

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

И.Г. Гайнутдинов, Ч.М. Куракова, Р.Р. Габдулхаев, Р.Г. Губайдуллин

Реферат. Исследования проводили с целью изучения состояния развития кадрового потенциала в сельском хозяйстве РТ, современных причин и факторов, влияющих на подготовку кадров и обеспеченность ими отрасли. Работу выполняли на основе данных органов государственной статистики, Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан, а также результатов собственных наблюдений и опросов. В сельскохозяйственных предприятиях республики за 2015–2019 гг. число работников уменьшилось на 5,9 %. Наибольшее сокращение за этот период произошло по таким профессиям, как трактористы-машинисты (на 24,3 %), операторы машинного доения (25,5 %), работники свиноводства (26,3 %) и овцеводства (57,5 %). В целом количество занятых в сельском хозяйстве снизилось на 34,5 тыс. человек, что, с одной стороны, стало следствием процессов укрупнения и автоматизации производства, с другой, обусловлено продолжающейся урбанизацией. Только за последние 5 лет численность жителей города выросла на 3,6 %, сельского населения – уменьшилась на 0,6 %. Есть проблемы и в системе высшего образования. На сегодняшний день около 25 % главных специалистов (агрономов, ветеринарных врачей, бухгалтеров) не имеют высшего образования. В последние годы значительная доля в структуре подготовки кадров в вузах Республики Татарстан приходится на специалистов по гуманитарным и общественным наукам – соответственно 37,5 и 32,7 %, тогда как на сельскохозяйственные направления приходится не более 3 %. Увеличение активной нагрузки на преподавателей вузов, а также отсутствие профессиональных стандартов по сельскохозяйственным специальностям, учитывающих специфику отрасли, не способствуют подготовке компетентных специалистов.

Ключевые слова: демография, кадры, потенциал, факторы, подготовка кадров, обеспеченность.

Введение. По данным Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан по состоянию на 01.01.2020 г., в республике осуществляли финансово-хозяйственную деятельность 450 сельскохозяйственных предприятий. При этом с прибылью завершили 2019 г. только 401 предприятие. Количество убыточных хозяйств выросло, по сравнению с 2018 г., на 11 предприятий. Анализ причин их убыточности, выявленных по результатам выездов в хозяйства и ознакомления с состоянием организации производства, управления технологическими процессами, показал, что во многом сложившаяся ситуация связана с недостатком ведущих отраслевых специалистов и руководителей подразделений и, как следствие, чрезмерная управленческая нагрузка на них, что снижает оперативность и эффективность принимаемых решений. Это приводит к технологическим нарушениям и срывам. Опрошенные руководители и специалисты, также отмечали нежелание молодых специалистов оставаться работать на селе. Это свидетельствует о тесной взаимосвязи между кадровым обеспечением сельского хозяйства и его эффективностью.

В ранее проведенных исследованиях по этой проблеме было отмечено, что в Республике Татарстан для эффективной подготовки кадров необходимо создать качественно новый уровень получения информации для ее потребителей [1]. Кроме того, было доказано, что при высокой оперативности работы и управляемости производственных процессов в растениеводстве наблюдается сравнительно хорошая результативность производства. Так, в группе муниципальных районов республики

с нагрузкой пашни на одного агронома до 3500 га, по сравнению с группой районов с нагрузкой пашни на одного агронома от 3500 до 6000 га и от 6000 до 10000 га, скорректированная урожайность зерновых была выше на 6,7 и 8,7 ц/га, соответственно [2]. Согласно результатам исследований Мухаметгалиева Ф.Н. и соавт., по мере увеличения уровня оплаты и улучшения условий труда работников сельскохозяйственных предприятий, возрастает производительность труда и уровень удовлетворенности общими условиями жизни. В свою очередь высокая производительность труда, создает возможности для улучшения социальной инфраструктуры местности, так как увеличиваются поступления в местный бюджет [3].

Процесс воспроизводства кадрового потенциала зависит от множества факторов, среди которых можно выделить следующие:

социально-демографические, определяющие структурный аспект трудовых ресурсов, в том числе их количественный состав;

уровень развития рынка труда и его конъюнктура, характеризующаяся соотношением спроса и предложения на квалифицированные кадры;

развитость социальной инфраструктуры в отдельных отраслях экономики, определяющая возможность создания соответствующих условий для начинающих специалистов [4];

социально-экономическое положение населенных пунктов, от которого зависит их миграционная привлекательность и ряд других.

В последние годы (2015–2020 гг.) различные изменения претерпевают и высшие учебные заведения аграрного направления. Так,

если раньше большинство из них назывались образовательными учреждениями высшего профессионального образования, то сейчас только высшего образования. Это во многом связано с тем, что большинства вузов готовят не специалистов, а бакалавров по направлениям подготовки. Кроме того, регулярно изменяются федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования, принят ряд профессиональных стандартов. Все это в конечном итоге определяет влияние образовательного фактора на подготовку специалистов для села.

Цель исследования – выявление причин и факторов, включая образовательный, влияющих на воспроизводство кадрового потенциала в сельском хозяйстве в современных условиях.

Условия, материалы и методы. Работу проводили на основе данных органов государственной статистики, Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан, а также с использованием результатов собственных наблюдений, опросов руководителей и работников хозяйств. Объект исследований – состояние и уровень развития кадрового потенциала в сельском хозяйстве Республики Татарстан, тенденции и факторы, оказывающие влияние на обеспеченность кадрами АПК. В работе применяли системный и сравнительный, аналитический и экономико-статистический анализ, монографический метод. Данные для анализа в динамике брали из официальных источников Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по РТ, сводного годового отчета сельскохозяйственных предприятий республики за 2015-2020 гг.

Анализ и обсуждение результатов. Связь и взаимообусловленность финансовых и демографических процессов позволяет рассматривать демографическую историю в качестве одного из ведущих аспектов, от которого зависит не только социально-экономическое становление определенных территорий, но и состояние кадрового потенциала [4, 5]. Один из показателей, прямо характеризующих демографическое состояние на селе, – динамика изменения численности населения (табл. 1). Постоянное население Республики

Татарстан в период с 2012 г. по 2020 г. увеличилось на 80,8 тыс. человек и составила на 1 января 2020 г. 3902,8 тыс. человек. Одновременно наблюдается отрицательная динамика изменения численности сельского населения, которая за тот же период снизилась на 20,6 тыс. человек, или 2,2 %. При этом доля сельского населения в его общей численности также сократилась с 24,1 % до 23,1 %. Все это отрицательно сказывается на обеспеченности отраслей сельского хозяйства высококвалифицированными специалистами и трудовыми ресурсами в целом.

Изменения общей численности сельского населения взаимосвязаны с показателями занятости в отрасли, численность которых за 2012–2018 гг. уменьшилась на 34,5 тыс. человек (на 18,9 %). На наш взгляд, это, с одной стороны, связано с укрупнением сельскохозяйственных предприятий, а также усилением механизации и автоматизации производственных процессов, которое сопровождается сокращением рабочих мест. С другой стороны, продолжают развиваться процессы урбанизации с одновременным снижением рождаемости на селе. Это подтверждают результаты других исследований, проведенных в разные периоды [5, 6, 7]. Причем оба фактора взаимосвязаны и взаимообусловлены.

Среднегодовая численность работников организаций АПК, согласно данным отчетности по форме №5-АПК МСХиП РТ, в 2019 г. составила 43023 человек, или 94,1 % к величине этого показателя в 2015 г. (табл. 2). Наибольшее сокращение за этот период произошло по таким профессиям, как трактористы-машинисты (на 24,3 %), операторы машинного доения (25,5 %), работники свиноводства (26,3 %) и овцеводства (57,5 %). Единственная отрасль, в которой отмечена положительная динамика, – птицеводство, в котором наблюдается увеличение числа среднегодовых работников более чем в 2,6 раза.

Результаты исследований ученых-экономистов свидетельствуют о том, что эффективность использования имеющихся факторов производства в сельском хозяйстве, в том числе и земельных ресурсов, во многом определяет обеспеченность квалифицированными кадрами [8, 9]. Сегодня возрастает по-

Таблица 1 – Количество постоянного населения, в том числе городского и сельского, тыс. чел. *

Показатель	Годы								
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Всего населения	3822	3838,2	3855	3855	3868,7	3885,2	3894,3	3898,6	3902,8
Городское население	2900,7	2920,5	2939,7	2939,7	2956,1	2976,2	2990,6	2998,5	3002,1
Сельское население	921,3	917,7	915,3	915,3	912,6	909,0	903,7	900,1	900,7
Доля сельского населения, %	24,1	23,9	23,7	23,7	23,6	23,4	23,2	23,1	23,1

* построено авторами по данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Татарстан.

Таблица 2 – Численность работников сельскохозяйственных организаций Республики Татарстан, чел.*

Показатель	Годы					2019 в % к 2015
	2015	2016	2017	2018	2019	
Всего занятых в производстве	45730	43670	41234	38087	43023	94,1
Механизаторы	10267	9458	9016	8442	7 774	75,7
Операторы машинного доения	5962	5755	5310	4762	4 441	74,5
Скотоводы	5998	5503	4933	4405	5 456	91,0
Свиноводы	579	557	451	398	427	73,7
Овцеводы (козоводы)	80	85	81	74	34	42,5
Птицеводы	724	781	748	680	1 905	263,1

*составлено авторами по данным годовых отчетов сельскохозяйственных организаций Республики Татарстан.

требность в специалистах с широким спектром профессиональных знаний и умений. Слабый уровень обеспеченности специалистами по маркетингу, логистике, отраслевыми специалистами (ветеринарные врачи, зоотехники, инженеры, агрономы и др.) обуславливает снижение эффективности производства в некоторых отраслях сельского хозяйства. Нехватка отраслевых специалистов в хозяйствах, сказывается на технологической дисциплине, отсутствие которой приводит к снижению продуктивности, увеличению себестоимости и ухудшению качества сельскохозяйственной продукции. Всё это в совокупности отражается на величине денежной выручки. Отсутствие специалистов по логистике и маркетингу обуславливает покупку не всегда качественных и дешевых материально-технических ресурсов, а также дефицит каналов выгодного сбыта готовой продукции. На эффективность сельскохозяйственного производства влияет и множество других факторов: технология, организация труда, почвенно-климатические условия, конъюнктура на рынках материально-технических ресурсов и продукции сельского хозяйства. Тем не менее, обследование ряда убыточных хозяйств показало, что основная причина убыточности – несоблюдение технологической дисциплины при производстве продукции, что во многом связано с отсутствием профессиональной команды специалистов и постоянного коллектива работников

основных профессий (механизаторов, работников животноводства и др.). Например, в ООО «Рыбно-Слободская Продкорпорация» Рыбно-Слободского муниципального района на 7,0 тыс. га сельхозугодий, в том числе 6,3 тыс. га пашни, около 1,0 тыс. условных голов КРС не было ни главного агронома, ни главного зоотехника, ни главного инженера. В ООО «Черемшан Агроуслуги» Черемшанского района РТ, в 2019 г. работали всего 8 механизаторов, в качестве сезонных работников, на каждого из которых приходилось около 795 га пашни, тогда как в среднем по республике величина этого показателя составляет 323 га. В хозяйстве нет постоянных специалистов, главный агроном работает по совместительству, нет агронома-семеновода, агронома-агрохимика, главного бухгалтера, бухгалтер по расчету, главного инженера и инженера по ОТ и ТБ, главного ветврача, главного зоотехника, осеменатора, ветфельдшера. При этом надой молока от одной коровы ниже, чем в среднем по РТ, на 2923 кг, полная себестоимость привеса КРС в 1,4 раза превышает цену реализации (убыточность 26,5 %), производство молока также убыточно, а цена его реализации в 1,3 раза ниже, чем средняя по республике. Денежная выручка в расчете на 1 га пашни по итогам 2019 г. составила 8,45 тыс. руб., при средней величине этого показателя по РТ - 25,1 тыс. руб., средняя заработная плата специалистов соответственно 18,0 тыс. руб.



Рис. 1 – Динамика численности занятых в сельском хозяйстве в 2012–2018 гг., тыс. человек (построено авторами по данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Республике Татарстан)



Рис. 2 – Состав работников сельского хозяйства Республики Татарстан по уровню образования и 28,8 тыс. руб.

Вместе со снижением численности специалистов сельскохозяйственных предприятий меняется качественный состав трудоспособного населения. Так, по данным Татарстана по состоянию на 01.01.2019 г. в сельской местности около 28,9 % жителей достигли пенсионного возраста, что ведет к снижению трудового потенциала. К категории «моложе трудоспособного возраста» на селе относится всего 17,2 % населения. В городской местности величины этих показателей составляют 24,2 % и 20,2 % соответственно. При этом обеспеченность трудовыми ресурсами, в первую очередь, зависит от демографического потенциала. Чем выше доля численности населения моложе трудоспособного возраста, тем больше перспектив для развития рынка трудовых ресурсов.

Сокращение сельского населения в Республике Татарстан обусловлено низкой рождаемостью при отрицательном соотношении уровня рождаемости и смертности. Так, в 2019 г. в РТ родилось 42668 человек, или 75,4 % от уровня 2015 г. (56598 человек). Аналогичная тенденция характерна и для сельской местности.

Начатые в 2003 г. изменения в системе высшего образования Российской Федерации, в основу которых легло подписание Болонской декларации, предполагающей создание единого европейского образовательного пространства, не способствовало повышению качества высшего образования. В России это привело к принятию новых образовательных стандартов и переходу на образовательные ступени (бакалавриат, магистратура). Все это обусловило переход отечественной системы высшего образования на федеральные государственные образовательные стандарты третьего поколения, а стратегия передачи знаний от преподавателя к студенту изменилась на развитие компетенций по направлениям подготовки. Количество специальностей подготовки сократилось с 535 до 107. Повышение нормативов соотношения профессорско-преподавательского состава к числу студентов привело к сокращению объема общей учебной нагрузки в целом по вузу и увеличению педагогической нагрузки в расчете на одну ставку до 900 часов при одновременном повышении активной (аудиторной) нагрузки. Все это с одной стороны повлияло на изменение содержания и структуры трудовых функций и ком-

петенций преподавателей вузов, с другой, на изменение их мотивации, скорее в сторону ее снижения, поскольку для обеспечения роста заработной платы преподавателей в вузах, администрации учебных заведений вынуждены увеличивать нагрузку на одного преподавателя до 1,25-1,5 ставки. Все это, в конечном итоге, может повлиять и на качество подготовки студентов.

Одновременно в сельском хозяйстве повышаются требования к качественным параметрам работников, которые по своему профессионально-квалификационному уровню должны соответствовать профессиональным стандартам. По состоянию на 01.11.2020 г. в Российской Федерации разработаны и рекомендованы к применению стандарты по 22 профессиям и специальностям сельского хозяйства, среди которых больше всего рабочих профессий. Применительно к специалистам утверждены профессиональные стандарты в основном по шести направлениям: агроном, агрохимик-почвовед, специалист в области декоративного садоводства, ветеринарный врач, ветеринарный фельдшер, специалист по зоотехнии. При этом, согласно стандартам последнего выпуска, профессиональные компетенции необходимо разрабатывать непосредственно в образовательных учреждениях, исходя из существующих профессиональных стандартов. Таким образом, профессиональные компетенции выпускников разных вузов по одному и тому же профилю (направлению) подготовки по программам бакалавриата могут различаться. Соответственно, в дальнейшем это может сказаться на профессиональных качествах выпускников.

На сегодняшний день доля работников с высшим образованием в сельском хозяйстве составляет 17,6 % (рис. 2) против 35,1 % в среднем по республике. Треть работников (31,3 %) имеют среднее профессиональное, 32,9 % – начальное профессиональное образование. Нет профессионального образования у 18,2 % работников против 23,6 % в среднем по республике.

Одна из качественных характеристик кадрового потенциала – уровень образования работающих руководителей и специалистов (табл. 3). На сегодняшний день среди них имеют высшее образование меньше половины (45,6 %). Значительная часть руководителей и специалистов (11 %) занимают свои должности, не имея соответствующего профессио-

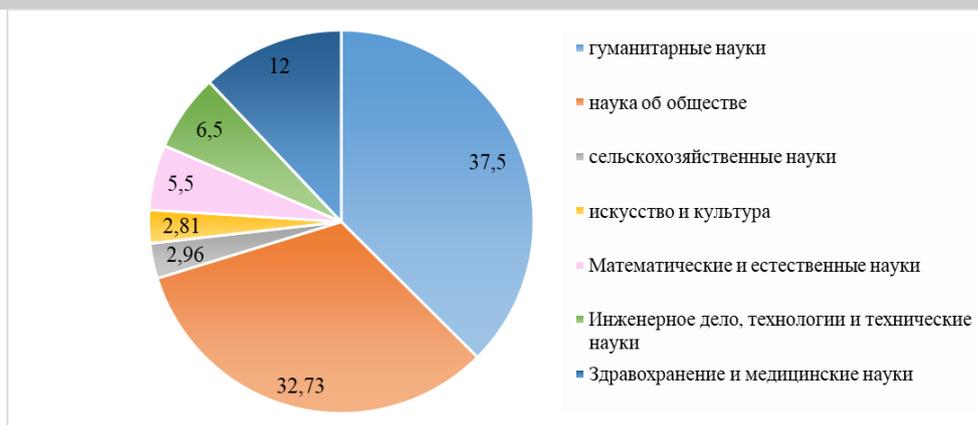


Рис. 3 – Структура подготовки кадров в высших учебных заведениях Республики Татарстан (2019 г.)

нального образования. При этом высшее образование имеют 83,3 % руководителей сельскохозяйственных организаций, 76,2 % главных ветеринарных врачей, 74,9 % главных агрономов и 74,8 % главных бухгалтеров. Руководители и специалисты среднего звена (начальники участков, звеньев, ферм, цехов) в основном имеют среднее профессиональное образование.

На сегодняшний день потребность в руководящих кадрах и специалистах в сельском хозяйстве РТ варьирует в пределах 10...20 % от числа работающих. Следует отметить, что каждый десятый руководитель не имеет стажа работы в этой должности (табл. 4). У

большинства руководителей сельскохозяйственных организаций стаж работы варьирует от 5 до 10 лет – 25,7 %. Такой период работы признается самым продуктивным. Более 10 лет возглавляют сельскохозяйственные предприятия всех форм собственности около 34,2 % руководителей.

На кадровый потенциал влияет объем и структура подготовки кадров в высших учебных заведениях. Значительная доля в структуре подготовки кадров в вузах Республики Татарстан приходится на специалистов по гуманитарным и общественным наукам: соответственно 37,5 и 32,7 % (рис. 3). Количество выпускников по сельскохозяйственным

Таблица 3 – Численность и уровень образования руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций Республики Татарстан

Показатель	Штатных единиц	Фактически работают, чел.	Имеют профессиональное образование, чел.		
			высшее	среднее	нет
Всего работников, занимающих должности руководителей и специалистов	11068	10311	4702	4500	1109
Руководители сельскохозяйственных организаций	447	444	370	67	7
Главные специалисты, всего	1988	1812	1186	578	48
В том числе:					
агрономы	295	255	191	63	1
зоотехники	230	198	137	60	1
ветеринарные врачи	260	223	170	51	2
инженеры	341	313	196	102	15
экономисты	214	195	144	50	1
бухгалтеры	350	341	255	85	1
другие	179	174	37	117	20
Руководители среднего звена	2309	2199	591	1139	469
Работники служб управления персоналом	247	236	136	91	9
Специалисты (кроме главных), всего	5256	4839	1877	419	543
В том числе:					
агрономы	367	303	174	121	8
зоотехники	278	239	116	106	17
ветеринарные врачи	844	774	385	322	67
инженеры и техники	546	495	230	213	52
экономисты	246	232	165	64	3
бухгалтеры	1201	1146	480	606	60
юрисконсульты	82	77	75	2510	0
другие	967	899	193		196

Таблица 4 – Состав руководителей сельскохозяйственных организаций Республики Татарстан по стажу работы

Стаж работы	2015 г.		2016 г.		2017 г.		2018 г.	
	чел	%	чел	%	чел	%	чел	%
До 1 года	36	7,3	52	11,0	48	10,3	39	8,8
1-3 года	74	14,9	71	15,0	70	15,0	64	14,4
3-5 лет	79	16,0	67	14,1	67	14,3	75	16,9
5-10 лет	143	28,9	114	24	113	24,1	114	25,7
Более 10 лет	163	32,9	170	35,9	170	36,3	152	34,2
Всего	495	100	474	100	468	100	444	100

направлениям подготовки, которых готовят ФГБОУ ВО «Казанский государственный аграрный университет», ФГБОУ ВО «Казанская государственная академия ветеринарной медицины», составляет всего около 3 %. При этом по данным Минсельхозпрода РТ, вузы и ссузы ежегодно выпускают до 2 тысяч профильных специалистов. В то же время, за 2019 г. из села уехали около 6 тыс. человек, в том числе 3 тыс. работников АПК. Согласно информации Минсельхозпрода РТ, уровень обеспеченности АПК специалистами и кадрами массовых профессий по разным категориям варьирует в пределах от 82 % до 95 %. В сложившейся ситуации одновременно с мерами по закреплению специалистов с высшим и средним профессиональным образованием на селе необходимо усилить их подготовку.

Одна из причин низкой обеспеченности отраслей сельского хозяйства специалистами с высшим образованием — низкий уровень заработной платы. Так, за исследуемый период (2015–2019 гг.) среднемесячная величина этого показателя в сельском хозяйстве Республики Татарстан составляла около 55...57 % от среднего по экономике субъекта Федерации. В результате многие выпускники аграрных вузов, после окончания учебы не возвращаются в сельское хозяйство или после определенного периода работы уходят в обслуживающие отрасли [9, 10].

В связи с развитием процессов механизации, автоматизации и цифровизации технологических процессов происходит высвобождение значительной части специалистов и работников массовых профессий, поскольку многие задачи могут решать машины. Поэтому их требуется обучать новым профессиям, среди которых можно назвать следующие [8, 11]:

специалисты по сити-фермерству, которые должны будут выращивать продукцию органического производства в относительно худших почвенно-климатических условиях, возле высокоурбанизированных мегаполисах;

агрономы-генетики, способные использовать в производстве достижения биотехнологии, адаптируя сельскохозяйственные культуры к местным почвенно-климатическим условиям, в целях повышения урожайности, улучшения вкусовых качеств продукции и продления сроков ее хранения;

операторы дронов, которые могут осваивать технологии применения беспилотных летательных аппаратов для контроля состоя-

ния посевов и угодий, а также выполнения агротехнических мероприятий по защите растений. Ожидается, что в ближайшие 10 лет в крупных аграрных компаниях появятся отделы, отвечающие за спутниковую и аэрозондировку. Их специалисты будут контролировать работу беспилотников и составлять рекомендации по улучшению технологических процессов в системе земледелия;

сельскохозяйственные экологи, занимающиеся вопросами утилизации отходов, восстановления почв после выращивания отдельных культур, а также созданием программ по ведению органического производства. Эти специалисты должны четко знать какие методы можно применять, чтобы производить экологически безопасную продукцию, которая будет отвечать всем требованиям покупателя;

агрокибернетики, отвечающие за настройку и обслуживание умных ферм, освоение новых методов автоматизации, контроль за технологическими процессами. В целом они будут осуществлять освоение продуктов цифровых технологий в сельском хозяйстве.

Выводы. Таким образом, в сельской местности Республики Татарстан численность населения за 2012–2020 гг. сократилась на 20,6 тыс. человек, или на 2,2 %. При этом его доля в общей численности населения субъекта Федерации также уменьшилась с 24,1 % до 23,1 %, что отрицательно сказывается на обеспеченности отраслей сельского хозяйства трудовыми ресурсами. Доля сельского населения моложе трудоспособного возраста продолжает снижаться на фоне ухудшения демографических показателей.

Численность занятых в сельскохозяйственном производстве республики снизилась за 2015–2019 гг. на 5,9 %, или на 34,5 тыс. человек. Наибольшее сокращение произошло по таким профессиям, как тракторист-машинист (на 24,3 %), оператор машинного доения (25,5 %), работник свиноводства (26,3 %) и овцеводства (57,5 %). Это, с одной стороны, следствие продолжающихся процессов укрупнения производства и его автоматизации, с другой, — результат урбанизации региона. Так, только за последние 5 лет численность жителей города выросла на 3,6 %, а сельского населения — уменьшилось на 0,6 %. Как следствие, ухудшаются производственные и экономические показатели некоторых сельскохозяйственных предприятий.

Развитие процессов механизации, автоматизации и цифровизации технологических процессов требует подготовки специалистов по совершенно новым профессиям и направлениям, что затруднительно при слабой мобильности вузовской системы и снижении финансирования.

Увеличение числа студентов по гуманитарным и общественным направлениям, сопровождается снижением доли учащихся по сельскохозяйственным дисциплинам в результате сегодня около 25 % главных специалистов (агрономов, ветеринарных врачей) не имеют высшего образования.

К основным причинам слабой закрепляемости кадров на селе относятся невысокий уровень заработной платы, низкая привлекательность социально-экономических условий

труда, ухудшение управляемости вследствие загруженности специалистов.

В целях обеспечения высококвалифицированными кадрами сельского хозяйства, необходима совместная работа всех работодателей, работников исполнительной власти на местах и государственных органов управления АПК.

Повышение активной нагрузки на преподавателей вузов, отсутствие единых профессиональных стандартов по сельскохозяйственным специальностям не способствует подготовке компетентных специалистов. Следует помнить, что носителем знаний и её транслятором остается преподаватель и он должен работать над повышением качества и уровня передаваемых знаний будущему специалисту.

Литература

1. Шарипов С.А., Гайнутдинов И.Г. Научное, кадровое и информационное обеспечение регулирования земельных отношений // АПК: экономика и управление. 2009. №6. с. 15-19.
2. Гайнутдинов И.Г. Роль кадрового обеспечения аграрного бизнеса в повышении эффективности использования земельных ресурсов // Вестник Казанского государственного аграрного университета. 2014. Т. 9. №1 (31). С. 5-10.
3. Развитие социальной инфраструктуры села и его влияние на экономические показатели аграрного производства/ Ф. Н. Мухаметгалиев, Д. И. Файзрахманов, И. Г. Гайнутдинов и др. // Вестник Казанского государственного аграрного университета. 2015. Т.10. №3 (37). С. 46-51.
4. Сафронова Ю.С., Гайнутдинов И.Г. Анализ, численность трудовых ресурсов и эффективность их использования на примере Республики Татарстан // Наука и молодежь: проблемы, поиски, решения: труды Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых / под общей редакцией М.В. Темлянцева. Новокузнецк: Сибирский государственный индустриальный университет, 2019. С.51–54.
5. Гайнутдинов И.Г. Обеспеченность специалистами отраслей АПК и ее влияние на эффективность сельскохозяйственного производства // Современные тенденции формирования кадрового потенциала агропромышленного комплекса: в условиях научно-технологических вызовов и устойчивого развития сельских территорий: материалы I Международной научно-практической конференции. Казань: Казанский государственный аграрный университет, 2017. с. 37–43.
6. Тугускина Т.Н. Формирование кадрового потенциала в условиях реструктуризации предприятия: автореф. канд. экон. наук. Пенза, 2013. 21 с.
7. Шарипов С.А. Направления устойчивого развития сельхозтоваропроизводителей Республики Татарстан // АПК: экономика, управление. 2008. №3. С.53–56.
8. Скальная М.М., Дульзон С.В., Эрюкова И.Д. Масштабы и структура подготовки кадров, их распределение и закрепление в сельском хозяйстве России // АПК: экономика, управление. 2014. № 4. С. 75–83.
9. Problems of regional grain market development/ F. Mukhametgaliev, L. Sitdikova, F. Avkhadiev, et al. // International Scientific-Practical Conference “Agriculture and Food Security: Technology, Innovation, Markets, Human Resources”. BIO Web of Conferences, 2020, Vol. 17. URL: https://www.bio-conferences.org/articles/bioconf/full_html/2020/01/bioconf_fies2020_00082/bioconf_fies2020_00082.html (дата обращения: 14.02.2021 г.).
10. State regulation of the development of small business forms / L. Mikhailova, F. Avkhadiev, N. Asadullin, et al. // International Scientific-Practical Conference “Agriculture and Food Security: Technology, Innovation, Markets, Human Resources”. BIO Web of Conferences, 2020, Volume 27. 00095. URL: <https://www.bio-conferences.org/articles/bioconf/abs/2020/11/contents/contents.html>. (дата обращения 14.02.2021 г.).
11. Justification of promising areas of development of agricultural organizations / F. Avkhadiev, N. Asadullin, I. Gainutdinov, et al. // International Scientific-Practical Conference “Agriculture and Food Security: Technology, Innovation, Markets, Human Resources”. BIO Web of Conferences, 2020, Volume 27. 00100. URL: https://www.bio-conferences.org/articles/bioconf/full_html/2020/11/bioconf_fies-20_00100/bioconf_fies-20_00100.html (дата обращения 14.02.2021г.).

Сведения об авторах:

Гайнутдинов Ильгизар Гильмутдинович – кандидат сельскохозяйственных наук, доцент кафедры организации сельскохозяйственного производства, e-mail: ilgizar-gg@mail.ru

Куракова Чулпан Маликовна – кандидат филологических наук, доцент кафедры управления сельскохозяйственным производством, e-mail: chkurakova@mail.ru

ФГБОУ ВО «Казанский государственный аграрный университет», г. Казань, Россия

Габдуллаев Ралиф Робертович – аспирант, e-mail: ralif.gabdulkhaev@mail.ru

Губайдуллин Рашид Галимзянович – аспирант, e-mail: v-slon.ushp@tatar.ru

Татарский институт переподготовки кадров агробизнеса, г. Казань, Россия

CURRENT STATE OF THE HUMAN RESOURCES POTENTIAL OF AGRICULTURE
OF THE REPUBLIC OF TATARSTAN

I.G. Gainutdinov, Ch.M. Kurakova, R.R.Gabdulkaev, R.G. Gubaidullin

Abstract. The research was carried out in order to study the state of human resource development in agriculture of the Republic of Tatarstan, the current causes and factors affecting the training of personnel and the provision of them in the industry. The work was carried out on the basis of data from the state statistics bodies, the Ministry of Agriculture and Food of the Republic of Tatarstan, as well as the results of their own observations and surveys. In 2015-2019, the number of employees in agricultural enterprises of the republic decreased by 5.9 %. The largest decrease during this period occurred in such professions as tractor drivers (by 24.3%), machine milking operators (25.5%), pig workers (26.3 %) and sheep workers (57.5 %). In general, the number of people employed in agriculture decreased by 34.5 thousand people, which, on the one hand, was the result of the processes of consolidation and automation of production, on the other, due to the ongoing urbanization. In the last 5 years alone, the city's population has grown by 3.6 %, while the rural population has decreased by 0.6 %. There are also problems in the higher education system. Today, about 25 % of the chief specialists (agronomists, veterinarians, accountants) do not have a higher education. There is an increase in the number of bachelor's degree students in the humanities and social areas to 37.5 and 32.7%, respectively, with the share of graduates in agricultural areas of training about 3 % of all graduates.

According to the authors' personal opinion, the increase in the active load on university teachers, as well as their distraction from the main educational classroom work, as well as the lack of professional standards in agricultural specialties that take into account the specifics of the industry, do not contribute to the training of competent specialists.

Keywords: demography, personnel, potential, factors, training, security.

References

1. Sharipov SA, Gainutdinov IG. [Scientific, personnel and information support for the regulation of land relations]. APK: ekonomika i upravlenie. 2009; (6): 15-19 p.
2. Gainutdinov IG. [The role of staffing in the agricultural business in increasing the efficiency of the use of land resources]. Vestnik Kazanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. 2014; 9; 1 (31): 5-10 p.
3. Mukhametgaliev FN, Faizrahmanov DI, Gainutdinov IG. [Development of the social infrastructure of the village and its impact on the economic indicators of agricultural production]. Vestnik Kazanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta. 2015; 10; 3 (37): 46-51 p.
4. Safronova YuS, Gainutdinov IG. Analiz, chislennost' trudovykh resursov i effektivnost' ikh ispol'zovaniya na primere Respubliki Tatarstan. Nauka i molodezh': problemy, poiski, resheniya: trudy Vserossiiskoi nauchnoi konferentsii studentov, aspirantov i molodykh uchenykh. [Analysis, the number of labor resources and the effectiveness of their use on the example of the Republic of Tatarstan. Science and youth: problems, searches, solutions: proceedings of the All-Russian scientific conference of students, postgraduates and young scientists]. Novokuznetsk: Sibirskii gosudarstvennyi industrialnyi universitet. 2019; 51-54 p.
5. Gainutdinov IG. Obespechennost' spetsialistami otraslei APK i ee vliyanie na effektivnost' sel'skokhozyaistvennogo proizvodstva. Sovremennye tendentsii formirovaniya kadrovogo potentsiala agropromyshlennogo kompleksa: v usloviyakh nauchno-tehnologicheskikh vyzovov i ustoichivogo razvitiya sel'skikh territorii: materialy I Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii. [Provision of specialists in the agro-industrial complex and its impact on the efficiency of agricultural production. Modern trends in the formation of human resources in the agro-industrial complex: in the context of scientific and technological challenges and sustainable development of rural areas: proceedings of I International scientific and practical conference]. Kazan': Kazanskii gosudarstvennyi agrarnyi universitet. 2017; 37-43 p.
6. Tuguskina TN. Formirovanie kadrovogo potentsiala v usloviyakh restrukturalizatsii predpriyatiya: avtoref. kand. ekon. nauk. [Formation of human resources in the context of enterprise restructuring: author's abstract for a degree of Ph.D. of Economics]. Penza. 2013; 21 p.
7. Sharipov SA. [Directions of sustainable development of agricultural producers in the Republic of Tatarstan]. APK: ekonomika, upravlenie. 2008; (3): 53-56 p.
8. Skal'naya MM, Dul'zon SV, Eryukova ID. [The scale and structure of personnel training, their distribution and consolidation in the agriculture of Russia]. APK: ekonomika, upravleniya. 2014; (4): 75-83 p.
9. Mukhametgaliev F, Sitdikova L, Avkhadiev F. Problems of regional grain market development. [Internet]. BIO Web of Conferences. International scientific-practical conference "Agriculture and food security: technology, innovation, markets, human resources. 2020; 17. [cited 2021 Feb. 14]. Available from: https://www.bio-conferences.org/articles/bioconf/full_html/2020/01/bioconf_fies2020_00082/bioconf_fies2020_00082.html.
10. Mikhailova L, Avkhadiev F, Asadullin N. State regulation of the development of small business forms. [Internet]. BIO Web of Conferences. International scientific-practical conference "Agriculture and food security: technology, innovation, markets, human resources. 2020; 27: 00095 p. [cited 2021 Feb. 14]. Available from: <https://www.bio-conferences.org/articles/bioconf/abs/2020/11/contents/contents.html>.
11. Avkhadiev F, Asadullin N, Gainutdinov I. Justification of promising areas of development of agricultural organizations. [Internet]. BIO Web of Conferences. International scientific-practical conference "Agriculture and food security: technology, innovation, markets, human resources. 2020; 27: 00100 p. [cited 2021 Feb. 14]. Available from: https://www.bio-conferences.org/articles/bioconf/full_html/2020/11/bioconf_fies-20_00100/bioconf_fies-20_00100.html.

Authors:

Gainutdinov Ilgizar Gilmudinovich – Ph.D. of Agricultural Sciences, associate professor of Department of agricultural production organization, e-mail: ilgizar-gg@mail.ru

Kurakova Chulpan Malikovna - Ph.D. in Philology. Sciences, Associate Professor of the Department of Agricultural Production Management, e-mail: chkurakova@mail.ru

Kazan State Agrarian University, Kazan, Russia

Gabdulkaev Ralif Robertovich. – a postgraduate student, e-mail: ralif.gabdulkaev@mail.ru

Gubaidullin Rashit Galimzyanovich – a postgraduate student, e-mail: v-slon.ushp@tatar.ru

Tatar Institute for the Retraining of Agribusiness Personnel, Kazan, Russia