

Аграрлық нарық проблемалары

ТЕОРЕТИКАЛЫҚ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМИ-ПРАКТИКАЛЫҚ ЖУРНАЛ

№ 1
ҚАҢТАР - НАУРЫЗ

Проблемы агрорынка

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ И НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

№ 1
ЯНВАРЬ - МАРТ

Problems of AgriMarket

THEORETICAL AND SCIENTIFIC-PRACTICAL JOURNAL

№ 1
JANUARY - MARCH

АЛМАТЫ
2019

Редакционный совет

Главный редактор

Калиев Г.А., д.э.н., проф., Президент Академии сельскохозяйственных наук Республики Казахстан

Заместитель главного редактора

Молдашев А.Б., д.э.н., проф., академик Академии сельскохозяйственных наук Республики Казахстан

Члены редакционного совета:

Fuchs Clemens, Dr. habil, Professor for Farm Management University of Applied Sciences, г. Neubrandenburg, Germany; **Анджей Ковальски**, д.э.н., профессор, директор Института экономики сельского и пищевого хозяйства – Государственный исследовательский институт, г. Варшава, Польша; **Мирослава Терещук**, Институт экономики сельского и пищевого хозяйства – Государственный исследовательский институт, г. Варшава, Польша; **Акимбекова Г.У.**, д.э.н., проф., академик АСХН РК, зам. генерального директора по науке Казахского НИИ экономики АПК и развития сельских территорий, г. Алматы; **Григорук В.В.**, д.э.н., проф., академик НАН РК, АСХН РК, Казахский НИИ экономики АПК и развития сельских территорий, г. Алматы; **Гусаков В.Г.**, д.э.н., проф., академик НАН Беларуси, Председатель Президиума Национальной академии наук Беларуси, г. Минск; **Джаилов Дж.С.**, д.э.н., проф. кафедры «Экономика» Кыргызско-Турецкого университета «Манас», г. Бишкек; **Есполов Т.И.**, д.э.н., проф., академик НАН РК, АСХН РК, ректор Казахского национального аграрного университета, г. Алматы; **Першукевич П.М.**, д.э.н., проф., академик РАН, руководитель Сибирского научно-исследовательского института экономики сельского хозяйства Сибирского федерального научного центра агробиотехнологий Российской академии наук, г. Новосибирск; **Петриков А.В.**, д.э.н., проф., академик РАН, руководитель Всероссийского института аграрных проблем и информатики им. А.А. Никонова, г. Москва; **Саблук П.Т.**, д.э.н., проф., академик-секретарь отделения аграрной экономики и продовольствия Национальной академии аграрных наук Украины, г. Киев; **Сайганов А.С.**, д.э.н., проф., академик Международной академии аграрного образования, зам. директора по научной и инновационной работе Института системных исследований в АПК НАН Беларуси, г. Минск; **Сапарова Г.К.**, д.э.н., проф., академик АСХН РК, АО "Финансовая академия", г. Астана; **Сатыбалдин А.А.**, д.э.н., проф., академик НАН РК, АСХН РК, директор Института экономики Комитета науки МОН РК, г. Алматы; **Сигарев М.И.**, д.э.н., проф., академик АСХН РК, Казахский НИИ экономики АПК и развития сельских территорий, г. Алматы; **Тиреуов К.М.**, д.э.н., проф., академик НАН РК, первый проректор Казахского национального аграрного университета, г. Алматы; **Ушачев И.Г.**, д.э.н., проф., академик РАН, научный руководитель Федерального научного центра аграрной экономики и социального развития сельских территорий - Всероссийский НИИ экономики сельского хозяйства, г. Москва.

Основан в октябре 1994 г.

Учредитель - Казахский НИИ экономики АПК и развития сельских территорий

Свидетельство о регистрации средства массовой информации № 1327 от 24 мая 1994 г.

Международный регистрационный номер ISSN 1817 – 728X

Периодичность – 4 раза в год.

Журнал включен в Перечень изданий Комитета по контролю в сфере образования и науки Республики Казахстан

Журнал размещается в БД РИНЦ. Договор № 788-12/2015 от 01.12.2015г.

Подписной индекс 76006

СОДЕРЖАНИЕ

Аграрная политика: механизм реализации

Г.У. Акимбекова, А.С. Сапаров, Чен Ши, Джиили Абудувайли Ресурсный потенциал и перспективы развития перерабатывающих предприятий АПК Алматинской области	11
Ф. Шуленбаева, З. Карбетова, Ш. Карбетова Инвестиционная привлекательность аграрного сектора Казахстана	17
Р.К. Конуспаев, Т.Ж. Демесинов Инвестиционная деятельность в агропромышленном комплексе Республики Казахстан.....	23
С.К. Мизанбекова, Б.Б. Калыкова, Г.К. Нурманбекова Приоритетные направления регулирования агропродовольственного рынка	30
Н.Н. Ибришев Ресурсы как основа эффективного функционирования аграрной отрасли	40
С.Т. Капанова, А.И. Гиззатова, С.М. Есенгалиева Экономическая доступность продовольствия для населения Казахстана	48
Н.В. Джангарашева, М.Б. Шакинова, Ж.Ж. Алиева Развитие маркетинга в агропромышленном комплексе	55
Е.В. Милованов, А.В. Коняшин Органический рынок Украины: современное состояние и перспективы	63
С.Т. Жумашева, А.А. Абдикадирова, А. Муханова, Ж.Б. Смагулова Диагностический анализ использования логистической системы в аграрном секторе	71
Ж.С. Булхайрова, А.М. Балкибаева, Т.К. Куангалиева Организация стратегического планирования в сельскохозяйственных предприятиях	78

Экономический механизм хозяйствования

Ш.М. Кантарбаева, А.Б. Тлесова Возможности скоринга при субсидировании сельхозтоваропроизводителей Республики Казахстан	84
Д.Т. Ахметова, А.К. Байдаков, Р.М. Жунусова Анализ показателей малых предприятий на основе применения , производственной функции Кобба-Дугласа	91
Г.Г. Шинет, Г.С. Бердибекова, И.П. Кенжебекова Банковское кредитование АПК Казахстана	98
Н.С. Нуркашева, З.П. Айдынов, М.Ж. Жарылкасинова Организация учета биологических активов в сельскохозяйственных предприятиях.....	105

Рынок продовольственной продукции

А.С. Сайганов, В.В. Чабатуль Современное состояние и перспективы развития инновационной деятельности в пищевой промышленности Евразийского экономического союза	112
Л.К. Кайдарова, Ш.Ж. Рахметуллина Экологизация производства пищевой промышленности Республики Казахстан	121
Б.С. Утибаев, К.Т. Аленова, Г.Б. Утибаева Анализ устойчивости производства зерна статистическими методами	129

Экономика природопользования

Г.К. Курманова, А.С. Бельгибаева Инновационные подходы к управлению земельными ресурсами	136
А.А. Шаймерденова, Л.А. Глушань Мониторинг сельскохозяйственных земель	142

Социальные проблемы села

А.О. Мухаммедов, Ж. Атаниязов, А.Б. Тасмаганбетов Проблемы занятости сельского населения Казахстана и пути их решения	150
Г.С. Дюсембекова, Г.Д. Баяндина, Д.С. Бекниязова Управление человеческими ресурсами на предприятиях агропромышленного комплекса Республики Казахстан	157
Д.Н. Шайкин, Д.Т. Есембекова Оценка миграционного потенциала населения сельских территорий Казахстана	164
К. Бодаухан, А.К. Джусибалиева, Б.Ж. Болатова Проблемы внутренней миграции и занятости в аграрном секторе Республики Казахстан	170
А.Ж. Нукешева, Ш.И. Косымбаева, С.Р. Абдиева Социальная инфраструктура сельских территорий: состояние и проблемы	179
А.Р. Солтангазинов, М.А. Амирова, А.С. Кадырова Социальные факторы устойчивого развития сельских территорий Павлодарской области.....	185

Слово молодым ученым

А.М. Балтабаева Развитие масложировой отрасли Казахстана	193
Б. Мустафаева Теоретические основы управления агропродовольственными кластерами	200

7 Aliyev I.M., Gorelov N.A., Ilyina L.O. Labor Economics: textbook for bachelor's and master's degree. - Lyubertsy: Yurayt, 2016. - 478 p.

8 Melashenko M.N., Shikin D.N., Kishko N.V. Econometric assessment of graduates in demand in the labor market of Kazakhstan (on the example of Akmola region). - 2017. - №2. - PP. 163-169.

9 Kozhahmetova G.A. Current state of the personnel potential of the village // Problems of the agricultural market.- 2017.-№4.-PP.174-179.

10 Kharitonova, L.V. Economics and organization of agricultural production. - Gorki: BSAA, 2016. - 116 p.

11 Mukhanova M.N. The structure of rural employment in the informal sector // Sociological journal. - 2017. - № 2. - PP. 74-95.

МРНТИ 06.52.17

УДК 331.52:005+338.436.33

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ
АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ АГРОӨНЕРКӘСІПТІК КЕШЕНІ
КӘСІПОРЫНДАРЫНДА АДАМ РЕСУРСТАРЫН БАСҚАРУ

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AT ENTERPRISES
OF AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

Г.С. ДЮСЕМБЕКОВА*¹

доктор PhD, ассоциированный профессор

Г.Д. БАЯНДИНА¹

доктор PhD, ассоциированный профессор

Д.С. БЕКНИЯЗОВА²

доктор PhD, ассоциированный профессор

¹Павлодарский государственный университет им. С. Торайгырова, Павлодар, Казахстан

²Инновационный Евразийский университет, Павлодар, Казахстан

e-mail: gulsara.dyusembekova@mail.ru

Г.С. ДҮЙСЕМБЕКОВА¹

PhD докторы, қауымдастырылған профессор

Г.Д. БАЯНДИНА¹

PhD докторы, қауымдастырылған профессор

Д.С. БЕКНИЯЗОВА²

PhD докторы, қауымдастырылған профессор

¹С. Торайгыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті, Павлодар, Қазақстан

²Инновациялық Еуразия университеті, Павлодар, Қазақстан

G.S. DYUSEMBEKOVA¹

PhD, Associated Professor

G.D. BAYANDINA¹

PhD, Associated Professor

D.S. BEKNIYAZOVA²

PhD, Associated Professor

¹S. Toraighyrov Pavlodar State University, Pavlodar, Kazakhstan

²Innovative University of Eurasia, Pavlodar, Kazakhstan

Аннотация. Отмечается, что среднестатистические аграрные предприятия Казахстана на современном этапе развития экономических отношений характеризуются преимущественно низким уровнем использования трудового потенциала. В статье указаны причины, которые обуславливают незаинтересованность работников АПК республики в повышении своего профессионального уровня. Выявлено, что повышение уровня человеческого ресурса в сфере агропромышленного производстве возможно только в случае устойчивого развития сельских территорий, сельской инфраструктуры и наличия достаточно прибыльного

сельского хозяйства. Между тем, качество кадрово-управленческого потенциала непосредственно влияет на конкурентные возможности предприятия. В связи с этим, рассмотрены важные задачи коренной перестройки кадровой работы сельскохозяйственных формирований с сохранением положительных достижений в ее организации. Представлены предложения по государственному регулированию проблем занятости и использования трудовых ресурсов сельских территорий с целью улучшения экономического положения в сельскохозяйственном производстве. Особый акцент сделан на подготовку квалифицированных кадров руководителей, специалистов, рабочих массовых профессий в агропромышленной сфере республики. При этом для их подготовки и переподготовки целесообразно шире использовать высшие и средние учебные заведения, профессионально-технические училища и школы, опыт работы лучших отечественных и зарубежных коллективов.

Аңдатпа. Қазақстанның орта статистикалық аграрлық кәсіпорындары экономикалық қатынастарды дамытудың қазіргі кезеңінде еңбек әлеуетін пайдаланудың неғұрлым төмен деңгейімен сипатталатыны көрсетілген. Мақалада республиканың АӨК қызметкерлерінің өздерінің кәсіби деңгейін арттыруға мүдделілігін негіздейтін себептер көрсетілген. Агроөнеркәсіптік өндіріс саласындағы адами ресурстың деңгейін арттыру ауылдық аумақтарды, ауылдық инфрақұрылымды тұрақты дамыту және жеткілікті табысты ауыл шаруашылығы болған жағдайда ғана мүмкін екені анықталды. Сонымен қатар, кадрлық-басқару әлеуетінің сапасы кәсіпорынның бәсекелестік мүмкіндіктеріне тікелей әсер етеді, осыған байланысты ауыл шаруашылығы құрылымдарының кадрлық жұмысын түбегейлі қайта құрудың, оны ұйымдастырудағы оң жетістіктерді сақтай отырып, маңызды міндеттері қарастырылды. Ауыл шаруашылығы өндірісіндегі экономикалық жағдайды жақсарту мақсатында ауылдық аумақтардың еңбек ресурстарын пайдалану және жұмыспен қамту проблемаларын мемлекеттік реттеу бойынша ұсыныстар берілген. Республиканың агроөнеркәсіп саласындағы басшылардың, мамандардың, жаппай кәсіптер жұмыс-шыларының білікті кадрларын даярлауға ерекше назар аударылған. Бұл ретте оларды даярлау және қайта даярлау үшін жоғары және орта оқу орындарын, кәсіптік-техникалық училищелер мен мектептерді, үздік отандық және шетелдік ұжымдардың жұмыс тәжірибесін кеңінен пайдаланған жөн.

Abstract. It is noted that the average agricultural enterprises of Kazakhstan at the present stage of development of economic relations are characterized mainly by a low level of labor potential use. The article indicates the reasons that cause the lack of interest of workers in AIC sector of the republic in professional development. It is revealed that the increase in the level of human resources in the field of agro-industrial production is possible only in the case of sustainable development of rural areas, rural infrastructure and availability of a sufficiently profitable agriculture. Meanwhile, the quality of personnel-management potential directly affects the competitive capabilities of the enterprise; in this regard, the important issues related to the radical restructuring of personnel work of agricultural enterprises and preservation of positive achievements in its organization have been considered. The proposals on State regulation of the employment and use of labor resources in rural areas in order to improve the economic situation in agricultural production have been presented. Particular emphasis is placed on training of qualified personnel managers, specialists, workers of mass professions in agro-industrial sector of the republic. At the same time for their training and retraining it is advisable to widely use higher and secondary educational institutions, vocational schools and secondary schools, as well as the work experience of the best domestic and foreign teams.

Ключевые слова: агропромышленный комплекс, сельские территории, сельскохозяйственные предприятия, трудовые ресурсы, кадровое обеспечение, занятость, инфраструктура, оплата труда.

Түйінді сөздер: агроөнеркәсіптік кешен, ауылдық аумақтар, ауыл шаруашылық кәсіпорындары, еңбек ресурстары, кадрлық қамтамасыз ету, жұмыспен қамту, инфрақұрылым, еңбекке ақы төлеу.

Keywords: agro-industrial complex, rural territories, agricultural enterprises, labor resources, staff provision, employment, infrastructure, wages.

Введение. Управление трудовыми ресурсами является важным процессом как для развития национальной экономики, так

и, в частности, для сельского хозяйства. От качества человеческих ресурсов зависит эффективность сельскохозяйственного про-

изводства, что подчеркивает актуальность решения проблемы совершенствования управления трудовыми ресурсами на предприятиях агропромышленного комплекса. В работе указаны причины, обуславливающие незаинтересованность работников аграрных предприятий в повышении профессионального уровня и низкого уровня использования трудового потенциала среднестатистическими аграрными предприятиями Казахстана на современном этапе развития экономических отношений.

Выявлено, что развитие человеческого ресурса возможно только в случае уравновешенного развития всех структурных элементов системы, поскольку только при таких условиях обеспечивается достаточный уровень развития и реализации функций человеческого ресурса, что является залогом достижения цели аграрной политики. Представлены наиболее важные проблемы, которые должны быть решены управлениями сельскохозяйственных предприятий, с одной стороны. С другой стороны, представлены предложения по государственному регулированию проблем занятости и использования трудовых ресурсов сельских территорий. Выявлены основные направления улучшения качества функционирования кадрово-управленческого потенциала аграрных предприятий и проанализированы пути эффективного и рационального формирования и использования трудовых ресурсов сельскохозяйственных предприятий с целью улучшения экономического положения в сельскохозяйственном производстве.

Материалы и методы исследования. В работе определено чем более развита инфраструктура сельских территорий и лучше условия для сельскохозяйственной деятельности, тем более мощный импульс для своего развития получает сельскохозяйственное производство, прежде всего благодаря лучшему кадровому обеспечению. В этом контексте человеческий ресурс выступает ключевым объединяющим звеном интересов сельскохозяйственного производства и сельской территории. То есть накопление и развитие совокупного человеческого ресурса сельской территории и рост отдачи от него определяют развитие самой сельской территории, возможности экономического роста и достижение благосостояния населения.

Улучшение экономического положения в сельскохозяйственном производстве невозможно без эффективного и рационального формирования и использования тру-

довых ресурсов сельскохозяйственных предприятий. Для эффективного функционирования отдельного предприятия и экономики страны в целом необходимо значительное внимание уделять именно человеческому фактору, использованию методов стимулирования и выявлению наиболее действенных форм мотивации труда для повышения заинтересованности работников в работе предприятия [1].

Методы исследования в работе использованы следующие: синтез, контент-анализ, обобщение, монографический метод, факторный анализ, метод экономико-статистического исследования.

Результаты исследования и их обсуждение. Один из главных резервов роста эффективности в сельскохозяйственном производстве — формирование мощного кадрового потенциала для сельскохозяйственных предприятий, а также совершенствование его управления. Но недостаточный уровень профессиональных знаний, а также умений специалистов и руководителей хозяйств по приему взвешенных решений в вопросах создания и использования в конкретных условиях производства человеческих ресурсов, не предоставляют возможность оценки реальных потребностей работников [2]. Данное обстоятельство делает необходимым и важным формирование системы качественного и постоянного обновления человеческих ресурсов с помощью повышения уровня его навыков, квалификации и знаний [3].

Между тем, согласно авторским наблюдениям, можно выделить причины, которые обуславливают невысокую степень или отсутствие заинтересованности рабочих ресурсов аграрных предприятий в росте своего профессионального уровня [4]:

- отсутствие перспектив использовать новые методики, навыки и умения в ближайшее время на практике (в независимости от того, иницировано их получение самим работником или руководством);
- слабая связь между уровнем оплаты труда и уровнем профессионализма: качество работы и цена работы коррелируются слабо в сельскохозяйственной сфере экономики Республики Казахстан, что представляет собой одну из экономических причин возникновения коррупции;
- отстраненность рабочего персонала, по крайней мере, кадрового состава сельскохозяйственных предприятий, от участия в прибыли организации;
- абсолютизация принципа «клиент превыше всего, клиент всегда прав», что

является причиной второстепенности работников и уменьшает их естественное стремление к самосовершенствованию и саморазвитию;

- отсутствие в условиях динамичного развития экономических или социальных систем критического осмысления стабильности – рабочий персонал в основном стремится достигать в коллективе стабильного своего положения, при этом стабильным должен являться процесс профессионального роста и самосовершенствования работников.

Перечисленные факторы, по сути, свидетельствуют о неучете (или недостаточности учета) новых условий, детерминирующих личностный профессиональный рост кадров предприятий и организаций. Но эти новые тенденции одновременно должны изменить и подходы к подбору, отбору кадров, распределению между работниками полномочий и ответственности, их обучению и привлечению к принятию решений, созданию условий труда и использованию методов предотвращения текучести кадров.

Отметим, что в мировой практике и науке принято различать аграрный бизнес и сельские территории. Сегодня вывод проблем развития сельских территорий из сферы влияния аграрной политики является несколько спорным, поскольку существует насущная необходимость рассматривать сельское хозяйство и сельские территории в органичном единстве. Связь между ними действительно неоспорима: с экономическим ростом аграрного сектора ускоряется развитие сельских территорий и наоборот. Экономика сельских территорий зависит не только от экономического состояния сельского хозяйства, но и от степени развития сельской инфраструктуры, наличия достаточного количества рабочих мест вне сферы аграрного производства, общей привлекательности для людей, которые на ней проживают. Чем более развита инфраструктура сельских территорий и чем лучше условия для сельскохозяйственной деятельности, тем более мощный импульс для своего развития получает сельскохозяйственное производство, прежде всего благодаря лучшему кадровому обеспечению. В этом контексте человеческий ресурс выступает ключевым объединяющим звеном интересов сельскохозяйственного производства и сельской территории. То есть накопление и развитие совокупного человеческого ресурса сельской территории и рост отдачи от него определяют развитие самой сельской территории, возможности эконо-

мического роста и уровень благосостояния населения [5].

По мнению авторов, теоретическое предсказание особой и определяющей роли человеческого ресурса в развитии сельского хозяйства становится реальностью только тогда, когда сельскохозяйственный бизнес достаточно прибыльный. При низкой эффективности или убыточности аграрного производства рядовые работники, специалисты, менеджеры не получают надлежащей заработной платы, не видят перспектив ее повышения, даже несмотря на ее постепенный прирост в течение последних пяти лет. Так, средняя заработная плата в сфере сельского, лесного и рыбного хозяйства в Казахстане составила 91084 тенге в 2017 г., учитывая, что средняя заработная плата в целом в Республике Казахстан в том же периоде составила 150827 тенге. В итоге, это становится одной из основных причин кадрового голода на селе. По данным Комитета по статистике МНЭ РК, численность занятого населения в сфере сельскохозяйственного производства составляет 15,4% в 2017 г. из всего количества работников в Республике Казахстан [6]. Реальность показывает, что даже хорошие условия проживания в сельской местности (наличие газа, водопровода, дорог с твердым покрытием, социальной инфраструктуры и т.д.) не являются первоочередными для специалистов и кадров массовых профессий при отсутствии возможности иметь высокие заработки и получать достойное моральное удовлетворение от выполняемой работы.

Стоит отметить, что среднестатистические аграрные предприятия Казахстана на современном этапе развития экономических отношений характеризуются преимущественно низким уровнем использования трудового потенциала. Данная ситуация вызвана рядом причин, основными из которых, на взгляд авторов, являются [7]:

- низкая внутренняя мотивация работников, причинами которой являются как недостаточный уровень оплаты труда, так и низкая вовлеченность в жизнь предприятия, его развития;

- непонимание высшим менеджментом сельхозпредприятий значения и перспектив наращивания трудового потенциала собственного предприятия, слабые управленческие способности, низкая управленческая подготовка руководителей сельскохозяйственных предприятий и кадровая политика;

■ отсутствие у большинства персонала привычки и мотивации постоянно самосовершенствоваться и учиться (прежде всего, самостоятельно, как это практикуется в Японии).

Важной составляющей формирования и использования кадрово-управленческого потенциала предприятий является организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации управленцев, которая заключается в подготовке будущих и повышении квалификации работающих руководителей и специалистов [8]. Это достаточно сложный и многоаспектный процесс, в котором задействован широкий круг участников. Поэтому его организация требует взвешенного распределения функций

и взаимосогласованных действий между государственными органами управления, образовательными учреждениями, сельскохозяйственными предприятиями и информационно консультационными организациями по подготовке кадров управления.

По мнению авторов, качество кадрово-управленческого потенциала непосредственно влияет на конкурентные возможности организации, и поэтому требует коренной перестройки кадровой работы вместе с сохранением положительных достижений в ее организации [9]. Наиболее важные проблемы, которые должны быть решены руководителями сельскохозяйственных предприятий [10], представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Пути и следствия решения проблем сельскохозяйственных предприятий

Пути решения проблем сельскохозяйственных предприятий	Следствия решения проблем сельскохозяйственных предприятий
Переход от малых форм хозяйствования к крупнотоварным	Укрупнение предприятий, рост масштабов производства позволит снизить себестоимость продукции, улучшить ее качество и получить необходимые средства для инвестиций и инноваций. Данное направление является перспективным, так как в настоящее время (по данным 2017 г.) 57% наемных работников в сфере сельского, лесного и рыбного хозяйства приходится на долю средних и крупных предприятий
Переход руководства сельскохозяйственными предприятиями в руки эффективных менеджеров	В условиях конкурентной среды предпринимательство – это такая профессия, которая базируется не на интуиции, а на профессиональных знаниях. Предпринимательству нужно учиться, так как в сфере финансирования, планирования, управления кадрами используются определенные методы и технологии. Эффективный менеджер знает, как их применить и постоянно оценивать возможность их применения в конкретной ситуации и в конкретном хозяйстве
Умение руководства аграрного предприятия ставить цели и задачи, определять критерии эффективности работы	Наличие опыта и знаний собственников-управленцев приводит к умению определять цели и ставить задачи. Под этим понимается весь спектр целей и задач как подчиненным, хозяйству в целом, так и поставщикам, маркетинговым посредникам и т.п. В результате – эффективное расходование средств
Определение и осознание собственной рыночной миссии и маркетинговой стратегии развития сельскохозяйственного предприятия	Практика показывает, что сельскохозяйственные предприятия должны иметь четко очерченную миссию, стратегическое видение бизнеса, благодаря чему происходит выстраивание оптимальных организационных структур, наличие рыночной стратегии, видение конкретных целей и направлений развития предприятия
Оптимизация организационных структур сельскохозяйственного предприятия	Наличие четкой структуры управления, четких должностных обязанностей, функциональных и информационных связей на предприятии

К основным направлениям, способствующим улучшению качества функционирования кадрово-управленческого потенциала аграрных предприятий необходимо отнести следующие (рисунок 1).

Решение указанных макроэкономических и отраслевых проблем будет способствовать формированию и развитию кад-

рово-управленческого потенциала аграрного сектора экономики Казахстана.

Обесценивание сельского труда и преобладание экстенсивного сельскохозяйственного производства, упадок социальной сферы села, теннизация труда на селе, недооценка роли личных сельских хозяйств, низкая диверсификация рынка тру-

Социальные проблемы села

да и миграция сельского населения свидетельствуют о том, что механизм государственного регулирования занятости населения как активная система государственного влияния на обеспечение баланса интересов населения, работодателей и госу-

дарства требует дальнейшего совершенствования [11]. В связи с этим, авторами предложен ряд государственных мер для смягчения проблем занятости сельского населения (таблица 2).

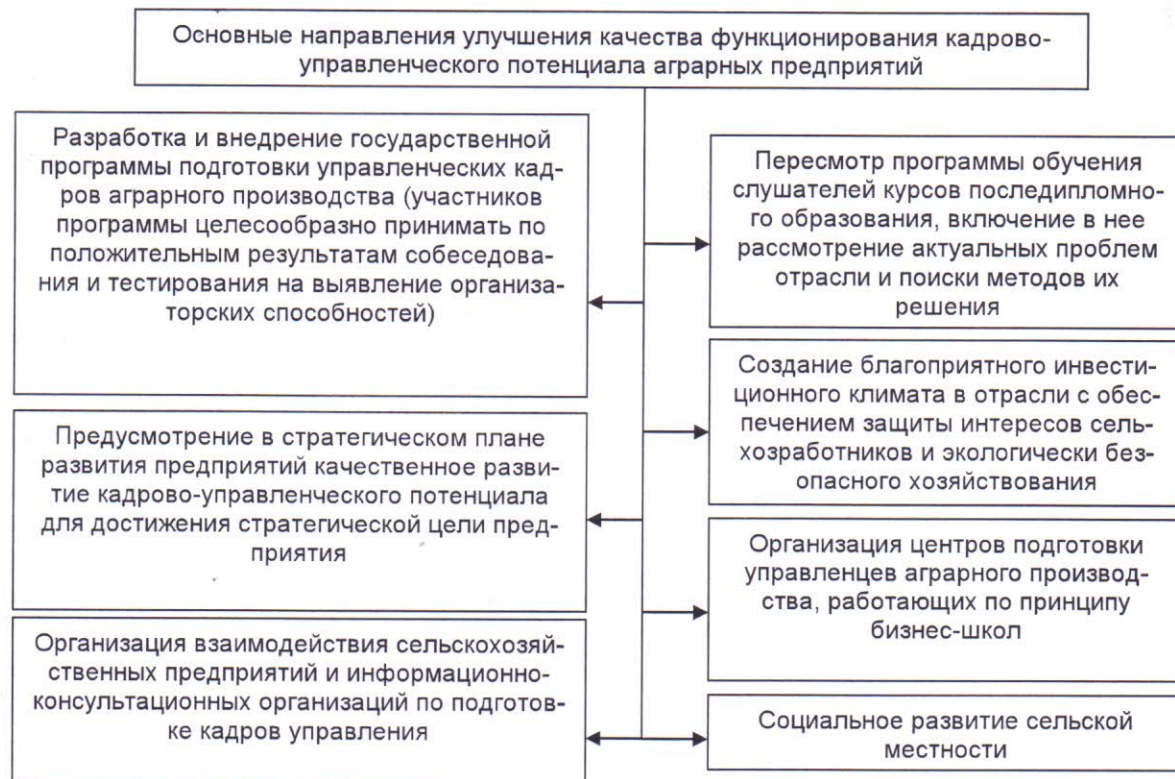


Рисунок 1 – Основные направления улучшения качества функционирования кадрово-управленческого потенциала аграрных предприятий

Таблица 2 – Предложения по государственному регулированию проблем занятости и использования трудовых ресурсов сельских территорий

Мероприятия	Пути реализации
Обеспечение повышения доходов работников сельского хозяйства	- содействие развитию производственной кооперации и внедрению системы нефинансовой государственной поддержки, в том числе государственное регулирование сбыта продукции, осуществление анализа проб почвы, воды, здоровья животных, предоставление консультаций для различных производителей, содействие обеспечению транспортировки продукции; - строительство централизованных государственных и частных хранилищ продукции и создание системы страхования урожая
Восстановление и поддержка социальной инфраструктуры села	- помощь в самоорганизации и сопровождении на местном уровне инициатив по социально-экономическому и культурному развитию сельских территориальных общин; - содействие созданию негосударственных информационно-учебных центров, клубов по интересам для разных групп населения, в т.ч. с привлечением незанятого населения; - предоставление консультационных услуг по вопросам занятости и самозанятости, создание предприятий социально-бытовой направленности, обучения и профориентации сельской молодежи
Содействие диверсификации форм занятости на селе [12]	- изучение имеющегося ресурсного потенциала и потребности в продукции и услугах конкретных сельских территорий; - развитие наиболее перспективных, по мировому опыту, сфер неаграрной сельской занятости, среди которых, в частности, агротуризм, деятельность в сфере национально-этнического наследия, развитие социальных услуг, осуществление удаленно-го предоставления услуг

Воплощение предложенных мер в жизнь позволит упорядочить экономические процессы на рынке труда села, соотнести их с перспективой обеспечения экономических интересов населения сельских территорий, работодателей и государства.

Выводы

1. Одно из основных направлений роста эффективности производства на сельскохозяйственных предприятиях – формирование мощного кадрового потенциала и эффективного управления им. В настоящее время аграрные предприятия Казахстана характеризуются преимущественно низким уровнем использования трудового потенциала, что обусловлено низкой мотивацией работников, причинами которой являются недостаточный уровень оплаты труда, низкая вовлеченность в процесс развития предприятия, недооценка перспектив наращивания его трудового потенциала.

2. В условиях рынка важно обеспечить АПК республики квалифицированными кадрами руководителей, специалистов, рабочих массовых профессий. Для подготовки и переподготовки кадров целесообразно шире использовать высшие и средние учебные заведения, профессионально-технические училища и школы, опыт работы лучших отечественных и зарубежных коллективов.

3. Расширение отечественного рынка труда невозможно без эффективной государственной политики занятости, направленной на изменение профессионально-квалификационной структуры рабочей силы сельских территорий, повышение мобильности работников, регулирование сегмента скрытой безработицы, стимулирование трудовой активности населения.

Список литературы

- 1 Мухина Л.В. Сущность и проблемы формирования трудовых ресурсов аграрного сектора // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. - 2013. - № 2. С. 30-32.
- 2 Курасова И.И. Эффективность управления человеческими ресурсами в сельском хозяйстве // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. - 2013. - № 8. - С. 16-21.
- 3 Адукова А.Н., И.А. Семаева. Обеспечение сельскохозяйственных организаций кадрами управления: организационный механизм. - М.: НУ ОАОУ. - 2013. - 138 с.
- 4 Смагулова Ш.А., Доскеева Г.Ж., Радько Н.М. Развитие агропромышленного комплек-

са Республики Казахстан // Проблемы агро-рынка. – 2015. – №3. – С.14-20.

5 Torrington D. Personnel Management. - New York, London, 2016. - 286 p.

6 Официальный Интернет-ресурс Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан [Электронный ресурс]. - 2018. - URL: [http:// www.stat.gov.kz](http://www.stat.gov.kz) (дата обращения: 25.01.2019).

7 Зиновьев И. Ф. Формирование и реализация кадрового экономического потенциала в аграрной сфере. – М.: Феникс, 2008. – 407 с.

8 French W.L. The Personnel Management process. Boston, USA. - 2017. – 386p.

9 Семькин В.А., Соловьева Т.Н., Сафронов В.В. Человеческий капитал как решающий фактор модернизации агропромышленной экономики // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. - 2013. - №1. - С. 2-5.

10 Святова О.В., Зюкин Д.А., Мухина Л.В., Грищенко Т.И. Эффективность использования трудовых ресурсов в сельскохозяйственном производстве // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. - 2014. - № 2. - С. 24-29.

11 Программа по развитию агропромышленного комплекса в Республике Казахстан на 2013-2020 годы «Агробизнес - 2020». - Астана, 2012. - 102 с.

12 Калугина З.И. Инверсия сельской занятости: практика и политика // Регион: экономика и социология. - 2012. - №2. - С. 45-67.

Spisok literatury

- 1 Muhina L.V. Sushhnost' i problemy formirovaniya trudovykh resursov agrarnogo sektora // Vestnik Kurskoj gosudarstvennoj sel'skhozajstvennoj akademii. - 2013. - № 2. S. 30-32.
- 2 Kurasova I.I. Jefferktivnost' upravlenija chelovecheskimi resursami v sel'skom hozjajstve // Vestnik Kurskoj gosudarstvennoj sel'skhozajstvennoj akademii. - 2013. - № 8. - S. 16-21.
- 3 Adukova A.N., I.A. Semaeva. Obespechenie sel'skhozajstvennyh organizacij kadrami upravlenija: organizacionnyj mehanizm. - M.: NU OAOU. - 2013. - 138 s.
- 4 Smagulova Sh.A., Doskeeva G.Zh., Rad'ko N.M. Razvitie agropromyshlennogo kompleksa Respubliki Kazahstan // Problemy agrorynka. – 2015. – №3. – С.14-20.
- 5 Torrington D. Personnel Management. - New York, London, 2016. - 286 p.
- 6 Oficial'nyj Internet-resurs Komiteta po statistike Ministerstva nacional'noj jekonomiki Respubliki Kazahstan [Jelektronnyj resurs]. - 2018. - URL: [http:// www.stat.gov.kz](http://www.stat.gov.kz) (data obrashhenija: 25.01.2019).

7 Zinov'ev I.F. Formirovanie i realizacija kadrovogo jekonomicheskogo potentsiala v agrarnoj sfere. – M.: Feniks, 2008. – 407 s.

8 French W.L. The Personnel Management process. – Boston, USA, 2017. – 386 p.

9 Semykin V.A., Solov'eva T.N., Safronov V.V. Chelovecheskij kapital kak reshajushhij faktor modernizacii agropromyshlennoj jekonomiki // Vestnik Kurskoj gosudarstvennoj sel'skohozjajstvennoj akademii. -2013.-№1.- S. 2-5.

10 Svjatova O.V., Zjukin D.A., Muhina L.V., Grishhenko T.I. Jefferektivnost' ispol'zovanija tru-

dovyh resursov v sel'skohozjajstvennom proizvodstve // Vestnik Kurskoj gosudarstvennoj sel'skohozjajstvennoj akademii. -2014.-№2.-S.24-29.

11 Programma po razvitiju agropromyshlennogo kompleksa v Respublike Kazahstan na 2013 - 2020 gody «Agrobiznes - 2020». - Astana, 2012. - 102 s.

12 Kalugina Z.I. Inversija sel'skoj zanjatosti: praktika i politika// Region: jekonomika i sociologija. -2012. -№2.- S. 45-67.

IRSTI 05.11.15

UDC 314.1

ASSESSMENT OF THE MIGRATION POTENTIAL OF THE POPULATION OF RURAL AREAS OF KAZAKHSTAN

ҚАЗАҚСТАННЫҢ АУЫЛДЫҚ АЙМАҚТАРЫНЫҢ ТҰРҒЫНДАРЫНЫҢ КӨШІ-ҚОН ӨЛЕУЕТІН БАҒАЛАУ

ОЦЕНКА МИГРАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА НАСЕЛЕНИЯ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ КАЗАХСТАНА

D.N. SHAIKIN*

C.E.Sc., Professor

D.T. YESSEMBEKOVA

PhD student

North Kazakhstan State University named after M. Kozybayev, Petropavlovsk, Kazakhstan

e-mail: shaikindimash@mail.ru

Д.Н. ШАЙКИН

э.ғ.к. профессор

Д.Т. ЕСЕМБЕКОВА

PhD докторанты

М. Қозыбаев атындағы Солтүстік-Қазақстан мемлекеттік университеті,

Петропавл, Қазақстан

Д.Н. ШАЙКИН

к.э.н, профессор

Д.Т. ЕСЕМБЕКОВА

докторант PhD

Северо-Казахстанский государственный университет им. М. Козыбаева,

Петропавловск, Казахстан

Abstract. An assessment of current state of one of the key indicators of agricultural economy of the Republic of Kazakhstan - the migration potential of the rural population has been presented. The issues of assessing and measuring the migration of the population of the republic - the number of departures and arrivals, as well as the balance of migration have been considered. It is noted that these methodological approaches to assessing the current situation in internal migration of the population are generally accepted. The data on internal migration of the rural population of the republic are presented. The points of view and scientific approaches of Kazakhstan researchers dealing with this problem are presented. Based on the study of statistical information on the current state and dynamics of internal migration of the rural population of Kazakhstan, statistical dependencies were calculated which characterize the dynamics of the balance of this migration for 2010–2017. The autocorrelation coefficients of the balance (r) and the average approximation error for all functional identities are determined. The best dependence was