

DOI 10.52260/2304-7216.2023.3(52).36

УДК 331.108.2

ГРНТИ 06.77.59

Ж.Б. Кенжин*, PhD, ассоц. профессор¹**Г.Е. Каирлиева**, к.э.н., академический профессор²**Ж.Е. Жанайсова**, магистр, ст. преподаватель³**М.А. Мекин**, магистр, ст. преподаватель²*Академия физической культуры и массового спорта,
г. Астана, Казахстан¹**Казахстанский университет инновационных
телекоммуникационных систем, г. Уральск, Казахстан²**Западно-Казахстанский аграрно-технический
университет имени Жангир хана, г. Уральск, Казахстан³*

* – основной автор (автор для корреспонденции)

e-mail: jaksat_22@mail.ru.

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОТРАСЛИ КАЗАХСТАНА

В статье представлено исследование, цель которого – проведение анализа особенностей формирования и развития человеческих ресурсов, разработка концепции развития человеческих ресурсов АПК для развития страны. Методологическую основу исследования составляют основные положения теории в области человеческого капитала, результаты теоретических и прикладных исследований по проблемам развития человеческого капитала в сельском хозяйстве и их эффективного использования в целях максимизации прибыли и снижения затрат. В ходе исследования использовались следующие качественные и количественные методы исследования: аналитические, синтетические, логические. На основании литературных данных отечественных и зарубежных учёных детально проанализировано развитие кадрового потенциала АПК Казахстана через призму изучения особенностей жизни, благополучия и безопасности сельского населения. Полученные результаты позволили на концептуальном уровне определить ключевые задачи, решение которых составляют перспективы развития кадрового потенциала АПК Казахстана. Выявлено, что в условиях становления рыночных отношений и в эпоху трансформационных преобразований в социально-экономической сфере особое значение приобретает качественное кадровое обеспечение и соответствующее развитие человеческих ресурсов сельскохозяйственных предприятий, что предопределяет интенсификацию исследований в направлении развития человеческих ресурсов АПК. К сожалению, у предприятий отсутствует интерес к инвестированию средств в развитие человеческого капитала, редкие стажировки и курсы повышения квалификации, отсутствие уникальных практических навыков препятствуют формированию инновационной культуры. Определено, что для успешного функционирования концепции развития человеческих ресурсов АПК требуется тщательная проработка структуры кадровой политики предприятий АПК.

Ключевые слова: анализ, человеческие ресурсы, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, управленческий кадровый потенциал, подготовка кадров, кадровая политика, инновационная культура, аграрные предприятия, агропромышленный комплекс.

Кілт сөздер: адами ресурстар, еңбек ресурстары, еңбек әлеуеті, басқарушылық кадрлық әлеует, кадрлар даярлау, аграрлық кәсіпорындар, агроөнеркәсіптік кешен.

Keywords: analysis, human resources, labor resources, labor potential, managerial human resource potential, personnel training, agrarian enterprises, personnel policy, innovative culture, agricultural enterprises, agro-industrial complex.

JEL classification: O10, O13, O30

Введение. Современное состояние развития общества, характеризующееся кризисными явлениями в экономике и социальными противоречиями, требует пристального внимания к вопросу воспроизводства и развития кадрового потенциала, особенно в аграрной промышленности. Прогресс сельского производства зависит от человеческих ресурсов больше, чем от каких-либо других факторов производственного потенциала [1].

В сельской местности проживает 42% жителей Казахстана, это почти 7,7 млн человек. Сегодня агропромышленный комплекс Казахстана обеспечивает работой 14% общего количества занятого населения [2].

Современная практика работы с персоналом АПК в государствах с трансформационной экономикой радикальных изменений не претерпела. Так, например, после распада СССР в условиях

недостаточно обоснованного, спонтанного реформирования АПК значительное количество высококвалифицированных специалистов сельского хозяйства из стран СНГ было вынуждено сменить работу, либо эмигрировало за границу. В постсоветских республиках на фоне сокращения численности сельского населения происходит ухудшение качественного состава трудовых ресурсов, недостаточной квалификации и образовательного и культурного уровня населения. Специалисты, живущие в селе, потеряли свой квалификационный уровень, и лишь некоторые из них проходят переподготовку.

Для развития основных направлений аграрной политики необходимо разработать новые подходы к вопросам кадрового обеспечения и развития кадрового потенциала АПК. Особенно этот вопрос актуален для стран СНГ и других развивающихся стран, так как в условиях дефицита финансовых ресурсов и невозможности в короткие сроки восстановить материально-техническую базу, человеческий ресурс становится одним из основных и наиболее действенных факторов стабилизации и развития АПК [3].

Несмотря на достаточно высокий уровень научной проработанности проблематики развития человеческих ресурсов аграрного сектора, вопросы управленческого воздействия на процессы формирования, распределения и использования трудовых возможностей работников АПК исследованы в недостаточной степени. Это обуславливает необходимость проведения углублённого изучения и обоснования новых подходов к формированию и использованию человеческих ресурсов в АПК в связи с необходимостью адаптации этого ресурса к новым социально-экономическим условиям, которые создаются в процессе совершенствования рыночных механизмов управления и развития национальной экономики. Вышеизложенные факты обуславливают выбор темы для исследования, подтверждают её теоретическую и практическую значимость, а также определяют концептуальную основу проводимого исследования и соответствующий инструментарий научного познания.

В связи с вышеизложенным, цель исследования – проведение анализа особенностей формирования и развития человеческих ресурсов, разработка концепции развития человеческих ресурсов АПК для развития страны.

Обзор литературы. У Казахстана имеются большие возможности и потенциал для развития сельского хозяйства, пищевой и перерабатывающей промышленности. Однако в своих недавних работах отечественные и зарубежные исследователи Ж.Б. Кенжин, Т.К. Куангалиева, М.Д. Сайымова, К.К. Хасенова, А. Batmunkh, А. Nugroho, М. Fekete-Farkas & Z. Lakner обращают внимание на то, что сельское хозяйство в Казахстане по-прежнему сталкивается с рядом проблем, ключевыми из которых авторы называют недостаток капитала, низкие доходы рабочих, мелкомасштабный характер бизнеса, низкий уровень образования и подготовки кадров, слаборазвитую инфраструктуру [4, 5]

Исследователи Z. Kenzhin, M. Bayandin, S. Primbetova, A. Tlesova & I. Bogdashkina отмечают, что одним из основных путей повышения эффективности сельскохозяйственного производства является наращивание мощного кадрового потенциала на сельскохозяйственных предприятиях и постоянное совершенствование управления им [1].

Основным источником формирования кадрового потенциала АПК является сельское население, количество которого отражает устойчивую динамику в сторону снижения, в то время как общая численность и численность городского населения постепенно растёт.

Детальный анализ развития кадрового потенциала АПК в Казахстане и других странах СНГ через призму изучения особенностей жизни, благополучия и безопасности сельского населения представляли в своей работе исследователи А.А. Nedelkin, S.V. Novikov, V.A. Titov, D.V. Sannikov, A.V. Mikhailova, L.N. Porova [3]. К основным проблемам, которые требуют безотлагательного решения, относятся, ввиду сложных экологических и социальных условий проживания в сельской местности, продолжительное снижение качественных и количественных показателей демографических процессов, а также низкий уровень доходов жителей села.

В своей недавней работе казахстанские исследователи А.У. Султанов, М.Б. Султанова и А.А. Сактаева отмечают, что коррективы в спрос на труд также вносит цифровизация хозяйств: расходы на технически квалифицированный труд увеличатся, а на неквалифицированный труд – уменьшатся [6].

По мнению ряда исследователей, наша республика находится только в начале пути формирования необходимых профессионально-квалификационных сотрудников АПК. Принимаемые меры и разрабатываемые программы не имеют системной и чёткой формализации: большинство из них носят ситуативный и точечный характер, имея опосредованную связь с общей концепцией развития аграрного сектора страны [3].

Учёные Г.С. Дюсембекова, Г.Д. Баяндина и Д.С. Бекниязова отмечают, что развитие человеческого ресурса возможно лишь 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 [7].

Материалы и методы исследования. Методологическую основу исследования составляют ключевые положения теории человеческого капитала, дополнительно авторы рассматривают результаты теоретических и практических исследований по вопросам развития человеческого капитала в сельском хозяйстве и его эффективного использования с целью максимизации прибыли при минимизации затрат.

Основная часть. Выделим общие тенденции, препятствующие развитию человеческого потенциала АПК и его эффективному воспроизводству. Отметим основные факторы, связанные с ухудшением количественных и качественных показателей демографических процессов, низким уровнем доходов, высоким уровнем безработицы, дефицитом рабочих мест и низким уровнем образования жителей села.

В исследованиях европейских учёных, помимо уже отмеченных факторов развития технологий, приводятся следующие причины депопуляции сельских районов в странах ЕС: старение населения, безработица, неблагоприятные условия жизни в селе, низкий уровень доходов и бедность сельчан, отсутствие доступа к государственным и социальным услугам, отсутствие возможности получить качественное образование, неблагоприятная экологическая обстановка [8].

В странах Европы активно применяются результаты научно-технической революции (НТР), что влечёт за собой сокращение кадрового потенциала АПК и предопределяет его последующее развитие в узконаправленном направлении.

По мнению казахстанских учёных, для повышения эффективности использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве необходимо совершенствование аграрной политики [9].

На концептуальном уровне, как для развивающихся стран, так и для развитых стран ЕС, перспективы развития кадрового потенциала АПК зависят от комплексного решения следующих задач:

1. Создание организационно-методической, методологической, правовой и экономической базы работы с персоналом и реализации инвестиционной политики в АПК, создание прогнозов демографической базы воспроизводства трудовых ресурсов АПК и рынка труда, разработка практических рекомендаций по определению потребности в тех или иных кадрах, совершенствование методик их оценки, а также разработка моделей долгосрочной потребности в персонале.

2. Оценка состояния системы использования человеческих ресурсов, развитие кадрового потенциала на основе социологических и социально-психологических исследований персонала сельскохозяйственных предприятий, изучение динамики сдвигов демографического состава, анализ личных бюджетов населения сёл, целевая направленность сельской молодёжи.

3. Разработка рекомендаций по оценке эффективности системы подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров сельскохозяйственной отрасли и предложений по её совершенствованию, организация непрерывного обучения кадров и разработка программы создания рабочих мест, а также оценка и анализ решений проблемы воспроизводства человеческих ресурсов с привлечением внебюджетных источников финансирования; разработка инновационных программ подготовки кадров по новым специальностям [3].

Конкретизируя направления развития кадрового потенциала АПК, необходимо критически рассматривать опыт уже проведённых реформ, учитывать климатические и географические особенности нашей страны, текущую социально-экономическую ситуацию в государстве, а также тенденции развития АПК в мире и вызовы современных рынков.

Для успешного функционирования концепции развития человеческих ресурсов АПК требуется тщательная проработка структуры кадровой политики предприятий АПК, с целью развития и совершенствования каждого её направления, согласования стратегического планирования развития отрасли с мотивацией трудовой деятельности и социальных отношений, координация процессов внедрения современных научно-методических подходов к управлению персоналом и результатов НТР, совершенствование системы переподготовки и повышения квалификации сельских жителей.

Учитывая, что в современном сельском хозяйстве на пути интенсивного инновационного развития активно внедряется «техноцентрическая» модель, которая в значительной степени предусматривает замену ручного труда автоматизированными средствами и требует наличия

высококвалифицированных, специально обученных рабочих с новыми навыками; целесообразно в рамках разрабатываемой концепции уделить особое внимание её воспитательной составляющей.

Коллектив исследователей во главе с Ж.С. Булхаировой считают, что на современном этапе развития сельское хозяйство Казахстана нуждается в инвестициях в человеческие ресурсы как со стороны индивида, так и государственных организаций, частных компаний. Данный тип инвестиций должен включать в себя инвестиции в образование, повышение квалификации работников, здравоохранение, социальную защиту, обеспечение достойным жильём, усиление мотивации здорового образа жизни, проведение культурных мероприятий [10].

Учёные Ч.У. Акимбекова и Ж.С. Досумова, помимо прочих основных направлений совершенствования социальной политики, обращают особое внимание на то, что в сельских школах требуется восстановление функции профессиональной ориентации и трудовой подготовки для работы в агропромышленном комплексе и других значимых на селе сферах трудовой деятельности [11].

Согласно исследованию, проведённому Т.А. Кусаиновым, образование имеет существенное значение: в хозяйствах, где руководители имеют высшее образование, выход продукции в расчёте на 100 га посевов больше в среднем на 605 тыс. тенге в сравнении с хозяйствами, в которых руководители имеют лишь среднее образование [12].

Интересен тот факт, что возраст также оказывает влияние на производственную эффективность: чем старше предприниматель, тем меньше выход продукции [12].

При обеспечении инновационного развития сельскохозяйственного предпринимательства основной задачей является налаживание механизма управления человеческим капиталом и методов стимулирования инновационной активности сельскохозяйственных формирований, включая осуществляемые в рамках государственных программ развития АПК.

На сегодняшний день важно обеспечить сельское хозяйство квалифицированными кадрами, в том числе руководителями, специалистами и работниками массовых профессий, способными работать в условиях рыночной экономики в сложной экономической и социальной ситуации [1].

При отсутствии высококвалифицированного коллектива специалистов, сельскохозяйственное производство не достигнет высокой эффективности и конкурентоспособности. Высококвалифицированные кадры, как показывает практика передовых сельскохозяйственных организаций, имеют в 5-10 раз большую производительность труда, чем неквалифицированные специалисты [13].

Заключение. На основании проведённого исследования следует заключить:

1. В условиях становления рыночных отношений и в эпоху трансформационных преобразований в социально-экономической сфере особое значение приобретает качественное кадровое обеспечение и соответствующее развитие человеческих ресурсов сельскохозяйственных предприятий, что предопределяет интенсификацию исследований в направлении развития человеческих ресурсов АПК.

2. На основании литературных данных отечественных и зарубежных учёных проведён детальный анализ развития кадрового потенциала АПК Казахстана через призму изучения особенностей жизни, благополучия и безопасности сельского населения.

3. У предприятий отсутствует интерес к инвестированию средств в развитие человеческого капитала. Очень редкие стажировки и курсы повышения квалификации, отсутствие уникальных практических навыков препятствуют формированию инновационной культуры [9].

4. При подготовке и переподготовке кадров целесообразно использовать сельскохозяйственные высшие и профессиональные учебные заведения, профессионально-технические колледжи, а также перенимать опыт ведущих отечественных и зарубежных организаций [1].

5. Полученные результаты позволили на концептуальном уровне определить ключевые задачи, решение которых составляют перспективы развития кадрового потенциала АПК Казахстана.

ЛИТЕРАТУРА

1. Kenzhin Z., Bayandin M., Primbetova S., Tlesova A., Bogdashkina I. Streamlining human resource management at enterprises operating within Kazakhstan present-day agro-industrial complex [Electronic resource] // The Journal of Internet Banking and Commerce. – 2016. – URL: <https://www.icommercecetral.com/open-access/streamlining-human-resource-management-at-enterprises-operating-within-kazakhstanstans-presentday-agroindustrial-complex.php?aid=82691>

2. Нурсапина К.У., Кенжин Ж.Б. Материально-техническая база зернового производства Республики Казахстан: современное состояние и перспективы // Проблемы агрорынка. – 2021. – № 4. – С. 204.
3. Nedelkin A.A. et al. Development of Human Resources of Agro-Industrial Complex // Journal of Applied Economic Sciences. – 2017. – Т. XII. – № 7 (53). – P. 1932-1942.
4. Кенжин Ж.Б., Куангалиева Т.К., Сайымова М.Д., Хасенова К.К. Влияние экономической глобализации на экологическую устойчивость в Казахстане: проблемы и перспективы // Вестник КазУЭФМТ. – 2023. – № 2 (51). – С. 117.
5. Batmunkh A., Nugroho A., Fekete-Farkas M., Lakner Z. Global Challenges and Responses: Agriculture, Economic Globalization, and Environmental Sustainability in Central Asia // Sustainability. – 2022. – № 4 (14). – 2455 p.
6. Султанов А.У., Султанова М.Б., Сактаева А.А. Цифровые технологии в растениеводстве: анализ проблем и перспективы применения // Вестник КазУЭФМТ. – 2023. – № 2 (51). – С. 282.
7. Дюсембекова Г.С., Баяндина Г.Д., Бекниязова Д.С. Управление человеческими ресурсами на предприятиях агропромышленного комплекса Республики Казахстан // Проблемы агрорынка. – 2019. – № 1. – С. 159.
8. Rockström J. et al. Sustainable intensification of agriculture for human prosperity and global sustainability // Ambio. – 2017. – Т. 46. – P. 4-17.
9. Титков А.А. Нургалиева А.А., Эрнazarов Т.Я. Трудовые ресурсы АПК Республики Казахстан и эффективность их использования // Проблемы агрорынка. – 2019. – № 4. – С. 176.
10. Булхайрова Ж.С., Кунуркульжаева Г.Т., Ибрашева А.Ж. Человеческий капитал в сельскохозяйственной отрасли Республики Казахстан: современные тенденции // Проблемы агрорынка. – 2019. – № 4. – С. 92.
11. Акимбевова Ч.У., Досумова Ж.С. Повышение благосостояния сельского населения Казахстана // Проблемы агрорынка. – 2019. – № 3. – С. 171.
12. Кусаинов Т.А. Влияние характеристик человеческого капитала на эффективность предпринимательства в аграрном секторе Республики Казахстан // Проблемы агрорынка. – 2018. – № 3. – С. 89.
13. Kozina A.M., Semkiv L.P., Grishakina N.I. Methodological approaches in improving human resources potential of agro-industrial complex // The European proceedings of social & Behavioural sciences. – 2019. – P. 391.

REFERENCES

1. Kenzhin Z., Bayandin M., Primbetova S., Tlesova A., Bogdashkina I. Streamlining human resource management at enterprises operating within Kazakhstan present-day agro-industrial complex [Electronic resource] // The Journal of Internet Banking and Commerce. – 2016. – URL: <https://www.icommerceland.com/open-access/streamlining-human-resource-management-at-enterprises-operating-within-kazakhstan-present-day-agroindustrial-complex.php?aid=82691>
2. Nursapina K.U., Kenzhin Z.B. Material'no-tehnicheskaja baza zernovogo proizvodstva Respubliki Kazahstan: sovremennoe sostojanie i perspektivy [Material and technical base of grain production in the Republic of Kazakhstan: current state and prospects] // Problemy agrorynka. – 2021. – № 4. – S. 204 [in Russian]
3. Nedelkin A.A. et al. Development of Human Resources of Agro-Industrial Complex // Journal of Applied Economic Sciences. – 2017. – Т. XII. – № 7 (53). – P. 1932-1942.
4. Kenzhin Zh.B., Kuangaliev T.K., Sajymova M.D., Hasenova K.K. Vlijanie jekonomicheskoy globalizacii na jekologicheskuyu ustojchivost' v Kazahstane: problemy i perspektivy [Influence of the economic globalization on the environmental sustainability in Kazakhstan: problems and prospects] // Vestnik KazUEFIT. – 2023. – № 2 (51). – S. 117 [in Russian].
5. Batmunkh A., Nugroho A., Fekete-Farkas M., Lakner Z. Global Challenges and Responses: Agriculture, Economic Globalization, and Environmental Sustainability in Central Asia // Sustainability. – 2022. – № 4 (14). – 2455 p.
6. Sultanov A.U., Sultanova M.B., Saktaeva A.A. Cifrovye tehnologii v rastenievodstve: analiz problem i perspektivy primenenija [Digital technologies in crop production: analysis of problems and possible applications] // Vestnik KazUEFIT. – 2023. – № 2 (51). – S. 282 [in Russian].

7. Dyussebekova G.S., Bayandina G.D., Bekniyazova D.S. Upravlenie chelovecheskimi resursami na predpriyatijah agropromyshlennogo kompleksa respublikі Kazahstan [Human resources management at enterprises of agro-industrial complex of the Republic of Kazakhstan] // Problemy agrorynka. – 2019. – № 1. – S. 159 [in Russian].

8. Rockström J. et al. Sustainable intensification of agriculture for human prosperity and global sustainability // Ambio. – 2017. – T. 46. – P. 4-17.

9. Titkov A.A., Nurgalіeva A.A., Ernazarov T.Y. Trudovye resursy APK Respublikі Kazahstan i jeffektivnost' ih ispolzovanija [Labor resources of AIC of the Republic of Kazakhstan and their effective use] // Problemy agrorynka. – 2019. – № 4. – S. 176 [in Russian].

10. Bulhairova Zh.S., Kunurkulzhaeva G.T., Ibrasheva A.Zh. Chelovecheskij kapital v sel'skohozjajstvennoj otrasli Respublikі Kazahstan: sovremennye tendencii [Human capital in agricultural sector of the Republic of Kazakhstan: current trends] // Problemy agrorynka. – 2019. – № 4. – S. 92 [in Russian].

11. Akimbekova Ch.U., Dosumova Zh.S. Povyshenie blagosostojanija selskogo naselenija Kazahstana [Improving the welfare of the rural population of Kazakhstan] // Problemy agrorynka. – 2019. – № 3. – S. 171 [in Russian].

12. Kussaiynov T.A. Vlijanie harakteristik chelovecheskogo kapitala na jeffektivnost predprinimatelstva v agrarnom sektore respublikі Kazahstan [Effect of characteristics of human capital on the effectiveness of entrepreneurship in agrarian sector of the republic of Kazakhstan] // Problemy agrorynka. – 2018. – № 3. – S. 89 [in Russian].

13. Kozina A.M., Semkiv L.P., Grishakina N.I. Methodological approaches in improving human resources potential of agro-industrial complex // The European proceedings of social & Behavioural sciences. – 2019. – P. 391.

Кенжин Ж.Б., Каирліева Г.Е., Жанайсова Ж.Е., Мекін М.А.

ҚАЗАҚСТАННЫҢ АУЫЛ ШАРУАШЫЛЫҒЫНДАҒЫ АДАМИ РЕСУРСТАРДЫ ДАМУҒА ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

Андатпа

Мақсаты - адами ресурстарды қалыптастыру және дамыту ерекшеліктеріне талдау жүргізу, елді дамыту үшін АӨК адами ресурстарын дамыту тұжырымдамасын әзірлеу. Әдістер - зерттеудің әдіснамалық негізі адами капитал саласындағы теорияның негізгі ережелерін, ауыл шаруашылығындағы адами капиталды дамыту мәселелері бойынша теориялық және қолданбалы зерттеулердің нәтижелерін және оларды пайданы ұлғайту және шығындарды азайту мақсатында тиімді пайдалануды құрайды. Зерттеу барысында зерттеудің келесі сапалық және сандық әдістері қолданылды: аналитикалық, синтетикалық, логикалық. Нәтижелері - отандық және шетелдік ғалымдардың әдеби деректері негізінде ауыл халқының өмір сүру ерекшеліктерін, әлауқаты мен қауіпсіздігін зерттеу призмасы арқылы Қазақстанның АӨК-нің кадрлық әлеуетін дамытуға егжей-тегжейлі талдау жүргізілді. Алынған нәтижелер тұжырымдамалық деңгейде шешілуі Қазақстанның АӨК-нің кадрлық әлеуетін дамыту перспективаларын құрайтын негізгі міндеттерді айқындауға мүмкіндік берді. Қорытындылар - нарықтық қатынастардың қалыптасуы жағдайында және әлеуметтік-экономикалық саладағы трансформациялық өзгерістер дәуірінде сапалы кадрлық қамтамасыз ету және ауыл шаруашылығы кәсіпорындарының адами ресурстарын тиісті дамыту ерекше маңызға ие, бұл АӨК адами ресурстарын дамыту бағытында зерттеулердің қарқындылығын айқындайды. Өкінішке орай, кәсіпорындарда адами капиталды дамытуға қаражат салуға қызығушылық жоқ, сирек тағылымдамалар мен біліктілікті арттыру курстары, бірегей практикалық дағдылардың болмауы инновациялық мәдениеттің қалыптасуына кедергі келтіреді. АӨК адами ресурстарын дамыту тұжырымдамасының табысты жұмыс істеуі үшін АӨК кәсіпорындарының кадр саясатының құрылымын мұқият пысықтау қажет.

Kenzhin ZH., Kairliyeva G., Zhanaisova ZH., Mekin M.

**THE SPECIFICS OF HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT
IN KAZAKHSTAN'S AGRICULTURE INDUSTRY**

Annotation

The article presents a study aimed at analyzing the specifics of formation and development of human resources to elaborate the concept of development of human resources in the agroindustrial complex for the country progress. The methodological basis of the study is underpinned by the basic provisions of the human capital concept as well as the results of theoretical and applied research on the problems of human capital development in agriculture and their effective use in order to maximize profits and reduce costs. The following qualitative and quantitative research methods were adopted: analytical, synthetic, and logical. Based on the literature data from domestic and foreign scientists, a detailed analysis of the development of human resources potential of the agro-industrial complex in Kazakhstan was carried out through the prism of studying the characteristics of life, well-being and security of the rural population. The results made it possible to identify key tasks at the conceptual level, the solution of which constitutes the prospects for the development of human resources potential of the agro-industrial complex of Kazakhstan. It was revealed that in the conditions of market relations and in the era of transformations in the socio-economic sphere, quality staffing and appropriate development of human resources of agricultural enterprises are of special importance, which predetermines the intensification of research in the field of human resources development within the agro-industrial complex. Unfortunately, enterprises have no interest in investing in human capital development. Plus, rare internships and advanced training courses along with the lack of unique practical skills hinder the creation of innovative culture. It is determined that the successful functioning of the concept of human resources development in the agro-industrial complex requires a thorough elaboration of the structure of human resources policy of agro-industrial complex enterprises.

