осуществляется анализ состояния агропромышленного комплекса Республики Мордовия, рассматриваются проблемы, возникающие в сфере его кадрового обеспечения, приводится опыт применения механизмов, которые обеспечивают их решение. Результаты исследования позволили выявить приоритетные направления, способствующие развитию кадрового потенциала предприятий АПК, в частности, делается акцент на программно-целевом регулировании, как важнейшем инструменте, способном в современных условиях обеспечить реализацию комплексного подхода к выявлению и использованию резервов развития кадрового потенциала агропромышленного комплекса, обеспечивая его устойчивость и конкурентоспособность, решая на данной основе важнейшую стратегическую задачу аграрной политики.

N. V. Erochkina

National Research Mordovia State University, Saransk, e-mail: erochkinanv@mail.ru

L. N. Potapova

National Research Mordovia State University, Saransk, e-mail: lidiapn@mail.ru

PERSONNEL POTENTIAL OF AGRIBUSINESS ENTERPRISES: SITUATION AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT

Keywords: agro-industrial complex, human resource potential, competitiveness, stable development, program-target regulation, innovation activity.

The article presents a study of the enterprises personnel potential and its importance in ensuring sustainable development of agriculture, therefore, is the analysis of the state agroindustrial complex of the Republic of Mordovia, discusses the problems arising in the field of it staffing, describes the experience of applying the mechanisms that ensure their decision. The results of the study helped to identify priority areas, contributing to the development of agro-industrial enterprises personnel potential, in particular, focuses on objectives management as a critical tool, able to ensure the implementation of a comprehensive approach to the identification and use of resources in the development of the agroindustrial complex personnel potential, ensuring its sustainability and competitiveness, deciding on this basis the major strategic objective of agricultural policy.

Введение

В современных условиях стратегической задачей государственной аграрной политики является повышение конкурентоспособности и устойчивости развития предприятий агропромышленного комплекса.

Основной задачей устойчивого развития АПК является производство сельскохозяйственного сырья и продуктов питания в достаточном количестве

и с соблюдением экономических, социальных, экологических требований. Решение данной задачи требует повышение ресурсообеспеченности, технико-технологического уровня производства, внедрения инновационных продуктов и технологий [5].

Деятельность успешных хозяйствующих субъектов свидетельствует о том, что выявлять и применять резервы устойчивого развития способны толь-

ко кадры, обладающие инновационным мышлением и высоким уровнем квалификации, владеющие в совершенстве своей профессией.

Как отмечается, категория «потенциал» определяет предельные возможности конкретного объекта, что позволяет определить уровень их реального применения и оценить имеющиеся резервы [2].

В этой связи, вопросы развития кадрового потенциала работников предприятий агропромышленного комплекса приобретают особую актуальность и требуют проведения соответствующего исследования на региональном уровне.

Цель исследования

Цель заключается в исследовании состояния и перспектив развития кадрового потенциала предприятий АПК.

Материал и методы исследования

В процессе исследования в качестве информационной базы использовались данные Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Мордовия, Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Мордовия, а также материалы научных публикаций, посвященных вопросам развития кадрового потенциала. Исследование проводилось с применением диалектического, абстрактно-логического, статистико-экономического и других методов.

Результаты исследования и их обсуждение

Для агропромышленного комплекса Республики Мордовия характерно интенсивное развитие, он модернизируется, становится все более высокотехнологичным. Регион обеспечивает себя довольно качественными продуктами питания и поставляет их за свои пределы. За последние три года (с 2017 года по 2019 год) стоимость продукции, такой важнейшей сферы агропромышленного комплекса, как сельское хозяйство, в Республике Мордовия возросла с 59702,5 млн. рублей до 72221,5 млн. рублей (на 21,0%).

Вместе с тем, с 2017 г. по 2019 г. в хозяйствах всех категорий региона отмечается сокращение валового сбора зерна (в весе после доработки)

с 1335,7 до 1226,6 тыс. т (на 8,2%), что явилось, результатом снижения урожайности зерновых и зернобобовых культур с 2,98 до 2,78 т с гектара. За исследуемый период в республике (в хозяйствах всех категорий) производство овощей увеличилось на 10,5 тыс. т (11,7%) и составило в 2019 году 100,3 тыс. т. [6].

В Республике Мордовия (в хозяйствах всех категорий) за три года по скоту и птице на убой (в живом весе) произошло увеличение с 295,2 до 321,6 тыс. т. (на 8,9%). При этом, тенденцию сокращения численности поголовья крупного рогатого скота преодолеть не удалось. На 1 января 2020 года в регионе (в хозяйствах всех категорий) поголовье крупного рогатого скота составляло 200,1 тыс. голов (сокращение его за три года составило 15,1 тыс. голов), при этом поголовье коров снизилось с 76,0 до 72,8 тыс. голов. В хозяйствах всех категорий Республики Мордовия с 2017 года по 2019 год наблюдается увеличение валового производства молока с 420,4 до 453,1 тыс. т, что произошло, во многом, за счет роста среднего надоя молока от одной коровы с 6010 до 6734 кг. За исследуемый период в регионе (в хозяйствах всех категорий) производство яиц увеличилось с 1388,2 до 1520,4 млн. шт. (на 9,5%) [6].

В Республике Мордовия с 2017 года по 2019 год производство колбасных изделий возросло с 114,4 до 150,3 тыс. т. (на 31,4%), мясных полуфабрикатов – с 23,9 до 42,1 тыс. т. (на 76,2%), сыра – с 16,4 до 18,0 тыс. т. (на 9,8%). Вместе с тем, в регионе сократилось производство цельномолочной продукции с 177,8 до 138,7 тыс. т (на 22,0%), а сливочного масла – с 4,2 до 3,8 тыс. т. (на 9,5%) [3].

Проведенный анализ свидетельствует о том, что агропромышленный комплекс Республики Мордовия развивается в целом не достаточно устойчиво.

Соответственно, в сложившихся условиях возрастает потребность в высококвалифицированных специалистах с инновационным мышлением, которые способны анализировать разные способы и варианты решения возникающих проблем, с целью выбора наиболее оптимального из них, что крайне важно в плане обеспечения устойчивого развития и повышения конкурентоспособ-

ности предприятий регионального агропромышленного комплекса.

Отмечается, что самый продуктивный труд – независимый и креативный. Тот труд, который больше всего удовлетворяет сотрудника, раскрывает свободу для его самовыражения, дает возможность открыться его дарованиям [1].

Кадровый потенциал зависит от возраста работников, их образования, практического опыта, умений и навыков, материальной и моральной заинтересованности в производительном труде, способности адаптироваться к изменяющимся условиям деятельности [7].

Следует отметить, что в регионе сложилась система подготовки кадров для предприятий АПК, содержащая все элементы для непрерывного образовательного процесса, включая 11 организаций среднего профессионального образования и 1 организацию высшего образования. Кроме того, осуществляется обучение руководителей и специалистов для предприятий агропромышленного комплекса региона по программам дополнительного профессионального образования. В частности, за 2019 год профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации по аграрным направлениям прошли 636 специалистов.

Вместе с тем, уровень обеспечения сельскохозяйственных организаций региона квалифицированными специалистами составил в 2019 году только 88,4 %. Особенно острый недостаток ими испытывается в ветеринарных врачах, агрономах и зоотехниках. На данные направления пришлось, соответственно, 38, 26 и 22, из 210, размещенных на сайте Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Мордовия на 1 января 2020 года, вакансий специалистов с высшим и средним профессиональным образованием, необходимых предприятиям регионального агропромышленного комплекса [3].

В качестве проблемных зон в действующей государственной кадровой политике в области АПК обозначается то, что уровень профессиональной подготовки не всегда соответствует реальным запросам со стороны агробизнеса, а также проблема «старения» кадров, и нежелание выпускников аграрных вузов работать в сельском хозяйстве [4].

Соответственно, наличие в аграрной сфере кадрового дефицита обусловлено во многом негативными демографическими, социальными и экономическими факторами.

В Республике Мордовия на 1 января 2020 года в сельской местности проживало 285663 человека, при этом, только за последние три года убыль сельского населения составила 12359 человек, а его доля сократилась с 37,0 до 36,2 %. При этом, в 94 из 1240 сельских населенных пунктов региона, в 2019 году население не проживало, а в 135 число жителей составило менее 5 человек [6].

Отрицательно сказывается на кадровом потенциале и низкий уровень оплаты труда. В 2019 году среднемесячная заработная плата в сельском хозяйстве возросла до 27806,3 рублей, но при этом она так и не достигла среднего уровня по региону (28547,9 рублей).

На 1 января 2020 года 1608 граждан, проживающих в сельской местности, было зарегистрировано в качестве безработных в службе занятости. При этом, в 2019 году через систему профессионального обучения и дополнительного профессионального образования прошло 106 жителей сельской местности, зарегистрированных в службе занятости, в результате этого было трудоустроено 57 человек.

Важно отметить, что в регионе, отводится внимание решению проблем в кадровом обеспечении, применяются различные стимулирующие механизмы, направленные на развитие кадрового потенциала предприятий агропромышленного комплекса.

В частности, в 2019 году в Республике Мордовия продолжилась реализация подпрограммы «Поддержка и развитие кадрового потенциала в АПК».

Поддержка студентов и молодых специалистов по данной подпрограмме осуществляется по направлениям, представленным в таблице.

Следует отметить, что меры поддержки молодым специалистам, представленные в таблице, осуществляются первые три года, в частности в год сумма подъемных для лиц с высшим образованием составляет 100000 рублей, а для лиц, имеющих среднее профессиональное образование – 70000 рублей.

Виды поддержки по подпрограмме «Поддержка и развитие кадрового потенциала в АПК», рублей [3]

Вид поддержки	Высшее образование	Среднее профессиональное образование
Дополнительная стипендия студентам (в сумме не менее):		
– для обучающихся на оценки «хорошо» и «отлично»	3000	2000
– для остальных обучающихся	2000	1000
Поддержка молодых специалистов:		
– ежемесячная доплата к заработной плате	8000	6000
– подъемные	300000	210000

Показательно то, что число участников данной подпрограммы увеличивается с каждым годом. Так в 2019 году в ней приняли участие 372 человека, в то время как в 2018 ее участниками было 348 человек, а в 2017 году – 309 человек [3].

На данном этапе в регионе начала реализовываться Государственная программа Республики Мордовия «Комплексное развитие сельских территорий на 2020-2025 годы», в состав которой входит направление (подпрограмма) «Развитие рынка труда (кадрового потенциала) на сельских территориях».

Данная подпрограмма включает мероприятия по содействию сельскохозяйственным товаропроизводителям в обеспечении квалифицированными специалистами и занятости сельского населения. В соответствии с направлением «Содействие сельскохозяйственным товаропроизводителям в обеспечении квалифицированными специалистами» планируется решение вопросов по содействию занятости и привлечения кадров на село за счет возмещения сельскохозяйственными товаропроизводителями до 30 % фактически понесенных затрат:

- по заключенным с работниками ученическим договорам, проходящих обучение в федеральных государственных образовательных организациях высшего образования, подведомственных Министерству сельского хозяйства Российской Федерации на срок до 60 месяцев;
- связанных с оплатой труда и проживания студентов, обучающихся в федеральных государственных образовательных организациях высшего образования, подведомственных Министерству сельского хозяйства Российской Федерации, привлеченных для прохождения производственной практики [3].

Что, безусловно, важно в виду сложившейся демографической и социально-экономической ситуации в аграрной сфере региона, соответственно, важно и в плане развития кадрового потенциала предприятий АПК.

Выводы

В современных условиях именно программное регулирование является наиболее востребованным и эффективным элементом механизма формирования и развития кадрового потенциала предприятий АПК, так как оно обеспечивает достижение целей и решение задач в едином комплексе правового, информационного, материального и денежного обеспечения.

Следовательно, в сложившихся условиях, именно комплексные целевые программы способны обеспечить развитие кадрового потенциала предприятий агропромышленного комплекса, а для достижения, заложенных в них, программных целей, прежде всего, важно:

- анализировать текущее состояние кадрового потенциала предприятий АПК и оценивать воздействие на него программных мероприятий;
- определять приоритетные цели в развитии кадрового потенциала предприятий АПК, сроки их достижения и ресурсное обеспечение;
- рассматривать различные варианты достижения программных целей по развитию кадрового потенциала предприятий АПК для выявления наиболее оптимального варианта.

Таким образом, решение проблемы развития кадрового потенциала предприятий АПК на уровне регионов и страны в целом, возможно на осно-

ве применения различных механизмов, среди которых в качестве важнейшего и востребованного в современных условиях инструмента выступает программно-целевое регулирование, способное реализовывать комплексный подход к выявлению и использованию резервов

устойчивости. В свою очередь развитие кадрового потенциала предприятий агропромышленного комплекса, обеспечит его устойчивость и конкурентоспособность, решая на данной основе важнейшую стратегическую задачу аграрной политики.

Статья подготовлена при поддержке Российского фонда фундаментальных исследований (РФФИ) в рамках проекта № 19-010-00147 «Исследование ресурсного потенциала предприятий реального сектора экономики».

Библиографический список

1. Ерочкина Н.В., Федонина О.В. Рискообразующие факторы на региональном рынке труда и их нейтрализация в условиях устойчивого развития // Экономика и предпринимательство. 2019. № 5 (106). С. 517-521.
2. Макаркин Н.П., Потапова Л.Н., Алферина О.Н., Корнеева Н.В. Методологические подходы к исследованию экономической сущности ресурсного потенциала сельскохозяйственных предприятий // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 10-2. С. 87-92.
3. Министерство сельского хозяйства и продовольствия Республики Мордовия [Электронный ресурс]. URL: <http://agro.e-mordovia.ru/> (дата обращения: 22.05.2020).
4. Обьедкова Л.В., Опейкина Т.В. Аграрное образование в России: проблемы и современные тренды // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. 2018. № 1 (27). С. 124-130.
5. Прущак О.В. Ресурсообеспеченность как основной фактор устойчивого развития АПК // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета. 2014. № 3 (52). С. 61-68.
6. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Мордовия [Электронный ресурс]. URL: <http://mrd.gks.ru/> (дата обращения: 22.05.2020).
7. Шайтан Б.И., Медведев А.В. Оценка кадрового потенциала сельских территорий: методологический аспект // Агропродовольственная политика России. 2017. № 8 (68). С. 45-50.