

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ В СФЕРЕ АПК

Кириллов Иван Олегович

студент, Красноярский государственный аграрный университет ЮИ, РФ, г. Красноярск

Голованова Юлия Игоревна

студент, Красноярский государственный аграрный университет ЮИ, РФ, г. Красноярск

Навальный Сергей Викторович

научный руководитель, канд. юрид. наук, доцент кафедры Теории и истории государства и права, доцент ВАК, Красноярский государственный аграрный университет ЮИ, РФ, г. Красноярск

Ключевые слова: аграрный рынок, сельское хозяйство, сельскохозяйственная продукция, кадровый потенциал АПК.

Цель научной работы: изучение основных методов повышения кадрового потенциала в сфере АПК.

Предметом исследования является изучение ситуации, связанной с кадровым потенциалом в сфере АПК на сегодняшний день. В Российской Федерации важной частью экономики является развитие агропромышленного комплекса. Президент России уделяет огромное внимание серьезному экономическому масштабу АПК. Однако в последнее время происходит устойчивое снижение производства продукции сельского хозяйства, а вот потребность наоборот – увеличивается, особенно учитывая ситуацию с санкциями. Одной из проблем, которая возникает при решении данной ситуации является нехватка грамотных, высококвалифицированных управленческих кадров. Почему это важно? Развитие рыночных отношений и аграрного сектора, в целом, зависят от эффективности управления.

Что такое потенциал? Он представляет собой сложную систему материально-технических и организационно-экономических возможностей. Кадровый потенциал – система профессиональных знаний и умений, а также трудовых навыков и социальных качеств, приобретенных работниками в процессе обучения и наработки. Также это может подразумеваться как совокупность всех работников, которые могли бы занять должности в сфере управления агропромышленным комплексом.

Формирование кадрового потенциала в АПК:

1. Подбор новых грамотных работников, имеющих способности к сфере управления;
2. Развитие уже действующих работников с помощью повышения навыков в сфере управления АПК, также дополнительное образование.

Два направления, которые ориентированы на отбор управленческих кадров:

- Селекция;
- Рекрутирование.

Методики, учитывающие систему личностных и деловых качеств потенциального управляющего:

1. Определенный уровень знаний и стаж работы с соответствующим опытом;
2. Чувство личной ответственности за выполняемое дело;
3. Трудолюбие;
4. Дисциплинированность;
5. Умение организовать систему управления;
6. Правильное оформление и составление документации;
7. Честность, добросовестность, уравновешенность.

Также следует отметить особую важность кадрового потенциала АПК, ведь формирование кадрового потенциала без него фактически невозможно. Оно направлено на удовлетворении и исполнение запросов производства, а также обеспечение интересов сотрудников. Для того, чтобы в дальнейшем снизить в АПК установку на выпуск прежнего, устоявшегося объема специалистов, а также сократить отток высококвалифицированных кадров в иные области сельского хозяйства необходимо эффективное планирование оптимальной численности руководителей сельскохозяйственных предприятий.

Также все лишние незапланированные затраты на подготовку требуемого управленческого персонала поможет сократить своевременное планирование всех финансовых вопросов.

Осуществление кадрового планирования происходит через различные взаимосвязанные мероприятия, которые объединены для комплексной работы по формированию эффективного управления.

Что касается профессиональной мотивации работников? Мотивы бывают следующие:

1. Мотив обеспечения. Здесь рассматривается вопрос о материальной выгоде, финансовом обеспечении работника, это играет важную роль и даже основную для многих;
2. Призвание. Иначе самореализация. Управление является отличным стартом для самореализации личности работника;
3. Престиж. Да, для некоторых имеет определенную важность признание общественности, их оценка, не стоит этого отрицать.

На данный момент осуществляются различные мероприятия для мотивации к труду в сфере кадров в аграрном секторе студентов. В связи с постоянным развитием государства и соответственно, сельскохозяйственного производства, необходимые молодые грамотные специалисты, которые хотят развивать эту сферу дальше. Кадровое обеспечение – совокупность методик, направленных на создание условий, способствующих нормальному функционированию рынка труда, а также реализации подготовленных ранее планов и программ в кадровой сфере.

Для реализации указанных методик необходимы соответствующие механизмы, управляющие качеством кадрового потенциала, например,:

1. Формирование государственного механизма с целью реализации агропромышленной политики в определенном регионе;
2. Стимулирование внутреннего спроса на продукцию и услуги предприятий аграрного сектора определенного региона;
3. Рыночные механизмы в сфере АПК
4. Поддержка основных направлений производства аграрного сектора.

Таким образом, подводя итоги, можно сделать вывод о том, что на территории Российской Федерации управленческий кадровый потенциал имеет устаревшие формы, их государство старается заменить на новые. Также выполняются различные задачи по привлечению молодых студентов в сферу управленческого кадрового потенциала в АПК. Однако даже при таких условиях присутствуют высокие показатели трудовой деятельности. Для развития данной сферы необходимо:

1. Обеспечить достойный уровень заработной платы, при котором спокойно сможет жить семья;
2. Обеспечить дальнейшее продвижение по карьерной лестнице;
3. Каждый 4 года повышать с помощью дополнительного образования квалификацию работников.

Список литературы:

1. Анисимова Н.Ю. Трансформационные процессы организационной структуры АПК Крыма и его кадрового обеспечения / Н.Ю. Анисимова / Известия сельскохозяйственной науки Тавриды, 2018. – 185 с. – Текст: непосредственный.
2. Воробьев Н.Н., Потапова А.Н. Формирование и расширение рынка экологически чистой сельскохозяйственной продукции: научная статья / Н.Н. Воробьев, А.Н. Потапова / Ставрополь: Невинномысский технологический институт, 2013. – 4 с. - Текст: непосредственный.
3. Копылова М.А. Методологические принципы кадрового управления / М.А. Копылова / Вестник РГАЗУ, 2008. - 139 с. - Текст: непосредственный.
4. Смагин Б.И. Акиндинов В.В. Эффективность использования ресурсного потенциала в аграрном производстве / Б.И. Смагин, В.В. Акиндинов / Мичуринск: Изд-во Мичуринского ГАУ, 2007. – 150 с. - Текст: непосредственный.