

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Валерия Валентиновна Браткова¹

заведующий кафедрой

экономики и финансового права

bratkova.valera@mail.ru

Алла Сергеевна Лосева²

кандидат экономических наук, доцент

Loseva.ange@yandex.ru

¹Северо-Кавказский институт-филиал РАНХиГС

г. Пятигорск

²Мичуринский государственный аграрный университет

г. Мичуринск, Россия

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы кадрового обеспечения и кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций. Авторами показана стратегия развития кадрового потенциала во взаимосвязи с общей стратегией развития сельскохозяйственной организации. Рассматриваются основные этапы формирования кадрового потенциала и развития кадрового обеспечения на основе образовательной составляющей. Сформулированы перспективные направления совершенствования качества кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, кадровый потенциал, сельскохозяйственные организации

В настоящее время стратегия развития сельскохозяйственных организаций неразрывно связана с формированием кадрового потенциала. Это подразумевает не только процесс планирования потребности в кадрах нужного уровня, но и в работе с кадровым резервом за счет механизмов мотивации, адаптации, социализации, обучении и развитии. Именно сельскохозяйственные организации сейчас находятся в критическом состоянии в отношении наличия должного кадрового потенциала.

Под «кадровым потенциалом» понимается совокупную способность персонала определенной отрасли к выполнению конкретных профессиональных трудовых функций и действий, а также возможность достижения целей краткосрочного и долгосрочного развития экономического субъекта. Кадровый потенциал напрямую связан с кадровым обеспечением.

Система кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций достаточно сложный механизм, включающий аграрную инфраструктуру, органы власти, и функционирование процессов формирования квалифицированных кадров для села.

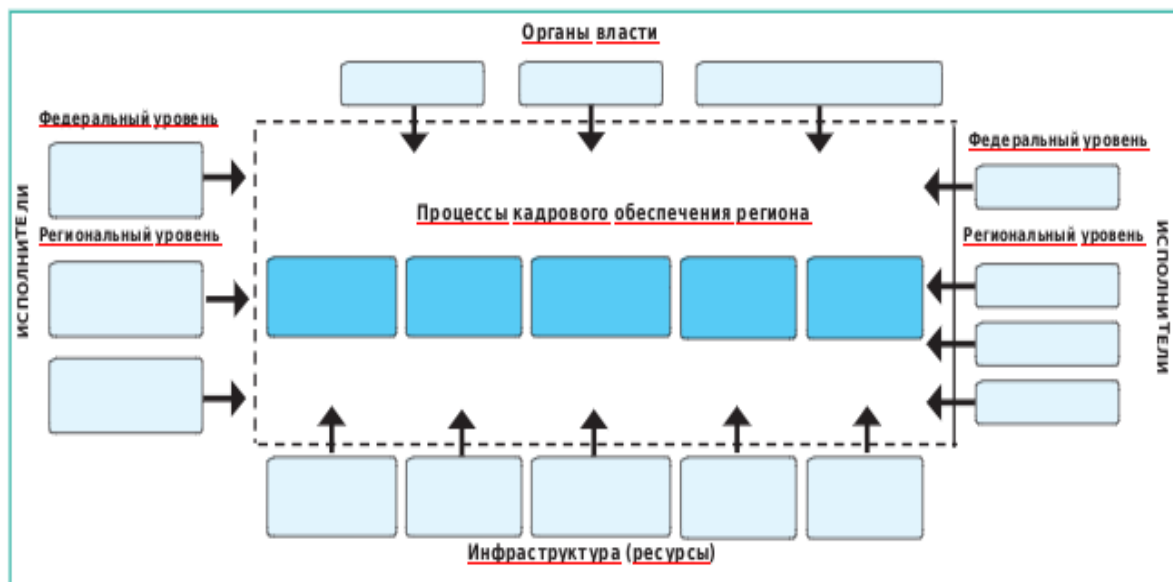


Рисунок 1 - Система кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций

Традиционно под термином «кадровое обеспечение» в современной экономической литературе подразумевается целенаправленный и сложный

процесс, связанный с поиском, оценкой и формированием отношений с рабочей силой, а также совокупность мероприятий, обеспечивающих соответствие профессионально - квалификационной структуры кадров конкретным требованиям со стороны руководства.

Проблемы формирования в условиях нестабильной экономической ситуации на фоне санкционного «занавеса» Запада приобретают особую значимость. Это напрямую связано с воспроизводством трудовых ресурсов.

Развитие кадрового потенциала напрямую связана с общей стратегией развития сельскохозяйственной организации (рисунок 2).



Рисунок 2 – Развитие кадрового потенциала как часть стратегии развития аграрного предприятия

На процесс формирования кадрового потенциала аграрной отрасли преимущественное и определяющее влияние оказывают множество факторов, одним из которых выступает демографическая ситуация сельской местности.

Заметное отставание уровня жизни сельского населения в отличие от городского способствовало заметному сокращению трудовых ресурсов на селе [2,10].

Управление деловой карьерой должно выступать основной составляющей в общей стратегии развития кадрового потенциала на основе глубокого анализа количественной и качественной характеристики персонала организации агропромышленного комплекса. Кроме того, работа с кадровым резервом способствует эффективной работе с потенциальными кадрами и позволяет сформировать требуемый уровень кадрового потенциала.

В стране наблюдаются процессы недостаточного обеспечения квалифицированными кадрами аграрного профиля и снижения престижности аграрных профессий и их привлекательности для молодых специалистов [1,6].

В этой связи необходимо разрабатывать действенные и перспективные направления по повышению эффективного формирования кадрового потенциала населения на основе комплекса организационных мер с учетом внутренних и внешних факторов.

Особая роль в процессах, направленных на полноценное и эффективное формирование кадрового обеспечения и поддержания необходимого уровня кадрового потенциала должно уделяться образовательным технологиям как основополагающей мере (рисунок 3).



Рисунок 3 – Основные этапы формирования кадрового потенциала и развития кадрового обеспечения на основе образовательной составляющей

Для решения актуальных вопросов, касающегося оптимального формирования кадрового потенциала аграрного сектора, необходимо сформулировать совокупность организационных мер (рисунок 4).

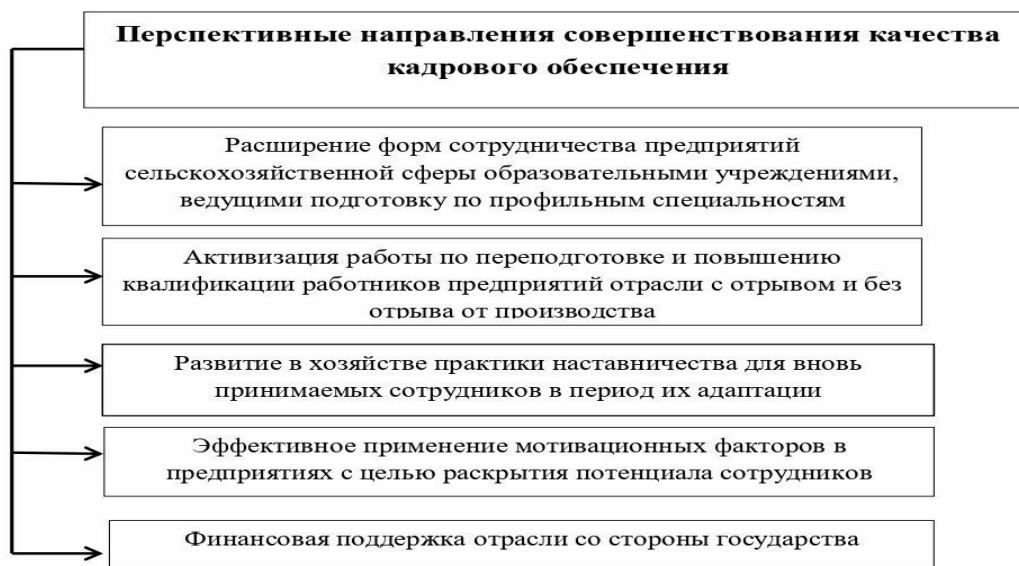


Рисунок 4 - Перспективные направления совершенствования качества кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций

Таким образом, перспективные направления совершенствования качества кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций включают не только активизацию организационных мер по подготовке качественных квалифицированных кадров на основе развития практики наставничества при активной финансовой поддержки аграрных организаций со стороны государственных органов.

Список литературы:

1. Акиндинов В. В., Лосева А.С., Попова В.Б. Профессия бухгалтера при переходе к цифровой экономике: угрозы и перспективы / В. В. Акиндинов, А. С. Лосева, В. Б. Попова // Наука и Образование. 2022. Т. 5, № 4. EDN LLGPCW.
2. Гусева М. Н., Анциферова О.Ю. Современное состояние и тенденции развития человеческого капитала АПК и сельских территорий России //

Региональная экономика. Юг России. 2023. Т. 11. № 3. С. 14-22. – DOI 10.15688/re.volsu.2023.3.2. – EDN JWNAJD.

3. Как блокчейн изменит бухгалтерию
<https://www.klerk.ru/buh/articles/472371/>

4. Лосева А. С., Акиндинов В.В., Горохова Ю.С. Сертификация "1С: профессионал" как подтверждение квалификации, опыта и навыков работы обучающегося по системе "1С: Бухгалтерия 8" // Столыпинский вестник. 2022. Т. 4, № 6. EDN VQMJOS.

5. Профессия бухгалтера в цифровой экономике РФ / В. В. Акиндинов, А. С. Лосева, С. И. Хорошков, С. И. Килина // Наука и Образование. 2022. Т. 5, № 4. EDN BVZAN.

6. Технология блокчейн в бухгалтерском учете и аудите в 2022 году
<https://i-ias.ru/blog-ias/tpost/lci3x24321-tehnologiya-blokchein-v-buhgalterskom-uc>

7. Хорошков С. И., Акиндинов В.В., Сарычева Е.В. Криптовалюта и развитие бухгалтерского учета денежных средств в цифровой экономике РФ // Наука и Образование. 2022. Т. 5, № 4. EDN ZPPANZ.

8. Цифровые технологии в управлении АПК / В. В. Акиндинов, А. С. Лосева, Е. А. Мягкова, К. В. Акиндинов // Аграрная экономика в условиях новых глобальных вызовов (V Шаляпинские чтения) : материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции, Мичуринск-наукоград РФ, 25 ноября 2022 года. Мичуринск-наукоград РФ: Мичуринский государственный аграрный университет, 2022. С. 10-15. EDN DRPKQC.

9. Что такое ЭДО: плюсы и недостатки электронного документооборота
<https://timeweb.com/ru/community/articles/chto-takoe-edo>

10. 11 основных трендов управления документами в 2023 году
https://esm-journal.ru/material/11_osnovnykh_trendov_upravlenija_dokumentami_v_2023_godu

11. A competency-based approach to developing the human capital of rural municipal servants / M. N. Guseva, V. V. Krutikova, N. P. Brozgunova [et al.] // European Proceedings of Social and Behavioural Sciences : Proceedings of the

Conference on Land Economy and Rural Studies Essentials (LEASECON 2021),
Omsk, 10–11 мая 2021 года. Vol. 124. Omsk: European Publisher. 2022. P. 255-261.
– EDN XSAHNM.

UDC 334.5.024.5:338

**STAFFING AND PERSONNEL POTENTIAL OF AGRICULTURAL
ORGANIZATIONS**

Valeria V. Bratkova¹

head of department
economics and financial law
bratkova.valera@mail.ru.

Alla S. Loseva²

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor
Loseva.ange@yandex.ru

North Caucasus Institute-branch of RANEPА¹

Pyatigorsk, Russia

Michurinsk State Agrarian University²

Michurinsk, Russia

Annotation. The article discusses issues of staffing and human resources potential of agricultural organizations. The authors show a strategy for the development of human resources in conjunction with the overall development strategy of an agricultural organization. The main stages of the formation of human resources and the development of staffing based on the educational component are considered. Promising directions for improving the quality of staffing in agricultural organizations have been formulated.

Keywords: staffing, human resources, agricultural organizations

Статья поступила в редакцию 20.11.2023; одобрена после рецензирования 20.12.2023; принята к публикации 25.12.2023.

The article was submitted 20.11.2023; approved after reviewing 20.12.2023; accepted for publication 25.12.2023.