

УДК 338.439

## ***ПОВЫШЕНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ***

***Барчо М.Х***

*д. э. н., профессор кафедры экономики и внешнеэкономической деятельности,  
Кубанский государственный аграрный университет,  
Краснодар, Россия*

***Беджанова Я.К.***

*обучающаяся экономического факультета,  
Кубанский государственный аграрный университет,  
Краснодар, Россия*

***Гвозденко С.П.***

*обучающаяся экономического факультета,  
Кубанский государственный аграрный университет,  
Краснодар, Россия*

### **Аннотация**

В статье рассматривается суть термина «кадровый потенциал» и проблемы, с которыми сталкиваются сельские районы в его развитии. Анализ включает статистические данные о демографических изменениях и тенденциях занятости в аграрном секторе. Статья демонстрирует взаимосвязь между развитием кадрового потенциала и экономической стабильностью сельских регионов. Предметом исследования является повышение кадрового потенциала в сельских районах. Цель исследования — формулирование рекомендаций по развитию этих территорий. Методы, использованные в исследовании, включают анализ, синтез, группировку и сравнение, что позволяет получить полное представление о состоянии кадровых ресурсов. Значимость исследования заключается в разработке практических рекомендаций для решения проблем, связанных с кадровым потенциалом.

**Ключевые слова:** кадровый потенциал, сельские территории, занятость, конкурентоспособность, человеческие ресурсы, инфраструктура.

## ***INCREASING HUMAN RESOURCES POTENTIAL AS A FACTOR IN THE DEVELOPMENT OF RURAL AREAS***

***Barcho M.H.***

*Doctor of Economics, Professor of the Department of Economics and Foreign  
Economic Activity,  
Kuban State Agrarian University,*

*Krasnodar, Russia*

***Bedzhanova Y.K.***

*Student of the Faculty of Economics,  
Kuban State Agrarian University,  
Krasnodar, Russia*

***Gvozdenko S.P.***

*student of the Faculty of Economics,  
Kuban State Agrarian University,  
Krasnodar, Russia.*

### **Abstract**

This article examines the essence of the term "human resource potential" and the problems faced by rural areas in its development. The analysis includes statistical data on demographic changes and employment trends in the agricultural sector. The article demonstrates the relationship between the development of human resource potential and the economic stability of rural regions. The subject of the research is the enhancement of human resource potential in rural areas. The aim of the research is to formulate recommendations for the development of these territories. The methods used in the research include analysis, synthesis, grouping, and comparison, which provide a comprehensive understanding of the state of human resources. The significance of the research lies in the development of practical recommendations to address issues related to human resource potential.

**Keywords:** human resource potential, rural territories, employment, competitiveness, human resources, infrastructure.

Повышение кадрового потенциала является одним из ключевых факторов для устойчивого развития сельских территорий и играет решающую роль в формировании конкурентоспособного аграрного сектора в России. В последние годы в стране формируется новый тип сельского хозяйства, опирающийся на современные инновационные технологии, такие как робототехника, цифровизация, генетика и селекция, а также биометоды и нанотехнологии. Однако, для достижения ощутимых качественных преобразований в аграрном секторе необходимо преодолеть ряд значительных преград, среди которых важное место занимает оптимизация и формирование кадрового потенциала.

Кадровый потенциал становится важнейшим элементом как для агропромышленного комплекса России, так и для устойчивого развития сельских территорий. Он представляет собой основной ресурс, который влияет на эффективное использование других компонентов, таких как природные ресурсы и современные технологии. При исследовании кадрового потенциала в сельских регионах необходимо учитывать, что различные области страны обладают уникальными характеристиками, включая плотность населения, уровень жизни и доходов, а также миграционные процессы.

Ключевую роль в формировании кадрового потенциала играют условия социальной инфраструктуры, комфортность проживания, а также доступность и качество образовательных и медицинских услуг. Эти факторы непосредственно влияют на миграционные потоки, средний возраст и уровень квалификации населения, проживающего в сельской местности.

Для более глубокого анализа условий, способствующих повышению кадрового потенциала в конкретных сельских территориях, следует рассмотреть четыре основные группы факторов, которые определяют эти условия (рисунок 1).

В условиях динамичных изменений, происходящих в аграрной сфере, именно создание и развитие эффективной кадровой политики способны обеспечить устойчивое развитие сельских территорий, способствуя как экономическому, так и социальному прогрессу в наибольшей степени.

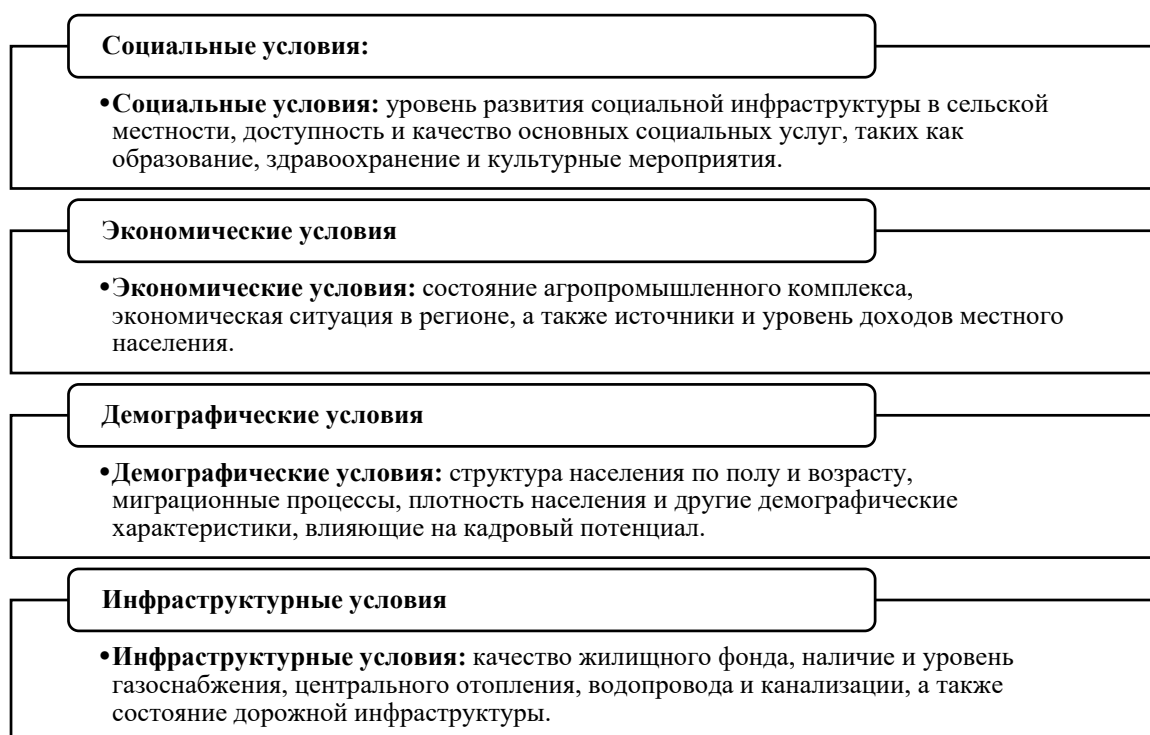


Рисунок 1 – Условия развития кадрового потенциала сельских территорий  
(Составлено на основе авторской разработки)

В данном контексте рассмотрим динамику численности городского и сельского населения России для анализа последствий миграционных процессов и изменения в распределении рабочей силы (рисунок 2).

Анализируя рисунок 2, можно увидеть, что на протяжении 5 лет происходит сокращение сельского населения на 0,4%, что может быть связано с миграцией молодежи в городские районы в поисках лучших экономических возможностей. Это сокращение, в свою очередь, негативно сказывается на кадровом потенциале сельских территорий, усугубляя проблемы с обеспечением рабочей силы и развитием местной экономики.

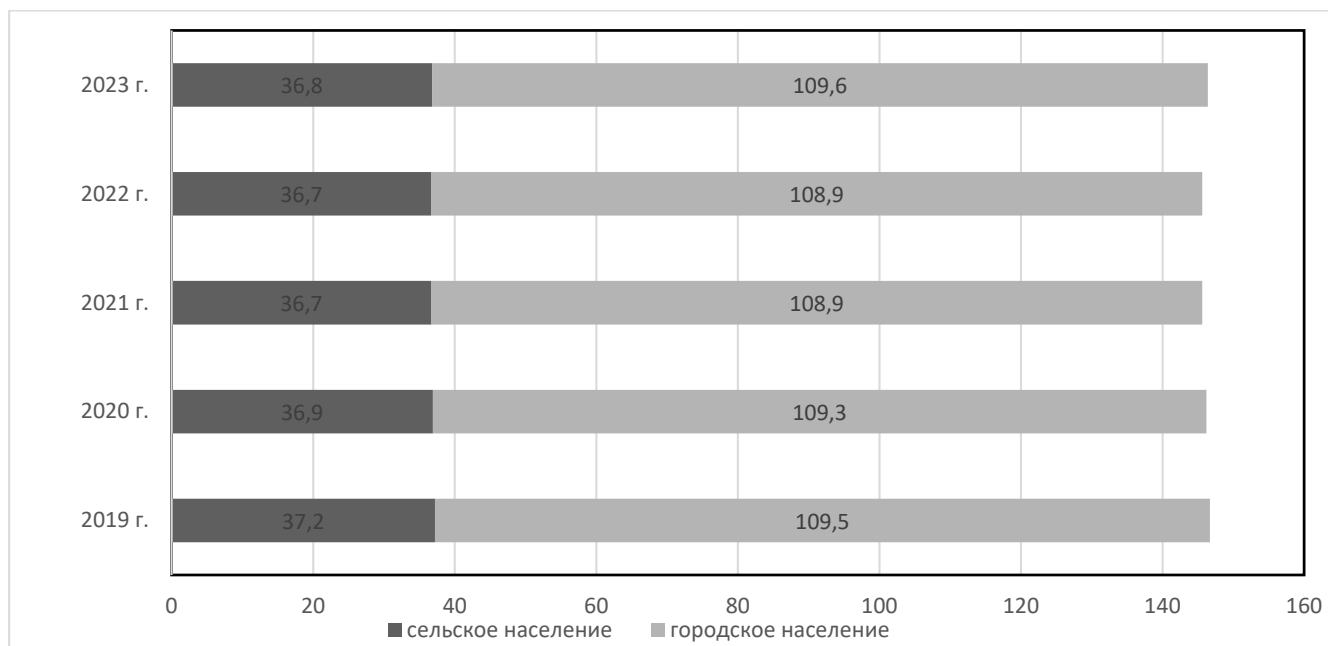


Рисунок 2 – Динамика численности сельского и городского населения РФ, млн. чел.

Источник: Федеральная служба государственной статистики  
<https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13282>

В связи с сокращением сельского населения важно обратить внимание на распределение численности занятых в сельском хозяйстве по возрастным группам (рисунок 3).

Проанализировав рисунок 3, можно отметить, что наибольшее количество работников приходится на возрастную группу 50-59 лет, составляющую 25,8%, за ней следует группа 40-49 лет с долей 23,9%, в то время как доля молодых специалистов до 30 лет составляет всего 13,2%, что подтверждает тезис о низкой привлекательности сельского хозяйства для молодежи.

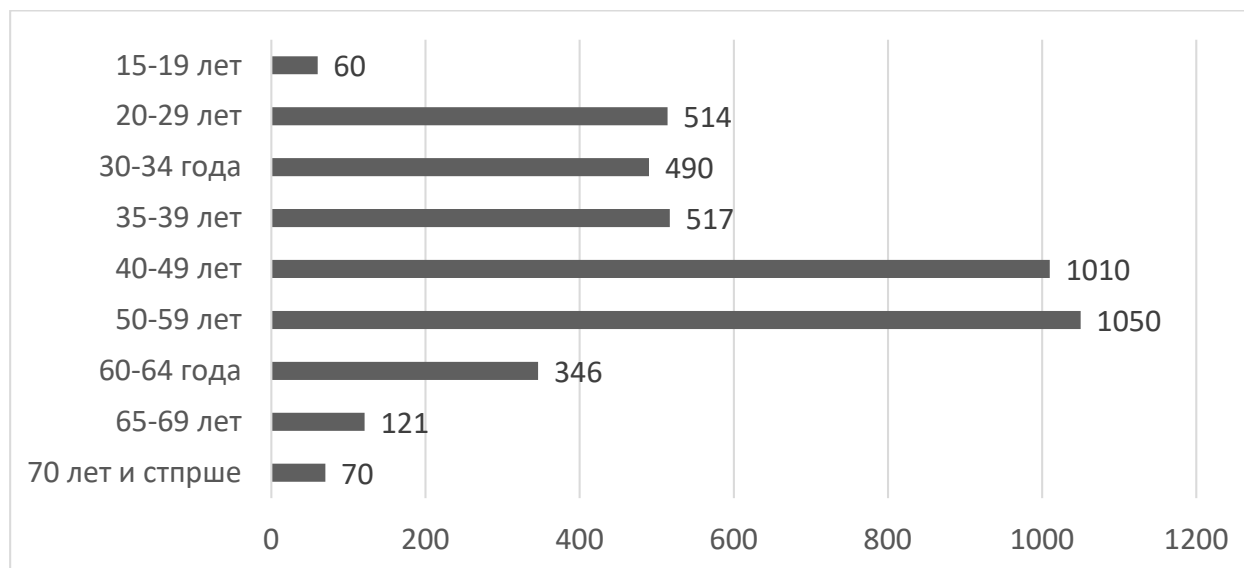


Рисунок 3 – Численность занятых в сельском хозяйстве по возрастным группам, 2022 г., тыс. чел.

Источник: Федеральная служба государственной статистики

[https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud\\_2023.pdf](https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Trud_2023.pdf)

Результаты проведенного анализа показывают, что наблюдается рост спроса на высококвалифицированных специалистов в данной области. Это, в свою очередь, приводит к замедлению темпов роста производительности труда, так как выполнение задач, требующих высокой квалификации, становится сложным из-за нехватки соответствующих кадров.

В связи с этим, обратимся к таблице 1, чтобы более детально рассмотреть, как образовательные программы влияют на кадровый потенциал в этой сфере.

Таблица 1 – Качество подготовки кадров для сельского хозяйства

Показатель	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Отклонение 2022 г. от 2020 г.	
				Абс., (±)	Отн., %
Выпуск специалистов среднего звена по профессии сельское, лесное и рыбное хозяйство, тыс. чел.	20,3	20,6	21,6	1,3	106,4
Выпущено бакалавров, специалистов, магистров по направлению подготовки	22,3	21,3	21,8	-0,5	97,7

сельское, лесное и рыбное хозяйство, тыс. чел.					
Выпущено бакалавров, специалистов, магистров по направлению подготовки ветеринария и зоотехния, тыс. чел.	8,4	8,3	8,4	0	100
Выпуск аспирантов сельского, лесного и рыбного хозяйства, чел.	538	492	504	-34	93,7
Выпуск аспирантов ветеринарии и зоотехнии, чел.	243	246	270	24	111,1

Источник: Федеральная служба государственной статистики  
[https://rosstat.gov.ru/vpn/2020/Tom10\\_Rabochaya\\_sila](https://rosstat.gov.ru/vpn/2020/Tom10_Rabochaya_sila)

Эффективность работы специалистов в аграрном секторе непосредственно зависит от их интеллектуального потенциала и способности применять на практике знания, полученные в процессе обучения в высших и средних учебных заведениях.

Анализ данных, представленных в таблице 1, демонстрирует тенденцию к снижению числа специалистов, бакалавров и магистров в областях лесного, сельского и рыбного хозяйства. В отчетном году было выпущено 21,8 тыс. человек, что на 2,3% меньше по сравнению с базисным периодом. Данная ситуация может стать фактором, способствующим снижению эффективности производственной деятельности в аграрном комплексе.

Несмотря на то, что качество и уровень образования играют важную роль для аграрного сектора, результаты анализа показывают, что лишь 53% выпускников с высшим образованием связывают свою профессиональную деятельность с полученной специальностью (рисунок 4). Это вызывает противоречивые суждения относительно кадрового состояния данного сектора и подчеркивает необходимость дальнейшего исследования в области подготовки и трудоустройства специалистов.

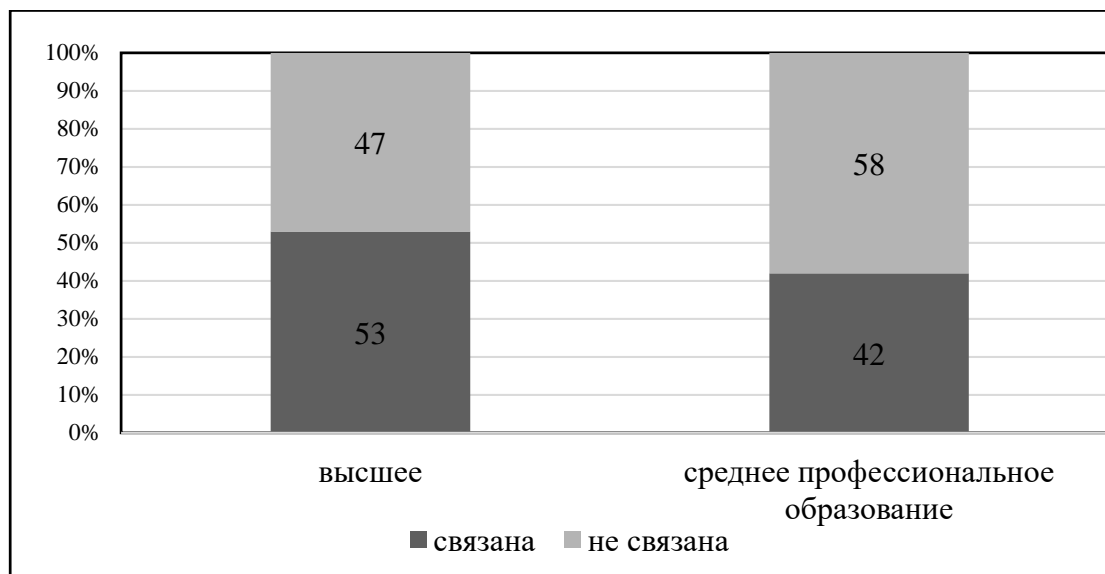


Рисунок 4 - Соответствие работы трудоустроенных выпускников образовательных организаций России их специальности (2019-2021 год), %

Источник: Федеральная служба государственной статистики  
[https://rosstat.gov.ru/vpn/2020/Tom10\\_Rabochaya\\_sila](https://rosstat.gov.ru/vpn/2020/Tom10_Rabochaya_sila)

С одной стороны, в аграрном секторе наблюдается нехватка квалифицированных кадров, а с другой — специалисты все чаще мигрируют в другие сферы деятельности. Это указывает на необходимость создания стимулов для привлечения и удержания кадров в данной области.

Привлечение и сохранение высококвалифицированных специалистов напрямую связано с обеспечением адекватного уровня заработной платы. Однако текущий уровень оплаты труда в аграрной отрасли не всегда соответствует требованиям, необходимым для формирования высокой мотивации у работников.

Таким образом, развитие сельских территорий требует активного наращивания человеческого капитала, что, в свою очередь, предполагает внедрение комплексного набора мер:

1. Развитие образовательных программ: в условиях современного рынка труда необходимо разработать и внедрить образовательные курсы, ориентированные на подготовку специалистов в таких ключевых сферах, как агросектор, экология и туризм. Эффективное сотрудничество между учебными



заведениями и местными предприятиями является важным условием для создания программ, соответствующих реальным потребностям рынка. Это позволит не только повысить уровень образования, но и обеспечить соответствие квалификации выпускников требованиям работодателей.

2. Привлечение молодых специалистов: для стимулирования молодежи к выбору жизни и работы в сельской местности необходимо внедрить финансовые механизмы, такие как субсидии на жилье, налоговые льготы и гранты для стартапов. Кроме того, организация программ стажировок и практик может способствовать получению молодыми специалистами практического опыта, что, в свою очередь, повысит их заинтересованность в трудоустройстве в данных регионах.

3. Развитие инфраструктуры: улучшение инфраструктуры, включая транспортные сети и доступ к интернету, является критически важным фактором для привлечения и удержания кадров в сельских территориях. Инвестиции в создание современных рабочих мест и условий для удаленной работы позволят специалистам осуществлять свою деятельность из любой точки, не покидая сельскую местность, что значительно повысит их качество жизни и профессиональную удовлетворенность.

4. Повышение квалификации: регулярная организация программ переподготовки и повышения квалификации для действующих работников является необходимым условием их адаптации к изменениям на рынке труда.

Таким образом, комплексный подход к повышению кадрового потенциала сельских территорий, включающий развитие образовательных программ, привлечение молодых специалистов, улучшение инфраструктуры и повышение квалификации, может существенно способствовать устойчивому развитию данных регионов и повышению их конкурентоспособности на рынке труда.

**Библиографический список:**

1. Абилова, Е.В. Накопление и развитие человеческого капитала сельских территорий / Е.В. Абилова. — DOI 10.24411/2618-9852-2020-15209. // Общество, экономика, управление. — 2021. — Т. 5, № 2. — С. 47–52. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43809076>
2. Направления развития кадрового потенциала как фактора повышения эффективности агропромышленного комплекса России / М. Х. Барчо, К. С. Балюкова, М. С. Косян, П. И. Псалом // Вестник Академии знаний. — 2024. — № 1(60). — С. 48-51.
3. Головина С.Г. Социально-экономические условия развития человеческого капитала сельских территорий / С.Г. Головина, И.Н. Миколайчик, Л.Н. Смирнова — DOI: 10.32417/1997-4868-2020-199-8-65-79 // Аграрный Вестник Урала. — 2023. — № 08(199). — С. 65–79. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44247827>.
4. Гусева, М.Н. Современное состояние и тенденции развития человеческого капитала АПК и сельских территорий России / М.Н. Гусева, О.Ю. Анциферова — DOI: <https://doi.org/10.15688/re.volsu.2023.3.2> // Региональная экономика. Юг России. — Т. 11. — № 3. — С. 14–22. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=46499561>
5. Закшевский, В.Г. Оценка условий развития человеческого капитала на сельских территориях южного макрорегиона / В.Г. Закшевский, З.В. Гаврилова — DOI 10.33938/219-43. // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. — 2021. — № 9(78). — С. 43–48. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=47398404>
6. Кусакина, О.Н. Развитие человеческого капитала сельских территорий на основе совершенствования системы жизнеобеспечения / О.Н. Кусакина, Г.В. Токарева, С.В. Соколов // Вестник Института дружбы народов Кавказа (Теория экономики и управления народным хозяйством). Экономические науки. — 2022. — № 4(56). URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=45645377>.
7. Меренкова, И.Н. Мониторинг человеческого капитала как социального ресурса развития сельских территорий / И.Н. Меренкова, З.В. Гаврилова // Островские чтения. — 2022. — № 1. — С. 237–241. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44072047>

*Оригинальность 75%*