

MPHTI 06.77.59  
УДК 331.5  
JEL J43

<https://doi.org/10.46914/1562-2959-2024-1-2-378-394>

**Х. ТИНКАЙ,\*<sup>1</sup>**

докторант.

\*e-mail: tinkay@bk.ru

ORCID ID: 0009-0007-8090-5019

**Б.Е. РУСТЕМБАЕВ,<sup>1</sup>**

д.э.н., профессор.

e-mail: b.rustembayev@mail.ru

ORCID ID: 0009-0003-3419-6419

**К.Ж. КАДЫРОВА,<sup>2</sup>**

м.э.н., сениор-лектор.

e-mail: k.kadyrova@turand-edu.kz

ORCID ID: 0000-0001-7597-1635

**Н.С. АМАНГЕЛЬДИЕВА,<sup>2</sup>**

м.э.н., сениор-лектор.

e-mail: n.amangeldiyeva@turand-edu.kz

ORCID ID: 0009-0001-1992-8912

<sup>1</sup>Казахский национальный

аграрный университет,

г. Алматы, Казахстан

<sup>2</sup>Университет «Туран»,

г. Алматы, Казахстан

## АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

### Аннотация

В статье авторы рассматривают текущее состояние рынка труда в сельской отрасли, а именно эффективность использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве через количественные и качественные показатели. Анализ данных показателей позволяет получить информацию об основных проблемах и трудностях, с которыми сталкиваются работодатели в процессе использования трудовых ресурсов. На основе проведенного анализа авторы отмечают, что одна из главных проблем сельскохозяйственных предприятий, влияющих на конкурентные возможности отрасли, – это квалификация трудовых ресурсов. На уровне высшего управленческого звена обеспеченность качественными кадрами относительна. Но специалистов среднего звена, рабочих профессий не хватает. Авторы также отмечают, что у молодых специалистов отсутствует интерес оставаться в сельском хозяйстве, поэтому наблюдается большая текучесть кадров. Авторы делают вывод, что бурное развитие технологий четвертой промышленной революции, включая цифровизацию, автоматизацию, смену поколений специалистов и рабочих в отрасли, – это те движущие силы, которые меняют требования к профессионализму сотрудников сельскохозяйственной индустрии. Следовательно, чтобы быть конкурентоспособным на рынке труда, необходимо овладевать новыми компетенциями и навыками, способными сделать их труд незаменимым. Чтобы выиграть конкуренцию с машинами, необходимо развивать умение общаться с разными людьми и способность работать в команде, тренировать готовность решать проблемы и стремление мыслить нестандартно. Эти компетенции являются универсальными для всех профессиональных сфер деятельности.

**Ключевые слова:** сельское хозяйство, рынок труда, трудовые ресурсы, занятость, рабочая сила, цифровизация, компетенции, квалификация.

### Введение

В настоящее время во всем мире происходят социальные, технологические, экономические, экологические и политические изменения, в том числе те, которые влияют на развитие глобальных тенденций на мировом рынке труда. Пандемия COVID-19 ускорила происходящие

изменения, что отразилось на каждом участнике рынка труда – работодателях, правительстве, гражданах. Это касается создания рабочих мест, безопасности, обеспеченности и профессиональной структуры рабочей силы.

Коронакризис способствовал ускорению развития цифровизации экономики даже в тех отраслях, где этого не планировалось в ближайшее 2–3 года. Многие предприятия поменяли облик бизнес-процессов, так как погрузились в digital-среду. Без интернет-технологий и совмещения онлайн и офлайн невозможно вести успешный бизнес в современных реалиях.

Цифровизация считается реальностью, она затрагивает и рынок труда, так как инновации цифровых технологий позволяют заменить человека на производстве, следовательно, ведет к изменению характера труда и досуга, организации труда. Это влечет к новому распределению рабочего времени, выходу из зоны комфорта. Поэтому нужно вовремя принять соответствующие управленческие решения, позволяющие нейтрализовать ее негативное воздействие.

В Казахстане одной из основных задач развития сельского рынка труда считается повышение эффективности использования трудовых ресурсов. Если эффективно использовать трудовые ресурсы, то снизится безработица, повысится занятость и производительность труда.

Обострение экономических проблем и продолжающиеся негативные процессы в аграрном секторе негативно влияют на качество использования трудовых ресурсов в современных условиях.

Постепенно Казахстан вступил в цифровую эпоху, пришлось адаптироваться и жить с учетом новых реальностей. Научный прогресс не стоит на месте, происходят новые изменения, начало развития четвертой промышленной революции.

Один из главных элементов обеспечения конкурентоспособности отрасли на рынке – это квалифицированные специалисты и высококвалифицированные работники. Обеспечить людей продовольствием – это направление сельского хозяйства, которое считается отраслью экономики в целом и требует определенного опыта и знаний от тех, кто в ней занят. Удельный вес населения в трудоспособном возрасте составляет 60,2%, моложе трудоспособного возраста – 29,83%, старше трудоспособного возраста – 9,97% от общего количества [1]. В Казахстане, как и во многих других странах, имеется дефицит кадров в сельскохозяйственной отрасли. Нехватка высококвалифицированных кадров считается проблемой в современных реалиях во многих сферах экономики, но в сельской отрасли больше всего. Это и старение кадров, и их текучесть, и нежелание молодежи работать на селе. По данным Минсельхоза, в стране острая нехватка дипломированных специалистов [2].

Отсутствие заинтересованности у молодежи считается основной проблемой. Талантливая молодежь становится одним из главных конкурентных преимуществ компаний на мировом рынке, следовательно, более развивающиеся отрасли и наиболее перспективные виды деятельности притягивают выпускников школ. Многие предпочитают учиться за рубежом.

Цель исследования в данной статье – анализ использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве, а также выявление пути повышения их эффективного использования. Объектом исследования является сельскохозяйственная отрасль Республики Казахстан. Предметом исследования – трудовые ресурсы в сельском хозяйстве.

## **Материалы и методы**

В работе использовались научные методы, такие как сравнение, анализ, аналогия, абстрагирование и т.д., что способствовало написанию данной статьи.

При написании статьи применялись такие методы, как статистический, экономический анализ и др. Информативная база опиралась на материалы Бюро НС АСПиР РК [3], законодательно-правовую базу. Также использовались публикации в научных изданиях, официальные сайты Министерств РК и доступные материалы из Интернета, данные отчетности сельхозформирований.

Эффективность использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве можно поделить на показатели основных частей: количественные и качественные (рисунок 1, стр. 380).

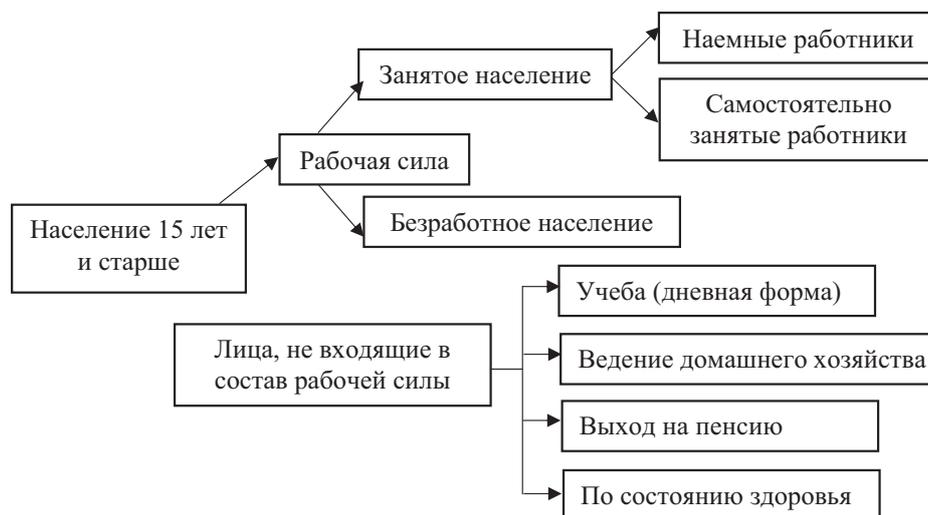


Рисунок 1 – Показатели эффективности использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве

Примечание: Составлено авторами на основе источника [4].

Использование приведенных показателей помогает проанализировать информацию, то есть какие проблемы возникают у работодателей, когда используют трудовые ресурсы. Количественные показатели характеризуют обеспеченность работниками, степень использования рабочего времени. Одним из главных показателей, который показывает эффективность использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве, считается обеспеченность работниками. Сюда можно отнести оптимальную численность работающих, а также профессиональный состав коллектива, уровень профессиональных знаний, уровень квалификации работников, закрепление их на рабочих местах.

Также в работе были использованы материалы, подготовленные Национальной палатой предпринимателей РК «Атамекен» – мониторинг потребности в профессиональных кадрах и оценки возможности высвобождения работников. Объектами исследования стали работодатели РК, которых выбрали по данным статистического бизнес-регистра. Это активно действующие предприятия и индивидуальные предприниматели, которые функционируют в отрасли (здесь упор делается на критерий: уплата пенсионных платежей за один месяц из трех, который предшествует составленному перечню) [5].

Методом сбора информации послужил онлайн-опрос, анкета была размещена на государственном информационном портале «Электронная биржа труда» [6], а также на сайте НПП РК «Атамекен» и [uchet.kz](http://uchet.kz) [7].

### Литературный обзор

Многие научные работы отечественных и зарубежных авторов посвящены вопросам, раскрывающим проблемы эффективного использования трудовых ресурсов, и развитию рынка труда. Можно отметить таких авторов, как Смит А., Маркс К., Кейнс Дж., Маршалл А. и многих других. В их трудах выявлены и раскрыты основные теоретические, методологические направления развития, регулирование социально-трудовых отношений в рыночных условиях [8]. Экономисты 30–40 гг. XX в. уделяли внимание вопросам рынка рабочей силы, теории занятости, отражали процессы, которые происходили в контексте государственной и рыночной модели экономической системы [9, 10].

Труды казахстанских и российских авторов посвящены прикладным разработкам по разным вопросам использования трудовых ресурсов, а также развитию аграрного труда. Можно отнести следующих ученых-экономистов: Калиева Г.А., Мамырова Н.К., Кенжигузина М.Б., Мельдиханову М.К., Жарекешиву Х.Б., Сураганову С.К., Тулейбаева А. и др. – представители ка-

захстанских ученых [11, 12]. Представители российских ученых: Мишин А.К., Грициенко Г.М., Кулагина Н.А., Панков Б.П., Сапригин Н.В., Гришнова Е.А., Мордовец А.В., Дементьев М.Ю., Ермоленко А.А. и др. [13, 14].

В то же время исследования вышеперечисленных авторов, появление и развитие рынка труда в аграрном секторе экономики не зависят от процесса развития экономических отношений внутри отрасли. Недостаточно делается акцент на регулирование занятости конкретных социально-демографических групп.

### **Основные положения**

В сельском хозяйстве повышение эффективности использования трудовых ресурсов основано на задачах государства, направленных на восстановление аграрного потенциала страны. Это связано сглаживанием структурных дисбалансов на рынке труда, поддержкой молодых специалистов (работников) на государственном уровне. Это также связано непосредственно с сельскохозяйственными предприятиями, усилия которых должны быть направлены на материальное стимулирование, смягчение сезонности труда, осуществление кадровой работы, снижение текучести кадров, что, в свою очередь, будет способствовать повышению эффективности управления кадрами.

В современных реалиях механизм рынка труда меняется из-за стремительного проникновения цифровизации в экономику. «Оцифровываются» поля, переводится на дистанционные методы мониторинг использования сельскохозяйственных земель. Большая часть государственных услуг, которые связаны с сельским хозяйством, перешли в электронный формат. Многие хозяйства используют различные элементы точного земледелия, преимущества данных технологий можно ощутить на практике. Автоматизированные системы управления внедряются в животноводстве, создана информационная система племенного учета. Четвертая промышленная революция тоже может внести свои коррективы, так как это может повлиять на производственные процессы, роль труда как фактора производства и актуальные профессии.

Важным направлением развития человеческого капитала и подготовки работников сельского хозяйства к освоению новых инновационных технологий, приобретению новых компетенций, способствующих эффективному использованию их. Согласно «Европейской системе квалификаций» «компетенция – подтвержденная способность использовать знания, навыки, личные, социальные и/или методологические способности в рабочих или учебных ситуациях, а также в профессиональном и личностном развитии» [15, 16].

Цифровые технологии и технологии искусственного интеллекта трансформируют мир труда – профессии усложняются, появляются новые, работодатели также требуют от своих сотрудников наличия более сложных навыков и знаний. Следовательно, рабочая сила должна будет осваивать новые навыки и учиться постоянно адаптироваться по мере появления новых профессий.

### **Результаты и обсуждение**

Происходящие реформы в сельском хозяйстве, изменение организационно-правовых форм собственности способствовали новым отношениям между собственниками и работниками, что привело к необходимости развития рынка труда. Рассмотрим основные показатели занятого населения в сельском хозяйстве РК, данные приведены в таблице 1 (стр. 382).

По данным, приведенным в таблице 1, можно отметить следующее: занятое население в с/х состоит из наемных работников и самостоятельно занятых работников. За анализируемые 2018–2023 гг. численность занятого населения в сельском хозяйстве РК имеет тенденцию к снижению с 1228,2 тыс. чел. (2018 г.) до 1075,4 тыс. чел. в 2023 г., то есть на 12,5%, или на 152,8 тыс. чел. Снижение произошло за счет сокращения самозанятых работников с 793,6 тыс. чел. до 583,4 тыс. чел., то есть на 26,5%, или на 210,2 чел. Численность наемных работников выросла с 434,6 тыс. чел. до 492,0 тыс. чел., то есть на 13,2%, или на 57 400 человек. Структура численности занятого населения в с/х показана на рисунке 2 (стр. 383).

Таблица 1 – Занятое население в сельском хозяйстве (сельское, лесное и рыбное хозяйство) Республики Казахстан за 2018–2023 гг.

Наименование	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	2023 г.*	Измен-е 2023 г., к %	
							2018 г.	2022 г.
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Занятое население в РК, тыс. человек								
Всего:	1228,2	1184,7	1175,1	1176,4	1108,9	1075,4	87,5	97,0
Мужчины	698,4	681,8	677,3	680,3	655,6	631,4	90,4	96,3
Женщины	529,8	502,9	497,8	496,1	453,3	444,0	83,8	97,9
В том числе по возрастным группам в возрасте, лет								
15	0,3	0,3	0,6	0,2	0,5	0,6	+в 2 раза	120
16–24	147,6	144,4	144,5	141,8	113,4	125,1	84,8	110,3
25–54	841,0	804,1	784,3	775,5	753,5	710,5	84,5	94,3
55–64	201,3	199,1	202,5	207,5	191,9	185,3	92,1	96,6
65 и старше	38,1	36,8	43,2	51,3	49,5	53,9	141,5	108,9
По уровню образования								
высшее и послевузовское	165,8	153,4	224,4	187,4	249,6	217,3	131,1	87,1
среднее профессиональное (специальное)	443,4	477,5	402,0	477,5	569,4	556,7	125,6	97,8
основное, среднее, общее, начальное	619,0	553,9	548,7	511,5	289,8	301,4	48,7	104,0
По статусу занятости								
Наемные работники	434,6	458,4	493,1	507,4	480,1	492,0	113,2	102,5
Мужчины	288,6	301,6	316,3	318,9	307,7	306,6	106,2	99,6
Женщины	146	156,8	176,8	188,5	176,4	185,4	127,0	105,1
Наемные работники по видам трудового договора, в том числе имели работу								
на неопределенный срок	341,4	321,0	326,2	385,5	350,1	361,9	106,0	103,4
на определенный срок	72,7	119,3	134,4	67,7	56,1	55,2	75,9	98,4
на определенный объем работ	14,8	12,1	18,6	19,1	17,1	13,7	92,6	80,1
случайно	1,3	0,9	1,3	7,5	0,6	0,5	38,5	83,3
сезонная	4,4	5,0	12,6	27,5	56,3	60,7	+в 14 раз	107,8
Самостоятельно занятые работники	793,6	726,3	682,0	669,0	628,8	583,4	73,5	60,9
Мужчины	409,8	380,2	361,0	361,4	351,9	324,7	79,3	92,3
Женщины	383,8	346,1	321,0	307,6	276,8	258,7	67,4	93,5
По группам занятий								
Фермеры и рабочие с/х и л/х, рыбоводства и рыболовства	506,6	497,6	488,6	541,0	504,1	475,8	92,9	94,4
в том числе:								
фермеры и рабочие с/х, производящие продукцию на продажу	473,7	467,3	457,9	441,7	482,4	453,7	95,8	94,1
охотники и рабочие по производству лесной и рыбной продукции	20,7	20,2	15,3	23,3	11,8	11,3	54,6	95,8
фермеры с/х, рыбоводства и рыболовства, производящие продукцию для личного потребления	12,3	10,1	15,5	76,0	9,9	10,8	87,8	109,1
Примечание: Составлено авторами на основе источников [17, 18, 19].								



Рисунок 2 – Структура численности занятого населения в сельском хозяйстве по Республике Казахстан за 2018–2023 гг.,%

Примечание: Составлено авторами на основе источников [17, 18].

Как видно из рисунка 2, в структуре занятого населения в с/х наибольшая доля приходится на самозанятых работников. Что касается уровня занятости в с/х в общей численности занятых в экономике, имеет тенденцию к снижению. Так, в 2023 г. уровень самозанятых составил 11,9%. Это связано со снижением показателей трудоустройства и формальной деятельностью аграриев.

Если же рассматривать соотношение мужчин и женщин, то в общем количестве преобладают мужчины (рисунок 3).



Рисунок 3 – Численность занятого населения в сельском хозяйстве за 2018–2023 гг., человек

Примечание: Составлено авторами на основе источников [17, 18].

Так, численность мужчин сократилась с 698,4 тыс. чел. до 631,4 тыс. чел., на 67 000 человек, или на 9,6%, а численность женщин сократилось на 16,2%, или на 85 800 человек. Что касается занятых по возрастной категории, то это наглядно видно на рисунке 4 (стр. 384).

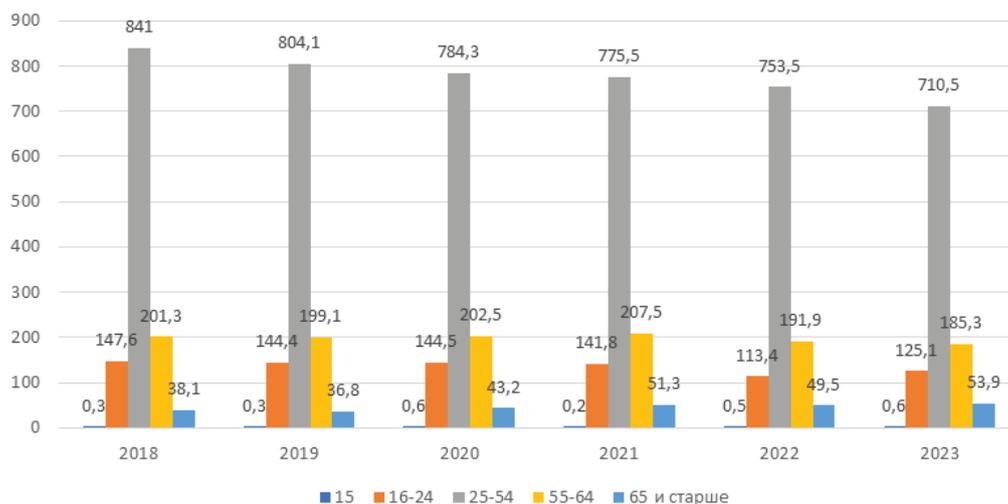


Рисунок 4 – Динамика занятого населения в с/х Республики Казахстан за 2018–2023 гг. по возрастным группам

Примечание: Составлено авторами на основе источников [17, 18].

На рисунке 4 видно, что наибольшую численность в структуре занятого населения с/х занимает численность по возрастной категории «25 лет – 54 года». Так, с 841 тыс. чел. (68,5% от общего числа занятых) в 2018 г. произошло сокращение численности по данной категории до 710,5 тыс. человек (66,1%) – 2023 г., то есть на 5,7%, или на 130,5 тыс. человек.

Численность занятого населения по возрастной категории «55 лет – 64 года» в 2018 г. составила 201,3 тыс. человек (16,4% от общего числа занятых), сократилась до 185,3 тыс. человек (17,2%) в 2023 г., произошло сокращение численности на 16 тыс. человек, или на 7,9%. Также произошло сокращение численности занятого населения по возрастной категории «16 лет – 24 года» с 147,6 тыс. человек (12,0%) в 2018 г. до 125,1 тыс. человек (11,6%) в 2023 г. – на 22,5 тыс. человек, или на 15,2%. Следует отметить, что увеличилась численность занятого населения в с/х по категории возрастной группы «55 лет – 64 года» в 2023 г. на 15,8 тыс. человек, или на 41,5% и составила 53,9 тыс. человек (5% от общей численности занятых). А также произошло увеличение численности занятых по возрастной категории «15 лет» в 2023 г. в 2 раза, составило 0,6 тыс. человек (0,1%). Далее рассмотрим структуру занятого населения по уровню образования (рисунок 5).



Рисунок 5 – Структура занятого населения Республики Казахстан в с/х по уровню образования за 2018–2023 гг.

Примечание: Составлено авторами на основе источников [17–19].

По данным рисунка 5 видно, что по уровню образования среди занятого населения больше всего преобладает категория «основное, среднее, общее, начальное (специальное) образование», что в 2018 г. составило 619 тыс. чел. (50,4% от общего количества), которая сократилась до показателя 301,4 тыс. чел. (28,0% от общего количества), то есть произошло сокращение на 317,6 тыс. чел., или на 51,3%. В 2023 г. наибольшее количество занятых по уровню образования приходится на категорию «среднее профессиональное (специальное)» – 556,7 тыс. человек (51,8% от общего количества), по сравнению с 2018 г. увеличилось на 113,3 тыс. человек, или на 25,6%. Что касается категории «высшее и послевузовское образование», то в 2023 г. она составили 217,3 тыс. чел. (20,2% от общего количества), по сравнению с 2018 г. данная категория выросла на 51,5 тыс. чел., или на 31,1%.

В целом анализ занятости населения в сельском хозяйстве за анализируемый период 2018–2023 гг. имеет негативный тренд. Это связано с тем, что происходит переход трансформационных процессов в индустриальное развитие мировой экономики. В экономике Казахстана в с/х почти в 2 раза за последние 10 лет (более 1,1 млн человек) происходит большой отток рабочей силы. В аграрном секторе в 2009–2019 гг. 6,4% составили среднегодовые темпы снижения занятости. Это считается рекордным по отношению к другим отраслям [20]. На 2023 г. занятость населения в с/х составляет 1,1 млн человек, особенность данного сектора – высокая доля самозанятых – 54,2%.

В аграрном секторе на долю занятых с начальным, средним, общим, основным и средне-профессиональным образованием приходится 80% от общего уровня образования работников сельского хозяйства страны.

Доля занятых с высшим и послевузовским образованием составляет 20%.

Далее проанализируем наличие и движение рабочей силы в сельском хозяйстве, данные по которым приведены в таблице 2.

Таблица 2 – Наличие и движение рабочей силы в сельском хозяйстве (сельское, лесное и рыбное хозяйство) Республики Казахстан, тыс. чел

Показатели	Год						Изменение 2023 г., к %	
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2018	2022
Списочная численность работников в среднем за отчетный период	77,2	72,4	72,1	70,6	68,2	66,4	86,0	97,4
Списочная численность работников на начало отчетного периода	74,6	72,7	69,8	69,6	68,0	65,9	88,3	96,9
Принято работников за отчетный период								
Всего	28	24,8	23,7	23,5	22,4	21,1	75,4	94,2
Выбыло работников за отчетный период								
Всего	28,6	28,6	24,3	25,2	24,4	23,1	80,8	94,7
В том числе								
в связи с сокращением численности персонала	0,2	0,2	0,2	0,05	0,3	0,004		
в связи с ликвидацией предприятия	-	-	0,05	-	-	0,001		
в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации	0,003	0,003	0,008	0,009	-	0,001		

## Продолжение таблицы 2

в связи с нарушением трудовой дисциплины	0,2	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	+в2 раз	100
в связи с обстоятельствами, не зависящими от воли сторон	0,1	0,09	0,06	0,1	0,1	0,2	+в2 раз	+в2 раз
по собственному желанию (по инициативе работника)	25,5	26,3	21,8	23,4	22,1	21,2	84,1	95,9
по другим причинам	2,5	1,7	1,9	1,3	1,5	1,4	56	93,3
Списочная численность работников на конец отчетного года	74,0	68,9	69,2	67,9	66,0	63,8	86,2	96,7
Коэффициенты эффективности								
Коэффициент общего оборота	0,732	0,738	0,665	0,689	0,686	0,666	91,0	97,1
Коэффициент замещения	0,979	0,867	0,975	0,932	0,917	0,909	92,8	99,1
Коэффициент текучести	0,333	0,368	0,306	0,336	0,329	0,325	98,5	98,8
Примечание: Рассчитано авторами на основе источников [20, 21].								

Как видно из данных таблицы 2, за анализируемый период 2018–2023 гг. рабочая сила в сельском хозяйстве имеет тенденцию к сокращению. Если сравнивать численность принятых на работу и численность уволенных, то последние преобладают. В основном увольняются по собственному желанию.

Удельный вес принятых работников в сельском хозяйстве за 2023 г. составил 31,8% (21,1/66,4x100), а удельный вес выбывших работников – 34,9% (23/66,4x100).

Эффективность использования трудовых ресурсов можно судить по таким показателям, как коэффициенты общего оборота, замещения и текучести.

Коэффициент общего оборота характеризует отношение суммарного числа принятых и выбывших работников за отчетный период к численности работающих за этот период. Так, данный показатель за 2023 г. составил 66,6%.

Коэффициент замещения – это отношение числа принятых работников к числу уволенных работников, т.е. сколько из уволенных работников замещается вновь принятыми кадрами. В 2023 г. данный показатель составил 90,9% (принятых работников было меньше, чем уволившихся, т.е. 100 уволившихся человек замещались 91 принятым работником). Коэффициент текучести – соотношение выбывших работников по причинам текучести к списочной численности работников в среднем за отчетный период, в 2023 г. текучесть была высокой и составила 32,5%, причем она была обусловлена увольнением по собственному желанию. Также к текучести можно отнести нарушения внутренней дисциплины.

Проведенные расчеты, представленные в таблице 3 (стр. 387), показывают, что в 2023 г. по сравнению с предыдущим 2022 г. практически все показатели имеют тенденцию к понижению. В экономике Казахстана сельское хозяйство занимает одно из значимых положений, так как для большинства населения это источник занятости, сырья, продовольствия, дохода [22]. Сельское хозяйство оказывает влияние на развитие и других отраслей (пищевой, химической, легкой, машиностроительной) [23]. В любом случае сельское хозяйство будет полагаться на труд людей, следовательно, уровень среднемесячной зарплаты тоже должен расти. На данный момент среднемесячная оплата труда в аграрном секторе составляет менее двух третей от среднереспубликанского показателя (рисунок 6, стр. 388).

По данным рисунка 6, за анализируемый период среднемесячная зарплата в целом по экономике имеет тенденцию к росту: с 162,7 тыс. тенге (2018 г.) выросла до 360,8 тыс. тенге, то есть в 2,2 раза, а в сельском хозяйстве – с 97,9 тыс. тенге выросла до 220,3 тыс. тенге, но в действительности ее реальные показатели намного ниже.

Таблица 3 – Эффективность использования трудовых ресурсов в сельскохозяйственных организациях Республики Казахстан

Показатели	2018	2019	2020	2021	2022	2023*	Отк-е 2023 г. к, %	
							2019	2022
1. Валовый выпуск продукции (услуг) с/х в текущих ценах, млрд тенге	4474,1	5151,2	6334,7	7515,4	9481,2	8732,1	195	92,1
2. Списочная численность работников в среднем за отчетный период, тыс. чел.	77,2	72,4	72,1	70,6	68,2	66,4	86	97,4
3. Число отработанных тыс. человеко-часов, всего	130 995,4	122 320,3	122 753,9	122 552,6	122 558,3	122 550,0	94	99,9
4. Общая сумма затрат на содержание рабочей силы, млрд тенге	87,595	102,766	109,560	127,539	158,570	168,501	192	106,3
5. Фонд заработной платы – всего, млрд тенге	80,762	89,158	101,150	115,888	143,155	142,511	176	99,6
6. Выработка, тыс. тенге/чел.	57 954,7	71 149,2	87 859,9	106 407,9	139 020,5	131 507,5	227	94,6
7. Выработка, тенге/человеко-час	34 154,6	42 112,4	51 604,9	61 323,9	77 360,7	71 253,4	209	92,1
8. Продуктивность работников, тенге	51,077	50,126	59,447	58,926	59,792	51,822	101	86,7
9. Зарплатоотдача, тенге	55,399	57,776	62,627	64,851	66,230	61,273	111	92,5
Примечание: Рассчитано авторами на основе источников [20–24].								

Чтобы стимулировать спрос на качественные рабочие места в сельском хозяйстве, следует осуществлять ряд мер, которые будут способствовать повышению производительности труда и конкурентоспособности сельского хозяйства как сферы занятости с учетом кластеризации сельскохозяйственных предприятий с применением механизма встречных обязательств по государственной поддержке приоритетных направлений (создание ферм, якорная кооперация, финансирование сервисного бизнеса), разработку, а также распространение прикладных технологий в сфере агронауки, создание сети центров агрокомпетенций на базе ТиПО для обучения кадров [26].

Во всем мире сельскохозяйственная отрасль считалась одной из самых консервативных отраслей долгое время, но происходит трансформация, появляются совершенно новые технологии и новые идеи. Происходящие события покажут, насколько сможет измениться сельскохозяйственная отрасль Казахстана, используя возможности, которые дает четвертая промышленная революция, чтобы стать движущей силой всей экономики страны [27, 28].

Мониторинг потребности в профессиональных кадрах и оценка возможности высвобождения работников, проведенные Национальной палатой предпринимателей РК «Атамекен», показали, что проникновение новых технологий может по-разному сказаться на профессиях, которые уже существуют в отрасли. Одни могут устареть, и необходимость в них отпадет. В то же время внедрение новых технологий будет способствовать выполнению других задач, что будет влиять на образование новой профессии, ее трансформации, это позволит сохранить и

не повлечет полного исчезновения профессии. Однако если задачи начинают усложняться, их влияние на общий результат работы усиливается, следовательно, приводит к появлению новой профессии.



Рисунок 6 – Среднемесячная заработная плата в сельском хозяйстве за 2018–2023 гг., тенге

Примечание: Составлено авторами на основе источников [24, 25].

Учитывая все тенденции и особенности социальной, экономической и политической ситуации в Казахстане, можно обратить внимание на появление новых профессий, которые могут появиться в сельскохозяйственной отрасли в течение 10–15 лет (таблица 4), а также на то, какие профессии могут измениться, а какие вообще могут исчезнуть.

Таблица 4 – Новые группы профессий в сельскохозяйственной отрасли, которые могут появиться в 2025–2030 гг.

№	Вид	Новизна профессии
Группа «Экологические профессии»		
1	Экотехнолог	Совершенствует технологии переработки органических отходов с целью повышения их эффективности, при этом не увеличивая расход энергии.
2	Биотехнолог-микробиолог аквасистем	Улучшает технологии для ускорения процессов восстановления загрязненных водоемов при помощи активных микроорганизмов, но не увеличивая стоимость технологии.
3	Специалист по экотаре	Улучшает технологии производства биоразлагаемого пластика, повышая способность биопластика к полному разложению на компоненты (например, на углекислый газ и воду, а также метан, биомассу и неорганические соединения).
4	Технолог по управлению экосистемами	Совершенствует технологии, используемые в ходе природоохранных мероприятий, с целью максимального снижения негативного воздействия сельскохозяйственной деятельности на агроэкосистемы (пашни, сенокосы, пастбища).
5	Технолог инновационных биопрепаратов	Улучшает технологии производства биопрепаратов для растениеводства и животноводства.
Группа «Цифра» и «Роботы»		
1	Цифровой агроном	Необходимость повышения экономической отдачи отрасли предполагает снижение затрат в производственном процессе. Использование дифференцированных изменений в материалах значительно сокращает потребление избыточных материалов.
2	Робототехник-животновод	Применение роботизированных систем на молочных фермах повышает экономический результат, они постоянно развиваются, следовательно, требуют повышать знания и компетенции специалистов, которые работают с данными технологиями.

Продолжение таблицы 4

3	Оператор по робототехнике	Применение роботизированных систем в растениеводстве и животноводстве повышает экономический результат, роботизированные системы постоянно развиваются, это требует от специалистов, которые работают с этими технологиями, новых знаний и компетенций.
4	Инженер системы прослеживания продукта	Цифровая эпоха предполагает прозрачность производства. Развитие систем прослеживания продуктов требует честности и прозрачности.
5	Инженер по автоматизации и роботизация с/х производства (агроинформатик)	Цифровые технологии, роботизированные системы для сельского хозяйства постоянно развиваются, это обстоятельство требует от агроинформатика постоянного обновления или пополнения своих знаний.
6	ИТ-инженер по управлению водными ресурсами	В условиях растущего дефицита природных ресурсов (в частности, водных), проблема эффективного управления данными ресурсами может быть решена только с использованием новейших цифровых технологий.
7	ИТ-инженер по управлению	Эффективное управление земельными ресурсами является одним из важнейших условий развития сельскохозяйственного производства в целом, новейшие цифровые технологии призваны упростить и облегчить процесс землепользования.
Группа «Сбыт внутри страны. Экспорт. Импорт»		
1	Специалист по экспорту сельхозпродукции	Реализация с/х продукции за рубежом является обязательным условием развития сельскохозяйственного производства в республике. При отсутствии централизованного государственного планирования сбыта сельхозпродукции производителям придется самостоятельно искать выход у зарубежных потребителей, поэтому специалисты по экспорту необходимы не только для успеха работы некоторых производителей, но и очень важны для успеха отрасли в целом.
2	Менеджер по непрерывности бизнес-процессов	Создает уникальную возможность для производителей и потребителей удовлетворить возникающий спрос на продукцию без потерь и промедлений.
3	Агроном-экономист	Создается уникальная возможность для производителя планировать производство в соответствии с конкретными потребностями определенного рынка, что повышает шансы успешного сбыта.
Группа «Новации»		
10	Специалист по новым технологиям в сельском хозяйстве	В растениеводстве и животноводстве распределение новых технологий часто сопровождается множеством альтернативных вариантов любой инновации. В то же время демонстрация новых технологий не стоит на месте. Для того чтобы сельскохозяйственный продукт максимально использовал технологические инновации, необходим специалист, который сможет выбрать наиболее подходящую технологию для нужд конкретного растения
Группа «Генетика»		
11	Агрогенетик	Совершенствует «инструментарий геномной селекции, что позволяет значительно ускорить традиционные методы без фактического редактирования генома в растениеводстве, животноводстве: «совершенствует технологии, позволяющие в итоге получить потомство с требуемыми характеристиками».
12	Биотехнолог в области синтетической биологии	Разработка и улучшение новых и существующих технологий синтетической биологии для создания «экологически чистых продуктов, от альтернативного мяса до биотоплива и строительных материалов на основе грибов».
Примечание: Составлено авторами на основе источников [28, 29, 30].		

Таким образом, бурное развитие технологий четвертой промышленной революции, включая цифровизацию, автоматизацию, расширение доступа к информации, смена поколений специалистов и рабочих в отрасли, экологические стандарты – вот те движущие силы, которые меняют требования к профессионализму сотрудников сельскохозяйственной индустрии.

В сердцеvine сельскохозяйственного производства независимо от размера предприятия находятся фермеры. От их профессионализма и деловых качеств, ответственности, каждодневных решений зависит развитие всей сельскохозяйственной отрасли. Чтобы повысить эффективность использования трудовых ресурсов в с/х на гребне технологической волны, необходимо совершенствовать их знания, навыки, умения. Будущее потребует от фермера способность быть лидером с хорошими коммуникативными навыками, быть профессионалом, способным создавать и поддерживать все важные взаимоотношения во время технологического цикла и за его рамками, а также способность мотивировать, вовлекать и развивать других людей.

### **Заключение**

Одним из направлений повышения эффективности использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве считается совершенствование необходимых навыков и компетенций сотрудников.

Для того чтобы быть востребованным и успешным в сельскохозяйственной индустрии, специалистам всех уровней необходимо уметь быстро учиться и переучиваться. Это нужно делать в течение всей трудовой деятельности, а также следует уметь адаптироваться к новым ситуациям.

Чтобы быстро находить решения, когда появляются новейшие технологии и окружение наполнено разными людьми, нужно уметь использовать разные стили мышления, такие как логическое, аналитическое и экологическое.

Так как сельское хозяйство зависит от природы, от ее состояния, от условий климата и т.п., следует перейти к устойчивому развитию, что требует замены невозобновляемых ресурсов квалифицированными кадрами, обладающими экологическим мышлением. Все происходящие изменения в мире и отрасли отталкиваются от цифровых технологий, следовательно, специалисты должны иметь компетенции в области программирования, разработки мобильных приложений. Далее уметь осуществлять комплексное и модульное обслуживание умного оборудования.

Таким образом, грамотное управление рабочей силой считается неотъемлемой частью успешного бизнеса. Это помогает повысить производительность сотрудников, привлечь и удержать высококвалифицированных специалистов, предотвратить конфликты и решить проблемы.

### **ЛИТЕРАТУРА**

- 1 Статистика труда и занятости. Бюро национальной статистики АСПиР РК. URL: <http://stat.gov.kz> (дата обращения: 07.02.2024)
- 2 Министерство сельского хозяйства РК. URL: <https://www.gov.kz/memleket/> (дата обращения: 07.02.2024)
- 3 Бюро национальной статистики АСПиР РК. Полезные ссылки. URL: <https://stat.gov.kz/ru/useful-links/> (дата обращения: 08.02.2024)
- 4 Методика построения выборки домашних хозяйств по обследованию занятости населения. Утверждена приказом Председателя комитета по СМНЭПК от 29.12.2016. URL: <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-empt-unempl/> (дата обращения: 08.02.2024)
- 5 Мониторинг потребности в профессиональных кадрах и оценки возможности высвобождения работников, проводимый Национальной палатой предпринимателей РК «Атамекен» и Министерством труда и социальной защиты населения РК. URL: <https://atameken.kz/ru/news/51138-opros-po-opredeleniyu-potrebnosti-v-kadrah-provodit-npp-atameken>
- 6 Онлайн анкета по определению потребности в кадрах на государственном информационном портале «Электронная биржа труда». URL: <https://enbek.kz/ru/anketa/anketa-npp-2023>
- 7 Онлайн-анкета по определению потребности в кадрах. URL: <https://uchet.kz/news/opros-predprinimateley-po-opredeleniyu-potrebnosti-v-kadrah>

8 Облаухова М.В., Казначеева Н.Л. Об эффективности использования трудовых ресурсов в современной российской экономике // Вестник Томского государственного университета. – 2016. – № 1(33) – С. 54–65.

9 Гильдингерш М.Г. Основные подходы к исследованию проблем занятости и рынка труда // Экономика нового мира. – 2016. – № 1–2 (Вып. 1–2). – С. 50–61.

10 Серия препринтов WP3 «Проблемы рынка труда». URL: <https://wp.hse.ru/wp3/> (дата обращения: 08.02.2024)

11 Изгуттеева К.Е., Мухамеджанова А.А., Муканова М.А. Анализ состояния рынка труда в Республике Казахстан // Вестник Туран. – 2022. – № 2. – С. 237–243. URL: <https://doi.org/10.46914/1562-2959-2022-1-2-237-245>

12 Тулейбаева А. Развитие международного рынка труда в условиях современной технологической трансформации / Диссертация на соискание степени доктора философии. – Алматы, 2021. URL: <https://www.kaznu.kz/content/files/pages/folder17928> (дата обращения: 08.02.2024)

13 Васильева Л.А., Проваленова Н.В. Факторы, влияющие на эффективность использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве // Вестник НГИЭИ. – 2022. – № 6(133). – С. 112–120. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-vliyayuschie-na-effektivnost-ispolzovaniya-trudovyh-resursov-v-selskom-hozyaystve> (дата обращения: 08.02.2024)

14 Даянова Г.И., Протопопова Л.Д., Егорова И.К., Никитина Н.Н., Крылова А.Н. Воспроизводство трудовых ресурсов в сельском хозяйстве Республики Саха (Якутия) // International Agricultural Journal. – 2020. – Т. 63. – № 2. – С. 9.

15 Руководство по использованию ECTS. URL: <https://iqaa.kz/images/doc/>

16 Универсальные компетентности и новая грамотность: от лозунгов У59 к реальности. Учебное пособие под ред. Добряковой М.С., Фрумина И.Д. – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. – 472 с.

17 Занятость в Казахстане за 2018–2022 гг. Статистический сборник: на каз. и русс. языках. – Астана, 2023. – 260 с. URL: <https://stat.gov.kz/>

18 Основные индикаторы рынка труда в Республике Казахстан. Бюро национальной статистики АСПиР РК, 2023. URL: <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income> (дата обращения: 08.02.2024)

19 Социально-экономическое развитие Республики Казахстан. Бюро национальной статистики АСПиР РК, 2023. URL: <https://stat.gov.kz/upload/iblock/cbf/qiqqn2lqwhdqku4b0223>

20 Сельское хозяйство в Казахстане. Часть 2: Аналитика. – 2020. URL: <https://crcons.com.rus.agriculture-in-Kazakhstan-2>

21 Движение рабочей силы и использование календарного фонда времени наемными работниками в РК. Бюро национальной статистики АСПиР РК, 2023. URL: <https://stat.gov.kz/ru/publication/spreadsheets/>

22 Обзор развития сельского хозяйства в Казахстане. – 2023 г. URL: <https://halykfinance.kz/analiticheskiy-centr/?lang=ru&p=6&>

23 Сельское хозяйство Казахстана в цифрах. Германно-Казахстанский аграрно-политический диалог. – Нур-Султан, 2020. URL: <https://agrardialog-kaz.de/wp-content/uploads/2020>

24 Рынок труда Казахстана 2023 – низкая производительность, скрытая безработица, региональный дисбаланс. URL: <https://halykfinance.kz/analiticheskiy-centr>

25 Заработная плата в РК. Бюро национальной статистики АСПиР РК, 2023. URL: <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/>

26 Об утверждении Концепции развития рынка труда Республики Казахстан на 2024–2029 годы. Постановление Правительства Республики Казахстан от 29 ноября 2023 года № 1050. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300001050>

27 Рынок труда Казахстана 2022: на пути цифровой реальности. АО «Центр развития трудовых ресурсов». URL: <https://www.enbek.kz/ru/analytical-data/5327>

28 Отраслевая рамка квалификаций сельского хозяйства. Консорциум ассоциаций АПК. г. – Нур-Султан, 2019. URL: <https://atameken.kz/ru/articles/category/6>

29 Среднесрочный прогноз потребности в кадрах на 2023–2030 годы. Бюро национальной статистики АСПиР РК, 2023. URL: <https://www.enbek.kz/ru/analytical-data/5308>

30 Атлас новых профессий и компетенций. Научно-исследовательский журнал о востребованных и будущих профессиях. – 2021. URL: <https://atlas.bts-education.kz/#9-Otraslei>

## REFERENCES

- 1 Statistika truda i zanjatosti. Bjuro nacional'noj statistiki ASPiR RK. URL: <http://stat.gov.kz> (data obrashheniya: 07.02.2024). (In Russian).
- 2 Ministerstvo sel'skogo hozjajstva RK. URL: <https://www.gov.kz/memleket/> (data obrashheniya: 07.02.2024). (In Russian).
- 3 Bjuro nacional'noj statistiki ASPiR RK. Poleznye ssylki. URL: <https://stat.gov.kz/ru/useful-links/> (data obrashheniya: 08.02.2024). (In Russian).
- 4 Metodika postroeniya vyborki domashnih hozjajstv po obsledovaniju zanjatosti naseleniya. Utverzhdena prikazom Predsedatelja komiteta po SMNJeRK ot 29.12.2016. URL: <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-empt-unempl/> (data obrashheniya: 08.02.2024). (In Russian).
- 5 Monitoring potrebnosti v professional'nyh kadrah i ocenki vozmozhnosti vysvobozhdeniya rabotnikov, provodimyj Nacional'noj palatoy predprinimatelej RK «Atameken» i Ministerstvom truda i social'noj zashhity naseleniya RK. URL: <https://atameken.kz/ru/news/51138-opros-po-opredeleniyu-potrebnosti-v-kadrah-provodit-npp-atameken>. (In Russian).
- 6 Onlajn anketa po opredeleniju potrebnosti v kadrah na gosudarstvennom informacionnom portale «Jelektronnaja birzha truda». URL: <https://enbek.kz/ru/anketa/anketa-npp-2023>. (In Russian).
- 7 Onlajn-anketa po opredeleniju potrebnosti v kadrah. URL: <https://uchet.kz/news/opros-predprinimateley-po-opredeleniyu-potrebnosti-v-kadrah>. (In Russian).
- 8 Oblauhova M.V., Kaznacheeva N.L. (2016) Ob jeffektivnosti ispol'zovaniya trudovyh resursov v sovremennoj rossijskoj jekonomike // Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. No. 1(33). P. 54–65. (In Russian).
- 9 Gil'dingersh M.G. (2016) Osnovnye podhody k issledovaniju problem zanjatosti i rynka truda // Jekonomika novogo mira. No. 1–2 (Vyp. 1–2). P. 50–61. (In Russian).
- 10 Serija preprintov WP3 «Problemy rynka truda». URL: <https://wp.hse.ru/wp3/> (data obrashheniya: 08.02.2024). (In Russian).
- 11 Izguttieva K.E., Muhamedzhanova A.A., Mukanova M.A. (2022) Analiz sostojaniya rynka truda v Respublike Kazahstan // Vestnik Turan. No. 2. P. 237–243. URL: <https://doi.org/10.46914/1562-2959-2022-1-2-237-245>. (In Russian).
- 12 Tulejbaeva A. (2021) Razvitie mezhdunarodnogo rynka truda v uslovijah sovremennoj tehnologicheskoy transformacii / Dissertacija na soiskanie stepeni doktora filosofii. Almaty. URL: <https://www.kaznu.kz/content/files/pages/folder17928> (data obrashheniya: 08.02.2024)
- 13 Vasil'eva L.A., Provalenova N.V. (2022) Faktory, vlijajushhie na jeffektivnost' ispol'zovaniya trudovyh resursov v sel'skom hozjajstve // Vestnik NGIJeI. No. 6(133). P. 112–120. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-vliyayushchie-na-effektivnost-ispolzovaniya-trudovyh-resursov-v-selskom-hozyaystve> (data obrashheniya: 08.02.2024)
- 14 Dajanova G.I., Protopopova L.D., Egorova I.K., Nikitina N.N., Krylova A.N. (2020) Vosproizvodstvo trudovyh resursov v sel'skom hozjajstve Respubliki Saha (Jakutija) // International Agricultural Journal. V. 63. No. 2. P. 9.
- 15 Rukovodstvo po ispol'zovaniju ECTS. URL: <https://iqaa.kz/images/doc/>. (In Russian).
- 16 Universal'nye kompetentnosti i novaja gramotnost': ot lozungov U59 k real'nosti. Uchebnoe posobie pod red. Dobrjakovoj M.S., Frumina I.D. M.: Izd. dom Vysshej shkoly jekonomiki, 2020. 472 p. (In Russian).
- 17 Zanjatost' v Kazahstane za 2018–2022 gg. Statisticheskij sbornik: na kaz. i russ. jazykah. Astana, 2023. 260 p. URL: <https://stat.gov.kz/>. (In Russian).
- 18 Osnovnye indikatory rynka truda v Respublike Kazahstan. Bjuro nacional'noj statistiki ASPiR RK, 2023. URL: <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income> (data obrashheniya: 08.02.2024). (In Russian).
- 19 Social'no-jekonomicheskoe razvitie Respubliki Kazahstan. Bjuro nacional'noj statistiki ASPiR RK, 2023. URL: <https://stat.gov.kz/upload/iblock/cbf/qiqqn2lqwhdqku4b0223>. (In Russian).
- 20 Sel'skoe hozjajstvo v Kazahstane. Chast' 2: Analitika. 2020. URL: [https://crcons.com.rus.agriculture\\_in\\_Kazakhstan\\_2](https://crcons.com.rus.agriculture_in_Kazakhstan_2). (In Russian).
- 21 Dvizhenie rabochej sily i ispol'zovanie kalendarnogo fonda vremeni naemnymi rabotnikami v RK. Bjuro nacional'noj statistiki ASPiR RK, 2023. URL: <https://stat.gov.kz/ru/publication/spreadsheets/>. (In Russian).
- 22 Obzor razvitija sel'skogo hozjajstva v Kazahstane. 2023 g. URL: <https://halykfinance.kz/analiticheskij-centr/?lang=ru&p=6&>. (In Russian).
- 23 Sel'skoe hozjajstvo Kazahstana v cifrah. Germano-Kazahstanskij agrarno-politicheskij dialog. Nur-Sultan, 2020. URL: <https://agrardialog-kaz.de/wp-content/uploads/2020>. (In Russian).
- 24 Rynok truda Kazahstana 2023 – nizkaja proizvoditel'nost', skrytaja bezrobotica, regional'nyj disbalans. URL: <https://halykfinance.kz/analiticheskij-centr>. (In Russian).

25 Zarabotnaja plata v RK. Bjuro nacional'noj statistiki ASPiR RK, 2023. URL: <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/>. (In Russian).

26 Ob utverzhdenii Konceptii razvitija rynka truda Respubliki Kazahstan na 2024–2029 gody. Postanovlenie Pravitel'stva Respubliki Kazahstan ot 29 nojabrja 2023 goda No. 1050. URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/P2300001050>. (In Russian).

27 Rynok truda Kazahstana 2022: na puti cifrovoj real'nosti. AO «Centr razvitija trudovyh resursov». URL: <https://www.enbek.kz/ru/analytical-data/5327>. (In Russian).

28 Otrasleyaja ramka kvalifikacij sel'skogo hozjajstva. Konsorcium associacij APK. g. Nur-Sultan, 2019. URL: <https://atameken.kz/ru/articles/category/6>. (In Russian).

29 Srednesrochnyj prognoz potrebnosti v kadrah na 2023–2030 gody. Bjuro nacional'noj statistiki ASPiR RK, 2023. URL: <https://www.enbek.kz/ru/analytical-data/5308>. (In Russian).

30 Atlas novyh professij i kompetencij. Nauchno-issledovatel'skij zhurnal o vostrebovannyh i budushhih professijah. 2021. URL: <https://atlas.bts-education.kz/#9-Otrasleyi>. (In Russian).

**Х. ТИНКАЙ,\*<sup>1</sup>**

докторант.

\*e-mail: [tinkay@bk.ru](mailto:tinkay@bk.ru)

ORCID ID: 0009-0007-8090-5019

**Б.Е. РУСТЕМБАЕВ,<sup>1</sup>**

э.ф.д., профессор.

e-mail: [b.rustembayev@mail.ru](mailto:b.rustembayev@mail.ru)

ORCID ID: 0009-0003-3419-6419

**К.Ж. КАДЫРОВА,<sup>2</sup>**

э.ф.м., сениор-лектор.

e-mail: [k.kadyrova@turan-edu.kz](mailto:k.kadyrova@turan-edu.kz)

ORCID 0000-0001-7597-1635

**Н.С. АМАНГЕЛЬДИЕВА,<sup>2</sup>**

э.ф.м., сениор-лектор.

e-mail: [n.amangeldiyeva@turan-edu.kz](mailto:n.amangeldiyeva@turan-edu.kz)

ORCID ID: 0009-0001-1992-8912

<sup>1</sup>Қазақ ұлттық аграрлық зерттеу университеті,

Алматы қ., Қазақстан

<sup>2</sup>«Тұран» университеті,

Алматы қ., Қазақстан

## ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ АУЫЛ ШАРУАШЫЛЫҒЫНДА ЕҢБЕК РЕСУРСТАРЫН ПАЙДАЛАНУ ТИІМДІЛІГІН ТАЛДАУ

### Андатпа

Мақалада авторлар ауыл шаруашылығы саласындағы еңбек нарығының қазіргі жағдайын, атап айтқанда сандық және сапалық көрсеткіштер арқылы ауыл шаруашылығындағы еңбек ресурстарын пайдалану тиімділігін қарастырады. Осы көрсеткіштерді талдау жұмыс берушілердің еңбек ресурстарын пайдалану процесінде кездесетін негізгі проблемалары мен қиындықтары туралы ақпарат алуға мүмкіндік береді. Жүргізілген талдау негізінде авторлар ауыл шаруашылығы кәсіпорындарындағы салалық бәсекелестік мүмкіндіктеріне әсер ететін басты проблемаларының бірі – еңбек ресурстарының біліктілігі. Жоғары басқару деңгейінде сапалы кадрлармен қамтамасыз етуге де байланысты. Бірақ орта буын мамандары мен жұмысшы мамандықтары жеткіліксіз. Авторлар жас мамандардың ауыл шаруашылығында қалуға қызықпайтынын, сондықтан кадрлар жетіспейтінін атап өтті. Авторлар төртінші өнеркәсіптік революция технологияларының, соның ішінде цифрландыру, автоматтандырудың қарқынды дамуы саладағы мамандар мен жұмысшылардың онын басатын ауыл шаруашылығы саласы қызметкерлерінің кәсібилігіне қойылатын талаптарды өзгертетін қозғаушы күштер деп тұжырымдайды. Демек еңбек нарығында бәсекеге қабілетті болу үшін олардың еңбегін алмастыра алмайтын жаңа құзыреттер мен дағдыларды игеру қажет. Машиналармен бәсекелестікте жеңіске жету үшін әр түрлі адамдармен қарым-қатынас жасау қабілетін және командада жұмыс істеу қабілетін дамыту, мәселелерді шешуге дайындықты және жан-жақты ойлауға деген ұмтылысты дамыту қажет. Бұл қызметтің барлық кәсіби салалары үшін әмбебап құзыреттер.

**Тірек сөздер:** ауыл шаруашылығы, еңбек нарығы, еңбек ресурстары, жұмыспен қамту, жұмыс күші, цифрландыру, құзыреттер, біліктілік.

**X. TINKAY,\*<sup>1</sup>**

PhD student.

\*e-mail: tinkay@bk.ru

ORCID ID: 0009-0007-8090-5019

**B.E. RUSTEMBAEV,<sup>1</sup>**

d.e.s., professor.

e-mail: b.rustembayev@mail.ru

ORCID ID: 0009-0003-3419-6419

**K.ZH. KADYROVA,<sup>2</sup>**

m.e.s., senior lecturer.

e-mail: k.kadyrova@turana-educ.kz

ORCID ID: 0000-0001-7597-1635

**N.S. AMANGELDIYEVA,<sup>2</sup>**

m.e.s., senior lecturer.

e-mail: n.amangeldiyeva@turana-educ.kz

ORCID ID: 0009-0001-1992-8912

<sup>1</sup>Kazakh State Agrarian University,

Almaty, Kazakhstan

<sup>2</sup>Turan University,

Almaty, Kazakhstan

## **ANALYSIS OF THE EFFICIENCY OF THE USE OF LABOR RESOURCES IN AGRICULTURE OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN**

### **Abstract**

In the article, the authors consider the current state of the labor market in the rural sector, namely, the efficiency of the use of labor resources in agriculture through quantitative and qualitative indicators. The analysis of these indicators allows to get information about the main problems and difficulties faced by employers in the process of using labor resources. Based on the analysis, the authors note that one of the main problems of agricultural enterprises affecting the competitive capabilities of the industry is the qualification of labor resources. At the level of senior management, the provision of high-quality personnel is relative. But there are not enough middle-level specialists and working professions. The authors also note that young professionals have no interest in staying in agriculture, so there is a high turnover of personnel. The authors conclude that the rapid development of technologies of the fourth industrial revolution, including digitalization, automation, and generational change of specialists and workers in the industry are the driving forces that change the requirements for the professionalism of employees of the agricultural industry. Therefore, in order to be competitive in the labor market, it is necessary to master new competencies and skills that can make their work indispensable. To win competition with machines, it is necessary to develop the ability to communicate with different people and the ability to work in a team, to train the willingness to solve problems and the desire to think outside the box. These competencies are universal for all professional fields of activity.

**Key words:** agriculture, labor market, labor resources, employment, labor force, digitalization, competencies, qualifications.