

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО БИЗНЕСА КАК ФАКТОР ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ АГРАРНОЙ СФЕРЫ В УСЛОВИЯХ КЛАСТЕРИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Васильева	аспирант кафедры государственного управления,
Олеся	Луганский национальный университет им. В. Даля (91034, ЛНР,
Сергеевна	г. Луганск, кв. Молодежный, 20а). E-mail: kir160582@inbox.ru
Акимова	аспирант кафедры экономической теории и предпринимательства,
Татьяна	Южно-Российский институт управления – филиал Российской
Михайловна	академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ (344002, Россия, г. Ростов-на-Дону, ул. Пушкинская, 70/54). E-mail: ectheory@uriu.ranepa.ru

Аннотация

В статье рассматривается проблема развития кадрового бизнеса и ее влияние на обеспеченность трудовыми ресурсами аграрной отрасли. Обосновывается положение о том, что развитие потенциального рынка квалифицированной, конкурентной рабочей силы оказывает положительное влияние на развитие аграрной отрасли. Приводятся принципы ведения кадрового бизнеса для формирования квалифицированной рабочей силы в аграрной отрасли.

Ключевые слова: *кадровый бизнес, рабочая сила, аграрная отрасль, рынок труда, трудовые ресурсы, кадры, аграрные предприятия, основополагающие принципы, кадровый бизнес.*

Постановка проблемы. Промонетаристские методы регулирования занятости, проводимые до настоящего времени, достаточно радикальны, но в то же время малоэффективны. И, если учесть, что уровень незанятого населения в официальном секторе экономики многих постсоветских стран превысил 30% всего трудоспособного населения, то следует признать и несовершенство существующего механизма его трудоустройства. Особенно это проявляется в «непопулярной» на сегодняшний день аграрной отрасли современной экономики.

В то же время, необходимость кардинального развития аграрной отрасли вследствие все увеличивающегося спроса на продукты питания и иные товары аграрного характера, требует привлечения большого количества рабочей силы в данную отрасль, в первую очередь, квалифицированной и высококвалифицированной рабочей силы. Представляется, что поиск путей решения этой проблемы не должен игнорировать опыт, накопленный развитыми странами по созданию и применению мощной сервисной системы по работе с трудовыми ресурсами [1].

Многие актуальные вопросы, касающиеся, в первую очередь, исследования влияния фактора подбора и использования квалифицированной рабочей силы в аграрном производстве на сегодняшний день пока не нашли достаточно полного научного обоснования. Важно проанализировать основные направления развития кадрового бизнеса в аграрной отрасли для определения основных факторов оптимизации привлечения квалифицированной рабочей силы в аграрный сектор экономики, который в новых условиях импортозамещения предоставляет новые возможности работникам, а также требует постоянно повышать квалификацию работников, чтобы соответствовать современным технологическим решениям на кластерообразующих предприятиях.

Специфика профессиональной деятельности в мясном, зерновом, лесном кластерах, либо кластере масличных культур и их переработки (что характерно для Ростовской области РФ и Луганской народной республики) требует от организаций кадрового бизнеса целенаправленного поиска подходящих квалифицированных потенциальных работников.

Известно, что основой функционирования любой экономической системы и, прежде всего, рыночной являются мобильные трудовые ресурсы. Несмотря на крайне негативные разрушительные последствия системного экономического кризиса, высокий кадровый потенциал в настоящее время ещё не разрушен. Однако все предпринимаемые попытки его макси-

мальной реализации на формирующемся рынке труда только одними государственными структурами вряд ли следует считать успешными.

Несмотря на признание остроты решения вопросов трудоустройства, подбора кадров и мониторинга трудовых ресурсов, реальный переход к организации полномасштабной и эффективной сервисной службы по работе с кадрами представляет собой неясную перспективу [2; 3].

В рамках существующих подходов к регулированию социально-трудовых отношений в аграрном секторе экономики базовыми элементами данной системы выступают подсистемы формирования, распределения и использования трудового потенциала. Следует выделить основные цели регулирования социально-трудовых отношений работников АПК:

- *формирование* определенного качества трудовых ресурсов работников, что обеспечивается качеством базовой подготовки, а также эффективностью механизмов непрерывного повышения их квалификации;
- *распределение* трудового потенциала, которое осуществляется через механизмы рынка труда, где происходит формирование спроса и предложения на рабочую силу, а также через механизмы управления потоками трудовой миграции. В данном направлении в целях обеспечения сбалансированности развития социально-экономической системы регионов очень важно поддерживать рациональные внутриотраслевые и территориальные пропорции размещения трудовых ресурсов;
- рациональное *использование* трудового потенциала, что обеспечивается деятельностью субъектов экономики (государственных структур, работодателей и др.), направленной на создание условий эффективного осуществления трудовых функций в аграрной сфере. Это обеспечивается как посредством решения задач материально-технического оснащения труда, обеспечения его безопасности, так и механизмами оплаты труда, а также нематериальными стимулами.

Реализация данных целей является важным компонентом государственной кадровой политики в сфере АПК и осуществляется на разных уровнях управления: общегосударственном, отраслевом, учрежденческом.

На высоком профессиональном уровне сегодня изучением влияния объёма потенциального рынка квалифицированной, конкурентной рабочей силы, схемы расширения потребностей в специалистах и изменения их статуса в аграрной отрасли занимаются всего лишь несколько рекрутинговых компаний.

Развитие на отечественном рынке труда кадрового бизнеса не может не сопровождаться формированием его структуры, основополагающими принципами которой должны стать:

- выявление потребностей компаний, фирм и организаций, желающих набрать соответствующего уровня квалификации кадры;
- поиск претендентов на вакантные или потенциально вакантные рабочие места;
- выявление наиболее подходящих претендентов;
- предоставление клиентам исчерпывающей информации по выбранному персоналу;
- организация встреч;
- соблюдение гарантийных обязательств [4].

Эффективность использования этих принципов связана не только с наибольшей долей участия «человеческого капитала», носителем которого, в первую очередь, является квалифицированная рабочая сила, в добавленной стоимости аграрного предприятия, которая неуклонно снижается прямо пропорционально степени технологичности любого современного предприятия, в том числе и производящего продукты аграрного характера, что приводит, соответственно, и к снижению эффективности бизнеса, но и к наибольшей степени контроля за рынками сбыта, которая, особенно в аграрной отрасли, прямо зависит от степени уникальности предлагаемого товара (эксклюзивное органическое сырье, высокотехнологические способы обработки продуктов питания, инновационное детское питание и др.). На основе этих принципов затем формируются технические и поведенческие стандарты, дающие современно уникальное конкурентное преимущество тому, что эти стандарты первоначально формирует. Это преимущество может быть так велико, что позволяет говорить о получении своего рода ренты, аналогичной горной, земельной и интеллектуальной [5].

Наиболее эффективной, как показывает практика, оказывается разработка стандартов мышления и особого производственного поведения, что возможно лишь при активном участии квалифицированных работников в производственных отношениях внутри аграрной фирмы, а уже только потом – технологической деятельности. Соответственно главными технологическими принципами, наиболее важными с точки зрения обеспечения корпоративной конкурентоспособности, являются именно те, что связаны с формированием сознания и организацией управления.

Вместе с тем, сложившиеся в настоящее время тенденции и характер глобализации углубляют профессиональное и экономическое неравенство, в том числе и между отраслями [6]. Не секрет, что довольно продолжительное время аграрная сфера считается не престижной и является зачастую игнорируемой со стороны квалифицированных кадров. Такое неравенство обусловлено неравенством применяемых технологий и существующих условий жизнедеятельности людей вне городской черты, где и сосредоточено большинство аграрных предприятий [7]. В то же время, представляется, что в процессе структурных трансформаций, которые постепенно распространяются на мировое экономическое пространство, преимущество получают те страны, которые активно развивают аграрную отрасль на инновационной основе [8].

Таким образом, развитие кадрового бизнеса в аграрной отрасли может играть значительную роль в повышении конкурентоспособности отечественной экономики в условиях современной инновационной трансформации мирового хозяйства.

Выводы

1. Реализация вышеуказанных принципов на nive развития кадрового бизнеса без интегрального использования высокотехнологичных решений невозможно. Для этого как минимум необходимо, во-первых, овладеть быстроменяющейся информацией, отражающей изменение состояния различных сегментов рынка труда и, во-вторых, своевременно обрабатывать массу разноплановых данных, представленных в самых различных формах. Причём, обычных решений, принимаемых на базе этой информации, типа работы с базами данных в этой прикладной области явно недостаточно. Например, весьма сложно формализовать и, тем более, заранее предугадать какие профессиональные навыки, опыт или другие личные качества потенциальных работников будут подходить компаниям, фирмам, организациям, скажем через полгода или год.
2. Процесс подбора рекрутинговыми компаниями конкурентоспособных претендентов на рабочее место чрезвычайно сложен. Работа с резюме (место работы, причины увольнения и т.п.) – это малая часть их кадрового бизнеса. Аналогичными формами могут быть и те, которые отражают разнообразную работу этих компаний – как с активными аппликатами, ищущими в конкретный момент времени работу в аграрных предприятиях, так и с пассивным резервом, состоящим из специалистов, в данный момент уже трудоустроенных в данной сфере. В этом отношении их лишние усилия могут оказаться даже важнее, чем сам результат. Тем самым деятельность этих компаний реально способствует не только формированию, но и нормальному функционированию развитого аграрного сектора рынка труда.

Литература

1. *Марамохина Е.В.* Основные проблемы кадрового обеспечения сельского хозяйства // А-экономика: экономика и сельское хозяйство. 2015. №2 (6).
2. *Власова Т.А.* Условия формирования и оценка состояния кадрового потенциала аграрного сектора экономики // Региональная экономика: теория и практика. 2016. №12 (435). С. 109–123.
3. *Костюкова Е.И., Герасимов А.Н., Бобрышев А.Н.* Кадровый потенциал аграрного сектора экономики Ставропольского края: закономерности и перспективы развития // Экономический анализ: теория и практика. 2017. №4 (463). С. 51–66.
4. *Кандрокова М. М.* Инновационный подход к формированию кадрового потенциала АПК региона // Пространство экономики. 2008. № 3-3. С. 285–287.

5. Шагивалиев Л.Р. Влияние факторов кадрового потенциала аграрного сектора на результативность растениеводства // Вестник ОрелГАУ. 2016. № 4.
6. Черкасова Т.П., Нувахов Т.А., Акимова Т.М. Муниципальная политика кластеризации как драйвер развития агротерриторий // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2017. № 9 (88). С. 140–145.
7. Игнатова Т.В., Полянин А.В. Управление факторами «труд» и «предпринимательство» в целях повышения конкурентоспособности муниципалитетов // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2017. № 9 (88). С. 24–28.
8. Слинков А.М., Игнатова Т.В. Декомпозиция социально-трудовой сферы организации как объекта управленческого мониторинга // Известия КБНЦ РАН. 2016. № 2 (70). С. 118–125.

Vasilieva Olesya Sergeevna, aspirant of Cathedra of Public Administration, Lugansk National University by V. Dahl (20a, quat. Molodezhny, Lugansk, 91034, LPR). E-mail: kir160582@inbox.ru

Akimova Tatiana Mikhailovna, graduate student of the Department "Economic Theory and Entrepreneurship", South-Russia Institute of Management – branch of Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (70/54, Pushkinskaya St., Rostov-on-Don, 344002, Russian Federation). E-mail: ectheory@uriu.ranepa.ru

DEVELOPMENT OF PERSONNEL BUSINESS AS A FACTOR OF LABOR RESOURCE PROVISION OF AGROSPHERE UNDER CLUSTERIZATION OF NATIONAL ECONOMY

Abstract

The article is devoted to the problem of personnel business development and its' influence onto the provision of labor resources of agrarian sphere. It is proved that development of potential market of qualified competitive labor force has positive influence. The principles of personnel business operation are described for development of qualified labor force in agrarian sphere.

Keywords: *personnel business, labor force, agrarian sphere, labor market, labor resources, personnel agrarian enterprises, basic principles, personnel business.*

References

1. Maramohina E.V. Osnovnye problemy kadrovogo obespecheniya sel'skogo hozyajstva // A-ehkonomika: ehkonomika i sel'skoe hozyajstvo. 2015. №2 (6).
2. Vlasova T.A. Usloviya formirovaniya i ocenka sostoyaniya kadrovogo potentsiala agrarnogo sektora ehkonomiki // Regional'naya ehkonomika: teoriya i praktika. 2016. №12 (435). P. 109–123.
3. Kostyukova E.I., Gerasimov A.N., Bobryshev A.N. Kadrovyy potentsial agrarnogo sektora ehkonomiki Stavropol'skogo kraja: zakonomernosti i perspektivy razvitiya // EHkonomicheskij analiz: teoriya i praktika. 2017. №4 (463). P. 51–66.
4. Kandrokova M. M. Innovacionnyj podhod k formirovaniyu kadrovogo potentsiala APK regiona // Prostranstvo ehkonomiki. 2008. № 3-3. P. 285–287.
5. SHagivaliev L.R. Vliyanie faktorov kadrovogo potentsiala agrarnogo sektora na rezul'tativnost' rastenievodstva // Vestnik OreLGau. 2016. № 4.
6. SCherkasova T.P., Nuвахov T.A., Akimova T.M. Municipal'naya politika klasterizacii kak drajver razvitiya agrotterritorij // Nauka i obrazovanie: hozyajstvo i ehkonomika; predprinimatel'stvo; pravo i upravlenie. 2017. № 9 (88). P. 140–145.
7. Ignatova T.V., Polyaniin A.V. Upravlenie faktorami «trud» i «predprinimatel'stvo» v celyah povysheniya konkurentosposobnosti municipalitetov // Nauka i obrazovanie: hozyajstvo i ehkonomika; predprinimatel'stvo; pravo i upravlenie. 2017. № 9 (88). P. 24–28.
8. Slinkov A.M., Ignatova T.V. Dekompoziciya social'no-trudovoj sfery organizacii kak ob"ekta upravlencheskogo monitoringa // Izvestiya KBNC RAN. 2016. № 2 (70). P. 118–125.