

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2024, Том 16, № 1 / 2024, Vol. 16, Iss. 1 <https://esj.today/issue-1-2024.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/10ECVN124.pdf>

DOI: 10.15862/10ECVN124 (<https://doi.org/10.15862/10ECVN124>)

5.2.3. Региональная и отраслевая экономика (экономические науки)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Проваленова, Н. В. Особенности и факторы формирования человеческого капитала в аграрном секторе экономики / Н. В. Проваленова, С. С. Наумов // Вестник евразийской науки. — 2024. — Т. 16. — № 1. — URL: <https://esj.today/PDF/10ECVN124.pdf>. DOI: 10.15862/10ECVN124

For citation:

Natalia V.P., Naumov S.S. Features and factors of human capital formation in the agricultural sector of the economy. *The Eurasian Scientific Journal*. 2024; 16(1): 10ECVN124. Available at: <https://esj.today/PDF/10ECVN124.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.). DOI: 10.15862/10ECVN124

УДК 331.5; 338.43

Проваленова Наталья Владимировна

ГБОУ ВО «Нижегородский государственный инженерно-экономический университет», Княгинино, Россия
Профессор кафедры «Организации и менеджмента»
Доктор экономических наук, доцент
E-mail: Fantannov2299@gmail.com

Наумов Сергей Сергеевич

ГБОУ ВО «Нижегородский государственный инженерно-экономический университет», Княгинино, Россия
Аспирант кафедры «Экономики и автоматизации бизнес-процессов»
E-mail: Fantannov2299@gmail.com

Особенности и факторы формирования человеческого капитала в аграрном секторе экономики

Аннотация. Человеческий капитал и процессы его эффективного формирования и развития являются ключевыми факторами экономического роста, особенно в аграрном секторе. Научный интерес к данной теме обусловлен необходимостью создания условий для формирования и повышения эффективности использования человеческого потенциала в этой отрасли экономики. Исходя из этого, целью исследования стало проведение теоретического анализа механизмов формирования и развития человеческого капитала в аграрном секторе, определение основных критериев и индикаторов его оценки, выявление факторов как способствующих, так и препятствующих развитию человеческого потенциала и разработка практических рекомендаций, ориентированных на привлечение человеческого капитала в данную сферу хозяйственной деятельности.

Основой исследования явились научные труды отечественных и зарубежных исследователей, посвященные вопросам развития человеческого капитала. Особое внимание было уделено работам, освещающим социально-экономические аспекты в сфере агроиндустрии, что позволило обеспечить комплексный и мультидисциплинарный подход к исследованию. В ходе исследования были использованы методы синтеза, систематизации, обобщения, сравнительного анализа и другие.

Важным аспектом исследования стало определение необходимых условий для привлечения молодежи в аграрный сектор. В этом контексте особое значение приобретает разработка стратегий, способствующих интеграции молодых специалистов и их закреплению, что может стать решающим фактором в долгосрочной перспективе для устойчивого развития аграрного сектора.

В результате были сформулированы конкретные рекомендации (расширение образовательных программ, предоставление стимулирующих карьерных возможностей, улучшение социальной инфраструктуры в сельской местности), направленные на реальное улучшение качества человеческого капитала в аграрном секторе и эффективное взаимодействие участников аграрного рынка труда. Предложенные меры будут способствовать становлению более инновационной, инклюзивной и продуктивной рабочей среды в аграрном секторе, что является важным шагом на пути к продовольственной независимости страны.

Ключевые слова: человеческий капитал; аграрный сектор; особенности формирования; аграрный рынок труда; качества человеческого капитала; человеческий потенциал; агроиндустрия

Введение

В современном мире перед Российской Федерацией стоит непростая задача формирования высококвалифицированных кадров для динамично развивающихся отраслей экономики, включая аграрный сектор. Такая потребность возникает в контексте усиления роли человеческого капитала как решающего фактора экономического роста.

При этом необходимо акцентировать внимание на следующих аспектах:

- профессиональная подготовка специалистов должна соответствовать текущим и будущим потребностям экономики;
- глобальные изменения в экономике требуют от кадров умения адаптироваться к новым условиям;
- необходимость привлечения молодых талантливых специалистов с комплексными знаниями и навыками.

Особое внимание заслуживает аграрный сектор, который выступает не только как основной поставщик продовольствия, но и как важнейший сегмент экономики, требующий инновационных подходов и передовых технологий. В связи с этим важно не просто наращивать количество специалистов, но и осуществлять их качественную подготовку для работы в современных условиях.

Среди профессий, где наблюдается наибольшее количество вакантных мест, можно выделить специалистов в области животноводства и растениеводства, ветеринаров, генетиков, агрономов, экспертов по агротехнологиям и управлению экосистемами, профессионалов в области устойчивого развития и экологического фермерства.

Эффективное решение проблемы обеспечения кадрами аграрного сектора предполагает тесное взаимодействие образовательных учреждений с предприятиями АПК, государственными органами и частным сектором. В этом контексте актуальным становится пересмотр подходов к образовательному процессу, реализация основных образовательных программ, направленных на получение выпускниками востребованных компетенций.

Ключевую роль здесь играет стратегическое планирование и прогнозирование потребностей рынка труда. Что касается молодых профессионалов, то для них особенно актуален поиск путей самореализации в рамках сельскохозяйственной отрасли, что включает возможности для карьерного роста, участия в научно-исследовательских проектах и инновационной деятельности.

Следует подчеркнуть необходимость обеспечения систематического обновления знаний и навыков специалистов через постоянное образование и профессиональную переподготовку. Таким образом, комплексный подход к подготовке кадров для аграрного сектора способен

значительно усилить его потенциал и внести вклад в продовольственную независимость регионов РФ и страны в целом.

Необходимо отметить, что в современном мире, где технологический прогресс стремительно меняет рынок труда, значимость квалифицированных специалистов в IT-секторе достигает невиданных ранее высот. Профессионалы, владеющие передовыми технологиями и сочетающие в себе глубокие технические знания с ориентацией на социальные аспекты, становятся ключевыми фигурами в индустрии.

Целью исследования стало проведение теоретического анализа механизмов формирования и развития человеческого капитала в аграрном секторе, определение основных критериев и индикаторов его оценки, выявление факторов как способствующих, так и препятствующих развитию человеческого потенциала и разработка практических рекомендаций, ориентированных на привлечение человеческого капитала в данную сферу хозяйственной деятельности.

Объектом исследования выступает человеческий капитал аграрного сектора экономики РФ.

Предметом исследования являются организационно-экономические отношения, возникающие в процессе формирования человеческого капитала аграрной сферы, и его специфика.

1. Материалы и методы

Основой исследования явились научные труды отечественных и зарубежных исследователей, посвященные вопросам развития человеческого капитала. Особое внимание было уделено работам, освещающим социально-экономические аспекты в сфере агроиндустрии, что позволило обеспечить комплексный и мультидисциплинарный подход к исследованию.

В ходе исследования были использованы методы синтеза, систематизации, обобщения, сравнительного анализа и другие.

2. Результаты и обсуждение

Аналитическое исследование, проведенное экспертами в данной области, позволило выявить особенности формирования человеческого капитала в аграрном секторе, обусловленные уникальностью аграрного производства.

Среди особенностей агросектора можно выделить:

- специфику трудовых условий;
- сезонность процессов и, как следствие, колебания в трудовой загруженности в разные времена года;
- наибольшее распространение труда низкой квалификации, что приводит к соответствующему уровню заработной платы;

Специфика производственной деятельности в аграрном секторе предъявляет требование к более тщательному изучению и оптимизации процессов управления кадровым потенциалом в аграрной сфере. Очевидно, что процесс формирования и развития человеческого капитала в таких условиях нуждается в отдельном внимании и особых подходах.

При этом большую роль в этом процессе играет адаптация управленческих практик и образовательных программ к рыночным реалиям, требующим повышения уровня специальных знаний, включающая развитие и добавление новых навыков, способных улучшить положение

работников в аграрной сфере, повысить их профессиональный уровень и, как следствие, качество жизни.

В современной экономике знаний человеческий капитал выступает в качестве одного из ключевых конкурентных преимуществ. Именно он способствует внедрению разного рода инноваций, проведению мероприятий по адаптации к условиям глобализации мировой экономики. Исходя из этого, формирование и развитие человеческого капитала с точки зрения качества рассматривается как одно из наиболее важных условий социально-экономического развития страны, определяя, в конечном итоге, его уровень [1].

Человеческий капитал может быть рассмотрен и как некая совокупность приобретенных знаний, навыков, мотивации и энергии, которыми наделен каждый человек, а также обладает способностью прилагать свои силы в течение определенного периода времени в целях осуществления производственной деятельности при производстве товаров и услуг.

Под человеческим капиталом может также пониматься определенный набор характеристик отдельного человека, его индивидуальные особенности: физические способности, коммуникативная составляющая, профессиональная подготовка, уровень образования, опыт, творческие способности и др. [2].

Человеческий капитал может быть рассмотрен и как форма капитала, которая обладает способностью служить источником будущих заработков или будущих удовлетворений, или того и другого вместе [3].

Человеческий капитал точно так же, как и физический, обладает способностью не только наращивания, но и потери стоимости, то есть морально и материально изнашиваться. Другими словами, навыки, умения, знания человека становятся капиталом на том основании, что обладают свойством приращения через процесс инвестирования и обеспечивают получение дохода как своему владельцу (работнику) в виде заработной платы, так и работодателю в виде увеличения экономических выгод [4].

В связи с тем, что российская экономика, и аграрная экономика в том числе, переходит на инновационный путь развития, преодолевает сырьевую зависимость и нацелена на обеспечение эффективного использования имеющегося интеллектуального потенциала нашей страны, развитие человеческого капитала, креативного потенциала работника признается в максимальной степени значимым [5].

Для понимания феномена человеческого капитала в аграрном секторе экономики важное значение приобретает не столько его численная величина, сколько социально-экономические условия, при которых он способен сформироваться и реализоваться.

Сравнительный анализ определений термина «человеческий капитал» позволил сделать вывод об отсутствии единых подходов к его трактовке. Отечественные и зарубежные исследователи используют как чрезмерно узкие, так и весьма широкие дефиниции, раскрывающие данный термин. Так, некоторые из них ограничиваются только образовательным компонентом, другие включают в данное понятие также культурные и нравственные принципы, здоровье, третьи ограничиваются определением в комплексе производительных качеств работника и мотивации как составляющих элементов, четвертые делают акцент на вложении инвестиций в человека и его развитие.

При этом не уделяется внимание процессу саморазвития человеческого капитала, не учитывается специфика отрасли (региона), в которой он используется. В то время как в разных сферах и видах деятельности человеческий капитал имеет свои особенности даже в разрезе одного региона.

Учитывая вышеизложенное, под человеческим капиталом аграрной сферы следует понимать отдельную часть капитала индивида, предприятия, территории, которая может быть рассмотрена через призму части комплексных запасов общества, а также как результат вложенных инвестиций в человека (капитал образования, капитал здоровья, капитал культуры и пр.), в том числе запас знаний, навыков и способностей индивида, обеспечивающих получение дохода посредством реализации в аграрном производстве.

Согласимся с рядом авторов, что базовыми составляющими человеческого капитала являются здоровье, образование, профессионализм, культура и поведение (рис. 1).

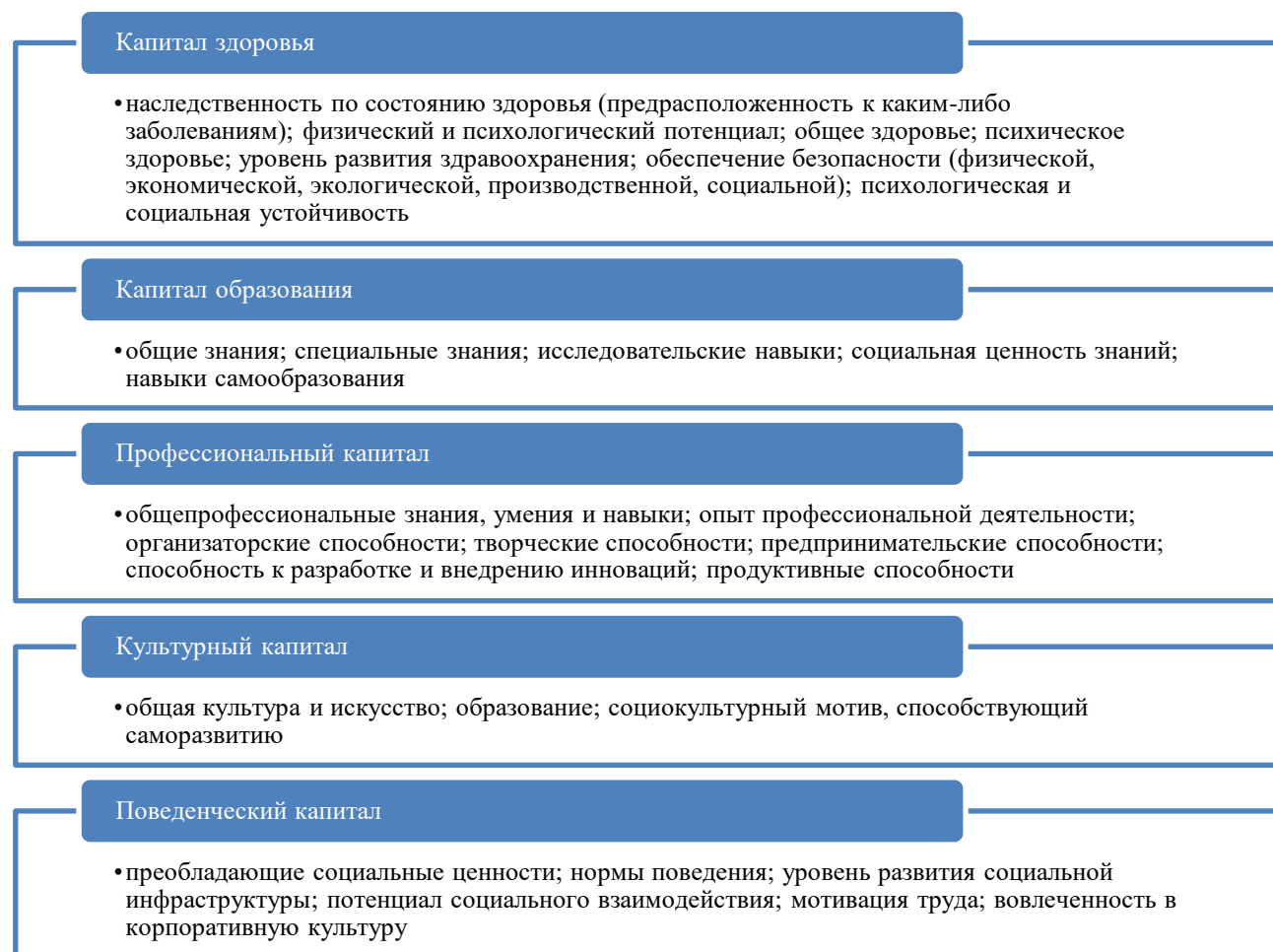


Рисунок 1. Базовые составляющие человеческого капитала (составлено автором на основе [6])

Необходимо отметить, что определенные характеристики работника могут меняться под целенаправленным управленческим воздействием работодателя.

Важное значение приобретает тот факт, что у работника, который выступает в качестве собственника человеческого капитала, пробуждается интерес к получению более высокого уровня дохода, нежели ранее, благодаря применению на практике тех компетенций (знаний, профессиональных умений, опыта и навыков), которые у него на данный момент времени выработались. В то же время организация, выступающая как потребитель человеческого капитала, заинтересована в получении большего дохода, в том числе как за счет привлечения сотрудников с более низкой квалификацией, так и низкой оплаты труда квалифицированных работников [7].

Вместе с тем, между доходом, который получает работник, и его накопленным человеческим капиталом наблюдается тесная связь.

С увеличением дохода появляется больше возможностей для развития человеческого капитала: укрепление здоровья, повышение квалификации и др. При сокращении дохода минимизируется степень мотивации к достижению высокого профессионализма, к получению более качественных образовательных услуг, соответственно, индивид не вкладывается как в свое развитие, так и в развитие своих родных, т. е. не участвует в формировании человеческого капитала [2].

Важно выделить тот факт, что развитие человеческого капитала находится в тесной взаимной связи с инновационной динамичностью предприятий с точки зрения использования и внедрения разного рода инноваций, что, в свою очередь, определяется зависимостью от уровня расходов на развитие научных исследований и от результатов деятельности высококомпетентных ученых, инженеров, техников [8].

Кроме того, как уже было отмечено, следует учитывать особенности человеческого капитала в аграрном секторе экономики и факторы, влияющие на его формирование и развитие.

На рисунке 2 представлены особенности использования человеческого капитала, обусловленные спецификой сельскохозяйственной отрасли.



Рисунок 2. Особенности человеческого капитала в аграрном секторе экономики (составлено автором на основе [9–12])

Относительно аграрной сферы человеческий капитал должен рассматриваться в качестве максимально приоритетного ресурса, по сравнению с остальными видами ресурсов, которые имеют в своем распоряжении сельскохозяйственные организации [13].

При этом величина резерва человеческого капитала создает предпосылки для развития аграрной отрасли, поэтому необходимо его оценивать [2].

Для этого используются различные количественные и качественные показатели оценки, которые обусловлены, в том числе, сельским образом жизни, зависимостью от природных ритмов и сезонности, территориальной рассредоточенностью и др. (рис. 3).

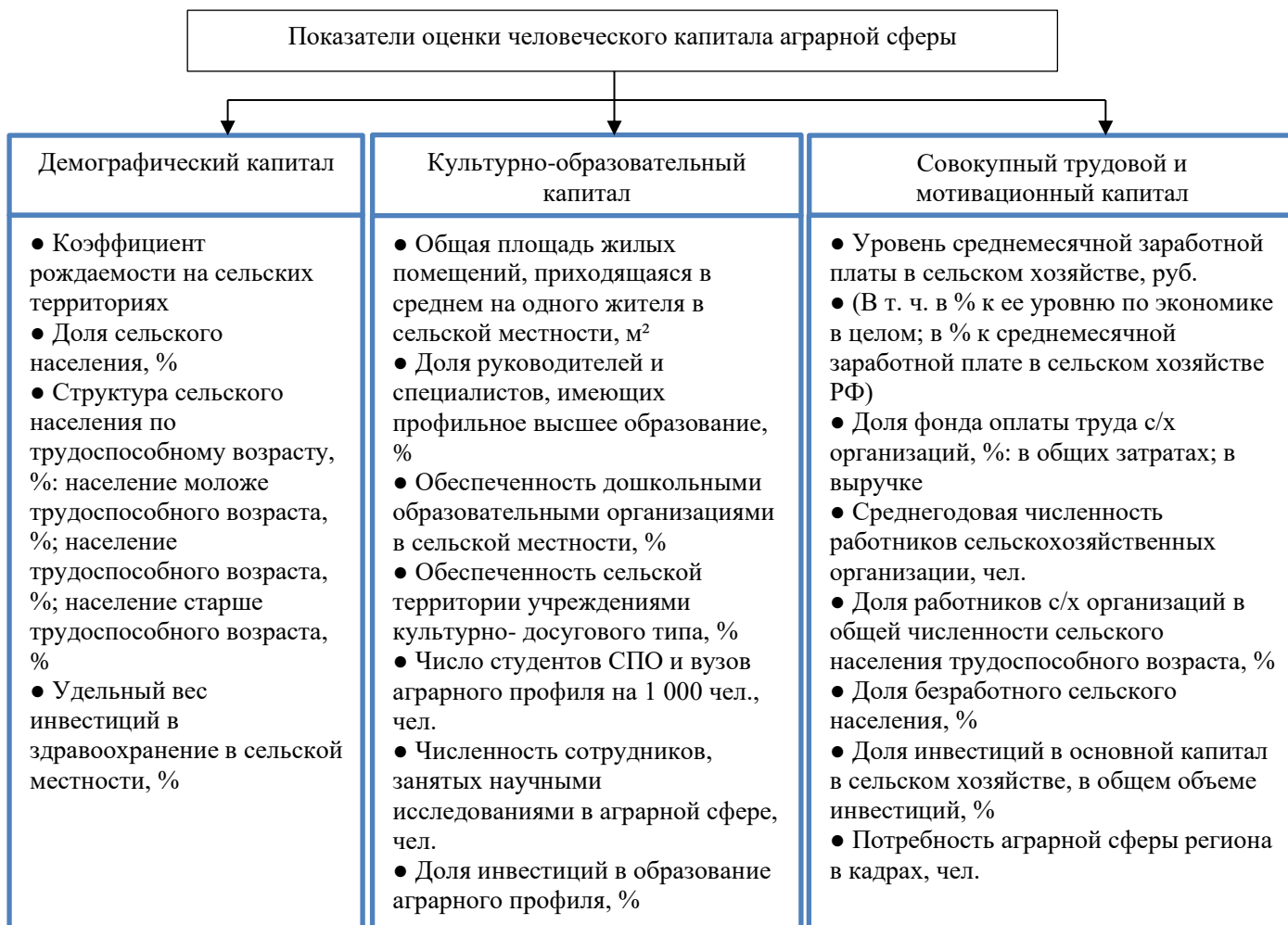


Рисунок 3. Показатели оценки человеческого капитала аграрной сферы (составлено авторами на основе [12; 14–16])

В настоящее время отмечается устойчивый отток человеческих ресурсов — носителей человеческого капитала из аграрной сферы в другие отрасли экономики из-за их большей привлекательности.

Наблюдается низкая закрепляемость молодежи в аграрном секторе.

Среди основных причин данного процесса следует выделить: наиболее высокий уровень заработной платы, более комфортные бытовые условия проживания в городской среде, относительно невысокий уровень престижа труда на селе и др.

В целях эффективного формирования и развития человеческого капитала необходима реализация соответствующего комплекса мероприятий, учитывающего как совершенствование процесса подготовки кадров для аграрной сферы, так и модернизацию механизмов взаимодействия участников аграрного рынка труда (рис. 4).



Рисунок 4. Комплекс мероприятий по формированию и развитию человеческого капитала в аграрной сфере (составлено авторами на основе: [1; 10; 11; 17])

Заключение

Таким образом, реализация предложенных мероприятий будет способствовать наращиванию кадрового потенциала и формированию человеческого капитала в аграрной сфере, созданию условий для капитализации необходимых в современных условиях ресурсов в отрасли, становлению более инновационной, инклюзивной и продуктивной рабочей среды в аграрном секторе экономики, что позволит обеспечить продовольственную безопасность страны в целом.

ЛИТЕРАТУРА

1. Tsetsiarynets, T. Efficiency of operation of agrarian human capital / T. Tsetsiarynets // Econ. Sociol. — 2022. — № 1. — с. 36–45 DOI: 10.36004/nier.es.2022.1-04 URL https://www.researchgate.net/publication/364527829_EFFICIENCY_OF_OPERATION_OF_AGRARIAN_HUMAN_CAPITAL (дата обращения:25.11.2023).
2. Hitka, M., Knowledge and Human Capital as Sustainable Competitive Advantage in Human Resource Management. / Hitka M., Kucharcikova A., Starchon P., Balazova Z., Lukac M., Stacho Z. // Sustainability. — 2019. — Т. 11. — № 18. — С. 1–18 DOI: 10.3390/su11184985 URL https://www.researchgate.net/publication/335784560_Knowledge_and_Human_Capital_as_Sustainable_Competitive_Advantage_in_Human_Resource_Management (дата обращения:25.11.2023).
3. Piontek, F. Theoretical Foundations of Human Capital Education in Economic Growth and Development Management. / F. Piontek, B. Piontek. // Problemy Ekorozwoju — 2019. — Т. 14. — № 1. — С. 167–173. URL: https://www.researchgate.net/publication/331192937_Theoretical_foundations_of_human_capital_education_in_economic_growth_and_development_management (дата обращения:11.11.2023).
4. Попов, Д.С. Человеческий капитал в России: точность измерения и ограничения подхода / Д.С. Попов // Социологические исследования — 2020. — № 11. — С. 27–38. DOI: 10.31857/S013216250010466-5 URL <https://www.socis.isras.ru/article/8371> (дата обращения:29.11.2023).
5. Sipa, M. The Factors Determining the Creativity of the Human Capital in the Conditions of Sustainable Development / M. Sipa / — DOI <https://doi.org/10.14207/ejsd.2018.v7n2p1> // European Journal of Sustainable Development. — 2018. — Т. 7. — № 2. — С. 1–13. — URL: <https://ecsdev.org/ojs/index.php/ejsd/article/view/650> (дата обращения: 03.12.2023).
6. Пришляк, Е.А. Исследование факторов, влияющих на формирование человеческого капитала в Российской Федерации / Е.А. Пришляк, С.Г. Радько. — DOI: 10.26794/2404-022X-2018-8-2-94-105 // Управленческие науки. — 2018. — Т. 8. — № 2. С. 94–105. — URL: <http://elib.fa.ru/art2018/bv1030.pdf/download/bv1030.pdf> (дата обращения: 01.12.2023).
7. Кузьмич, Н.П. Управление развитием человеческого капитала как стратегический приоритет обеспечения устойчивого развития сельских территорий региона / Н.П. Кузьмич // Экономика: вчера, сегодня, завтра. — 2018. — Том 8. — № 4А. — С. 45–52. — URL: <http://www.publishing-vak.ru/file/archive-economy-2018-4/5-kuzmich.pdf> (дата обращения: 03.12.2023).

8. Herman, E. Towards a smart, inclusive and sustainable development. Investment in human capital and innovation. An empirical analysis. / E. Herman, M.C. Suci. -DOI: 10.2478/picbe-2019-0070 // Proceedings of the International Conference on Business Excellence. — 2019. — Т. 13. — № 1. — С. 792–803. — URL https://www.researchgate.net/publication/337814906_Towards_a_smart_inclusive_and_sustainable_development_Investment_in_human_capital_and_innovation_An_empirical_analysis (дата обращения:04.12.2023).
9. Пекуровский, Д.А. Особенности формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе, занятость и доходы сельского населения / Д.А. Пекуровский, А.Л. Лебедев, О.Р. Семикова. — DOI 10.14451/1.196.139 // Экономические науки. — 2021. — № 196. — С. 139–145. — URL: https://ecsn.ru/wp-content/uploads/202103_139.pdf (дата обращения:15.12.2023).
10. Подгорская, С.В., Человеческий капитал сельских территорий: потенциал, проблемы, перспективы: монография. / С.В. Подгорская, Г.А. Бахматова // Ростов н/Д: АзовПринт –, 2020. — 88 с. DOI 10.34924/FRARC.2020.16.46.001 URL: http://www.pocstaprnц.pф/files/bibl/chelovecheskiy_kapital_selskih_territoriy.pdf (дата обращения: 07.12.2023).
11. Рябчикова, Н.Н. Институциональные аспекты развития человеческого капитала в агропромышленном кластере / Н.Н. Рябчикова. — DOI: 10.18334/ppib.8.3.112251 URL // Продовольственная политика и безопасность — 2021. — Т. 8. — № 3. — С. 303–316. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/institutsionalnye-aspekty-razvitiya-chelovecheskogo-kapitala-v-agropromyshlennom-klastere/viewer> (дата обращения: 12.12.2023).
12. Томакова, И.А. Классификация показателей оценки человеческого капитала с учетом отраслевых особенностей его формирования в аграрном секторе экономики региона / И.А. Томакова, Ж.Ю. Коптева, Martin Šikůř. — DOI 10.21869/2223-1552-2022-12-6-155-168 // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. — 2022. — Т. 12. — № 6. — С. 155–168. URL: <https://ecsocmenus.elpub.ru/jour/article/view/108> (дата обращения: 13.12.2023).
13. Бельский, В.И. Эффективность инвестиций в развитие человеческого капитала в аграрной сфере / В.И. Бельский, Т.А. Тетеринец. — DOI: 10.46782/1818-4510-2022-1-49-61 // Белорус. экон. журн. — 2022. — № 1. — С. 49–61. URL: http://edoc.bseu.by:8080/bitstream/edoc/94064/1/Belskiy_49_61.pdf (дата обращения: 15.12.2023).
14. Тетеринец, Т. Человеческий капитал в аграрной сфере: методология и практика оценочных исследований / Т. Тетеринец. DOI 10.29235/1818-9806-2021-10-57-67 // Аграрная экономика. — 2021. — № 10. — С. 57–67. — URL: <http://rep.bsatu.by/bitstream/doc/15334/1/chelovecheskij-kapital-v-agrarnoj-sfere-metodologiya-i-praktika-ocenocnyh-issledovaniy.pdf> (дата обращения: 17.12.2023).
15. Закшевский, В.Г., Методические подходы к измерению человеческого капитала сельских территорий / В.Г. Закшевский, З.В. Гаврилова. — DOI 10.18334/ppib.6.4.41546 // Продовольственная политика и безопасность –2019. — № 4. — С. 203–218. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodicheskie-podhody-k-izmereniyu-chelovecheskogo-kapitala-selskih-territoriy/viewer> (дата обращения: 21.12.2023).

16. Романтеев, П.В. Аналитический обзор методик оценки человеческого капитала / П.В. Романтеев // Экономика, предпринимательство и право. — 2019. — № 2. — С. 25–37. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiticheskiy-obzor-metodik-otsenki-chelovecheskogo-kapitala/viewer> (дата обращения:20.12.2023).
17. Томакова, И.А. Условия социально-экономической инфраструктуры в формировании и развитии человеческого капитала в АПК Курской области / И.А. Томакова, Ж.Ю. Коптева // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. — 2022. — Т. 12. — № 3. С. 97–110. — URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=49205777&ysclid=lrq9rsfgoy644720205> (дата обращения: 21.12.2023).

Provalenova Natalia Vladimirovna

Nizhny Novgorod State University of Engineering and Economics Kniagininsky University, Knyaginino, Russia
E-mail: Fantannov2299@gmail.com

Naumov Sergey Sergeevich

Nizhny Novgorod State University of Engineering and Economics Kniagininsky University, Knyaginino, Russia
E-mail: Fantannov2299@gmail.com

Features and factors of human capital formation in the agricultural sector of the economy

Abstract. Human capital and the processes of its effective formation and development are key factors in economic growth, especially in the agricultural sector. Scientific interest in this topic is driven by the need to create conditions for the formation and improvement of the efficiency of human potential in this sector of the economy. Accordingly, the aim of the research was to conduct a theoretical analysis of the mechanisms of human capital formation and development in the agricultural sector, to define the main criteria and indicators for its assessment, to identify factors that contribute to or hinder the development of human potential, and to develop practical recommendations aimed at attracting human capital to this area of economic activity. The research was based on the scientific works of domestic and foreign researchers dedicated to the development of human capital, with special attention given to works that illuminate the socio-economic aspects in the agro-industry. This ensured a comprehensive and interdisciplinary approach to the study. The research utilized methods of synthesis, systematization, generalization, comparative analysis, and others. An important aspect of the research was determining the necessary conditions for attracting young people to the agricultural sector. In this context, particular importance is attached to the development of strategies that promote the integration and retention of young specialists, which can be a decisive factor in the long-term perspective for the sustainable development of the agricultural sector. As a result, specific recommendations were formulated (expanding educational programs, providing stimulating career opportunities, improving social infrastructure in rural areas) aimed at effectively improving the quality of human capital in the agricultural sector and promoting effective interaction among participants in the agricultural labor market. The proposed measures will contribute to the development of a more innovative, inclusive, and productive work environment in the agricultural sector, which is an important step towards achieving food independence for the country.

Keywords: human capital; agricultural sector; formation features; agricultural labor market; qualities of human capital; human potential; agroindustry