

– должна носить конкретный характер по всем ее аспектам с учетом всех условий внешней и внутренней среды;

– эффективность ее реализации находится в непосредственной зависимости от методического обеспечения таких элементов, как оценка труда и персонала, систем оплаты труда, нормирования труда, оценки эффективности;

– все ее положения должны носить обязательный характер.

Таким образом, эффективная политика оплаты труда, как основного структурного элемента трудовых доходов, на наш взгляд, должна включать систему показателей, объединяющих и взаимоувязывающих такие социально-экономические процессы как производительность труда [5], мотивацию труда, стимулирование труда работников аграрного сектора экономики и качество трудовой жизни.

Библиографический список

1. Прока, Н.И. Оценка основных положений политики оплаты труда в аграрном секторе экономики / Н.Т. Прока // Экономика сельского хозяйства России. - 2018. - №8. - С. 46-51.

2. Россия в цифрах – 2020: [сайт] <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/12993>.

3. Бураева, Е.В. Рост трудовых доходов работников сельскохозяйственного сектора как приоритетное направление региональной аграрной политики / Е.В. Бураева // Экономический анализ: теория и практика. 2014. - № 30. - С. 29-36.

4. Третьякова, Л.А. Социально-экономические и правовые аспекты модернизации АПК РФ. Монография в 3 -х томах / Л.А. Третьякова, Н.А. Яковлев, Р.Б. Шестаков. - Орел: изд-во ОрелГАУ, 2014. - 250 с.

5. Трясцина, Н.Ю. Аналитическое обеспечение управления производительностью труда в сельском хозяйстве: монография / Н.Ю. Трясцина. – М.: ООО «Мегаполис», 2018. – 162с.

УДК 331

КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ ЗАНЯТЫХ В АГРОБИЗНЕСЕ – ОСНОВА РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РОССИИ

Ефимова Лариса Александровна, доцент кафедры экономической безопасности, анализа и аудита, ФГБОУ ВО РГАУ-МСХА имени К.А. Тимирязева

Ефимов Олег Евгеньевич, доцент кафедры почвоведения, геологии и ландшафтоведения, ФГБОУ ВО РГАУ-МСХА имени К.А. Тимирязева

Аннотация. *Рост человеческих потребностей определил необходимость обновления технологических процессов, изменив место и роль человека в сельском хозяйстве. Различия в развитии человеческого капитала обусловлены квалификационным уровнем занятых в агробизнесе, что обусловит развитие человеческого капитала, обеспечит экономическую безопасность России.*

Ключевые слова: *человеческий капитал, развитие, квалификационный уровень, экономическая безопасность, агробизнес.*

Цифровизация экономики, конкурентоспособность и эффективность агробизнеса определяется уровнем развития человеческого капитала.

На государственном уровне человеческому капиталу определена ключевая роль, как основному преимуществу развития цифровой экономики и повышения конкурентоспособности производства. В перечне задач национального проекта «Цифровая экономика» лидирующую позицию занимает «обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров для цифровой экономики» [1].

Стратегия устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2030 года [2] в качестве приоритетных направлений развития человеческого капитала позволяет выделить: проведение рациональной демографической политики; повышение занятости и уровня жизни сельского населения; расширение участия аграрной науки в приоритетных направлениях научных исследований; повышение качества образования с учетом потребностей экономики и рынка труда; последовательное проведение эффективной государственной политики в сфере здравоохранения и увеличения продолжительности жизни населения; создания единого культурного пространства; развитие физической культуры и спорта; эффективная молодежная политика; оказание государственной поддержки гражданам, проживающим и работающим в сельской местности; финансовая поддержка сельскохозяйственных товаропроизводителей и перерабатывающих отраслей АПК; укрепление собственной сырьевой базы; привлечение инвестиций для развития агробизнеса и наиболее перспективных направлений аграрной экономики в «разрезе» федеральных округов.

Результаты мониторинга численности, состава и движения кадров сельскохозяйственных организаций Российской Федерации позволяют обосновать выводы, что село не обеспечивает потребности агробизнеса в кадрах (удельный вес численности работников штатно-нормативной потребности сельскохозяйственных организаций колеблется от 98,0% в Северо-Кавказском до 88,0% - в Дальневосточном федеральном округе). Еще более острой проблемой является квалификационный уровень кадров на селе, усугубляющаяся миграцией молодежи в города. Из числа занятых в аграрной сфере высшее образование имеют от 1,8% (Сибирский

федеральный округ) до 5,0% (Дальневосточный федеральный округ), 26,2% практики, прошедшие подготовку на производстве (лидирует Уральский федеральный округ – 36,2%). Повышают квалификацию и проходят подготовку с отрывом и без отрыва от производства ежегодно 7,7% (в лидерах Дальневосточный федеральный округ – 10,3%, в аутсайдерах - Крымский федеральный округ – 4,2%) [3].

Таким образом, ситуация в сельском хозяйстве оказалась в замкнутом круге: дефицит квалифицированных кадров и необходимых мер технической поддержки агробизнеса сдерживают развитие цифровой экономики.

Мониторинг квалификационного уровня занятых в агробизнесе выявляет причины, затрудняющие развитие человеческого капитала для агробизнеса: низкий уровень доходов сельских жителей; непривлекательность сельскохозяйственного труда для молодых специалистов, несоответствие между интересами, мотивами работника и требованиями работодателей; несоответствие уровня квалификации и подготовки работников требованиям условий производства; сокращение инвестирования в образование, переподготовку и повышение квалификации кадров; недостаточность уровня развития социальной инфраструктуры [5].

Для решения проблемы мотивации персонала в направлении развития агробизнеса и сельской инфраструктуры важен поиск эффективных инструментов. Учитывая низкий уровень жизни сельского населения, задача обеспечения потребностей сельского хозяйства высококвалифицированными кадрами может быть решена преимущественно за счет инвестиций государства при поддержке региональных властей и агробизнеса.

Первоочередными направлениями являются адресная поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы, в том числе за счет инновационных проектов на грантовой основе.

При этом, с одной стороны, возрастут инструменты мотивации сельских жителей к ведению эффективного агробизнеса, с другой стороны, это будет способствовать повышению имиджа высококвалифицированного труда в агробизнесе, который обеспечит освоение цифровых технологий.

В частности, изменения в системе подготовки кадров возможно посредством решения следующих мер: регулярная профориентационная работа среди учащихся сельских школ и пропаганда государственной политики в сфере развития аграрного бизнеса; заключение договоров с учащимися и обеспечение их материальной поддержки в период обучения; повышение качества образования в учебных заведениях сельскохозяйственного профиля; оборудование мест для прохождения производственной практики студентов современным технологическим оборудованием; развитие мер целевой подготовки кадров для АПК по заявкам агробизнеса; мониторинг и развитие информационной базы временных рабочих мест по направлениям подготовки, востребованным на селе, для стажировки выпускников учреждений профессионального образования с целью получения профессионального опыта и последующего

закрепления их в агробизнесе на постоянной основе с обеспечением социальными благами.

Вышеназванные меры в той или иной степени реализуются в большинстве регионов Российской Федерации, однако для решения проблем несоответствия человеческого капитала требованиям экономики необходим системный подход, заключающийся в реализации мер, направленных на развитие человеческого капитала представителей агробизнеса, увеличение их мобильности и гибкости посредством государственных и частных инвестиций на подготовку кадров, переподготовку и повышение квалификации, что приведет к повышению закрепляемости специалистов в сельской местности, а это самый важный шаг в возрождении и развитии российского села.

Главным аргументом в пользу образования является факт, что затраченные на образование средства окупаются (являются оправданными) за счет увеличения производительности труда и повышения заработной платы, образованный работник самоутверждается в труде, увеличивая свои возможности, развивая свой человеческий капитал, а государство, направляя средства на создание человеческого капитала, увеличивает национальный доход страны [4].

Библиографический список

1. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года: Указ от 07.05.2018 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://ru.wikipedia.org/wiki / Национальный проект](https://ru.wikipedia.org/wiki/Национальный_проект) — Цифровая экономика.
2. Стратегия устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2030 года: Распоряжение Правительства РФ от 02.02.2015 г. № 151-р [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.mcx.ru>.
3. Результаты мониторинга численности, состава и движения кадров сельскохозяйственных организаций Российской Федерации по формам ведомственного статистического наблюдения. – М. ФГБОУ ДПО РАКО АПК, Москва, 2019. – 306 с.
4. Ефимова Л.А. Образование как фактор развития человеческого капитала / Л.А. Ефимова // Доклады Тимирязевской сельскохозяйственной академии. 2015. - Т. 2. - № 287-2. - С. 271-275.
5. Ефимова Л.А. Развитие человеческого капитала - основа модернизации сельского хозяйства / Л.А. Ефимова // Экономика сельского хозяйства России. - 2016. - № 5. - С. 24-29.