

УДК 631.1

БЕЛАН АННА ИВАНОВНА

к.э.н., доцент, ФГБОУ ВО

«Дагестанский государственный аграрный университет им. М.М. Джамбулатова»,
e-mail: aib2009@mail.ru**ВАЛИЕВА ДИАНА ГАСАНХАНОВНА**

к.э.н., доцент, ФГБОУ ВО

«Дагестанский государственный аграрный университет им. М.М. Джамбулатова»,
e-mail: diavalieva@yandex.ru**ГАМЗАТОВА БАРИЯТ АРСЕНОВНА**

старший преподаватель ФГБОУ ВО

«Дагестанский государственный аграрный университет им. М.М. Джамбулатова»,
e-mail: gbari72.72@mail.ru**ИМАШОВА ДЖАНИЯТ ГАДЖИМУРАДОВНА**

к.э.н., доцент ФГБОУ ВО

«Дагестанский государственный аграрный университет им. М.М. Джамбулатова»,
e-mail: Jani1957@yandex.ru

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН¹

Аннотация. Цель работы. Целью статьи является выявление роли кадрового потенциала в деятельности предприятий сельского хозяйства Республики Дагестан. **Метод и методология проведения работы.** Исследование основывается на общенаучной методологии, которая предусматривает применение системного подхода к решению проблем. Основой данной статьи являются фундаментальные труды отечественных и зарубежных ученых по проблемам управления кадровым потенциалом сельского хозяйства. **Результаты.** Функционирование аграрной сферы определяется не только её материально-технической базой, но и уровнем кадрового потенциала. Отличительные особенности кадрового потенциала обосновываются ролью и местом в процессе управления сельскохозяйственным предприятием в современных условиях. На формирование кадров оказывает влияние состояние сельскохозяйственного производства и социальной инфраструктуры, которые во многом определяют качество и уровень жизни, демографические параметры сельского населения. Низкая экономическая эффективность сельскохозяйственных предприятий, высокая степень износа основных фондов, недостаточный уровень механизации производства, резкое падение уровня жизни сельского населения и увеличение разрыва по этому показателю с городом препятствуют созданию необходимых предпосылок для усиления мотивации аграрного труда, улучшения кадрового обеспечения сельскохозяйственного производства. Механизм формирования и развития кадрового потенциала сельского хозяйства предполагает объединение усилий государства, организаций, учреждений образования и самих работников в решении задач: формирования конкурентоспособности специалистов—аграриев, повышения их востребованности на производстве за счет целесообразной профессиональной подготовки и закрепления специалистов в сельской местности. Выявлены основные современные проблемы формирования эффективного кадрового потенциала в сельскохозяйственных предприятиях РД. **Область применения результатов.** Результаты проведенного исследования могут использоваться органами управления сельского хозяйства РД при формировании кадрового потенциала. **Выводы.** Сделан вывод о том, что социально-демографические условия формирования кадрового потенциала сельского хозяйства Республики Дагестан свидетельствуют о существующих проблемах аграрного рынка труда, мешающих ему развиваться: продолжающаяся убыль трудоспособного населения и социальный пессимизм, структурные диспропорции; низкая цена труда и безработица. **Ключевые слова:** кадры, кадровый потенциал, кадровая политика, трудовой потенциал, безработица, экономически активное население, трудоспособное население, сельское хозяйство, потенциал.

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ, проект № 16-02-00374-ОГН.

BELAN ANNA IVANOVNA

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
FSBEI of HE "Dagestan State Agrarian University named after M.M. Jambulatov",
e-mail: aib2009@mail.ru

VALIEVA DIANA GASANKHANOVNA

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
FSBEI of HE "Dagestan State Agrarian University named after M.M. Jambulatov",
e-mail: diavalieva@yandex.ru

GAMZATOVA BARIYAT ARSENOVNA

Senior Lecturer of FSBEI of HE
"Dagestan State Agrarian University named after M.M. Jambulatov",
e-mail: gbari72.72@mail.ru

IMASHOVA JANIYAT GADJIMURADOVNA

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of FSBEI of HE
"Dagestan State Agrarian University named after M.M. Jambulatov",
e-mail: Jani1957@yandex.ru

**FORMING THE HUMAN RESOURCE POTENTIAL OF AGRICULTURE
OF THE REPUBLIC OF DAGESTAN**

Abstract. The goal of the study. The goal of the manuscript is finding the role of human resource potential in the activity of enterprises of agriculture in the Republic of Dagestan. **The method or methodology of completing the study.** The study is based on the general scientific methodology that stipulates using a systemic approach to solving problems. The basis of this manuscript are major works of domestic and foreign scientists on the issues of management of the human resource potential of agriculture. **The results.** Functioning of the agrarian field is determined not only by its physical infrastructure but also the level of the human resource potential. The distinctive features of the human resource potential are substantiated by the role and place in the process of administration of an agricultural enterprise in the modern conditions. The formation of human resources is impacted by the state of agricultural production and the social infrastructure that in many ways predetermine the quality and standard of living, demographic parameters of rural population. Low economic effectiveness of agricultural enterprises, a high degree of wear of the fixed assets, an insufficient level of production mechanization, an abrupt drop in the standard of living of rural population and an increase in the breakaway by this indicator with the city serves as an obstacle to creating the necessary prerequisites to increase the motivation of agrarian labor, improving the human resource provision of agricultural production. The mechanism of forming and developing the human resource potential of agriculture presumes a unification of efforts of the state, organizations, educational institutions and employees themselves in solving the following problems: forming the competitive ability of specialists-agrarians, improving the demand for them at agricultural production due to beneficial professional training, and allocating specialists to work in the rural area. We have found the main modern problems of forming an effective human resource potential in agricultural enterprises of the Republic of Dagestan. **The area of application of the results:** The results of the study completed may be used by the authorities administering agriculture of the Republic of Dagestan when forming the human resource potential. **The conclusions.** We have made a conclusion that social-demographic conditions of forming the human resource potential of agriculture of the Republic of Dagestan evidences the existing problems of the agrarian labor market impeding its development: the continuing reduction of the employable population and social pessimism, structural disproportions; a low labor price and unemployment.

Keywords: human resources, the human resource potential, the labor potential, unemployment, economically active population, able to work population, agriculture, a potential.

Эффективное функционирование аграрной сферы агропромышленного комплекса определяется не только её материально-технической базой, но и уровнем кадрового потенциала. На формирование кадров в сельской местности оказывают влияние внешние и внутренние по отношению к организации факторы. К внешним факторам, влияющим на формирование индивидуального потенциала работника, относят рыночные, экономические, социальные, правовые и

технические группы факторов [4]. К важнейшим факторам, определяющим структурный аспект трудовых ресурсов, в т. ч. их количественный состав, относятся демографические.

Демографическая ситуация в Республике Дагестан характеризуется в период с 2014 по 2016 г. увеличением численности населения (табл. 1). В 2016 г. сохраняется сложившаяся в предыдущие годы тенденция снижения смертности населения, в т. ч. детей первого года жизни, роста продолжительности жизни населения.

Таблица 1

Основные демографические показатели Республики Дагестан (тыс. чел.)*

Показатели	Годы			
	2014	2015	2016	2016 в % к 2014
Численность населения – всего	2981,4	2990,4	3015,6	101,1
В т. ч.:				
– трудоспособного возраста	1831,2	1836,7	1837,7	100,4
– моложе трудоспособного	789,1	789,5	792,9	100,5
– старше трудоспособного	361,1	364,1	385,0	106,6
Доля населения трудоспособного возраста в общей численности, %	61,4	61,4	60,9	x
Экономически активное население	1314,5	1309,8	1300,9	98,9
Экономически активное население в % к общей численности населения	44,1	43,8	43,1	x
Естественный прирост (+), убыль (-) населения	13,6	13,7	13,9	102,2
Миграционный прирост (+), убыль (-) населения	-6,8	-6,6	-5,9	86,7

***Источник:** данные Территориального органа федеральной службы государственной статистики по Республике Дагестан.

Увеличение численности населения произошло за счет естественного прироста населения, перекрывающего отрицательное сальдо миграции. Дагестан продолжает оставаться одним из немногих субъектов Российской Федерации, где сохраняется естественный прирост населения. В 2016 г. в Республике Дагестан по сравнению с 2014 г. число зарегистрированных родившихся увеличилось на 2,2%. В целом по республике превышение числа родившихся над умершими за этот же период не изменилось и составило 3,5 раза.

Несмотря на рост численности населения, в целом по республике наметилась тенденция снижения численности экономически активного населения.

Как видно из табл. 1, для республики характерно уменьшение отрицательного сальдо миграции. Как и в предыдущие годы, на миграционное поведение населения республики оказывают влияние экономические, социально-политические и экологические факторы. На уменьшение отрицательного сальдо миграции в значительной мере повлияли межрегиональные обмены населения. Так, число прибывших в Дагестан по сравнению с соответствующим периодом предыдущего года увеличилось на 22,2%, в то время как число выбывших уменьшилось на 9,6%. Увеличился в 1,8 раза миграционный прирост по международным потокам перемещений. Возрос поток мигрантов, прибывших из Азербайджана, Киргизии, Узбекистана, Таджикистана и Украины.

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 9 октября 2007 г. № 1351 «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 г.» в Республике Дагестан была разработана Программа по улучшению демографической ситуации на период до 2019 г. В 2014 г. Программа по улучшению демографической ситуации была доработана и принята на период до 2018 г. Разработка Программы обусловлена необходимостью обеспечения целенаправленной деятельности органов государственной власти в сфере регулирования демографических процессов и призвана воздействовать на форми-

рование желательного для общества режима воспроизводства населения, сохранение положительных тенденций в области динамики численности и структуры населения.

По оценке, численность постоянного населения республики на начало 2016 г. составила 3015,6 тыс. человек, из которых 1594,3 тыс. человек проживают в сельской местности. Удельный вес городского и сельского населения в общей численности населения республики за последние три года изменился и составил соответственно по годам: городское 45,1%, 45,1%, 43,6% и сельское 54,9%, 54,9%, 52,8 в общей численности населения (табл. 2).

Таблица 2

Численность населения Республики Дагестан (на начало года)*

Годы	Все население, тыс. человек	В т. ч.		В общей численности населения, %	
		городское	сельское	городское	сельское
2010	2910,2	1315,9	1594,3	45,2	54,8
2011	2914,2	1317,4	1596,8	45,2	54,8
2012	2930,4	1322,9	1607,5	45,1	54,9
2013	2946,0	1328,5	1617,5	45,1	54,9
2014	2963,9	1336,0	1627,9	45,1	54,9
2015	2990,3	1348,2	1642,2	45,1	54,9
2016	3015,6	1315,9	1594,3	43,6	52,8

**Источник:* данные Территориального органа федеральной службы государственной статистики по Республике Дагестан.

Несмотря на сохраняющийся в целом по республике прирост населения, в двенадцати сельских районах – Агульском, Акушинском, Ахтынском, Дахадаевском, Докузпаринском, Курахском, Магарамкентском, Ногайском, Рутульском, Сулейман-Стальском, Табасаранском, Хивском и в городе Буйнакске произошло уменьшение численности населения в 2016 г. по сравнению с 2014 г. Это объясняется продолжающимся отъездом населения из республики в поисках работы в другие регионы Российской Федерации. Отрицательное сальдо миграции в этих районах и городах превысило естественный прирост населения.

В сельской местности наибольшее отрицательное сальдо миграции отмечается в муниципальных районах: Табасаранском (-1653 человека), Хасавюртовском (-1404 человека), Сулейман-Стальском (-1052 человека), Акушинском (-986 человек), Магарамкентском (-933 человека), Дербентском (-826 человек), Каякентском (-837 человек) и Ногайском (-734 человека) районах.

В республике сельское население по-прежнему является преобладающим. В сельской местности проживает и трудится почти 55% населения (в России – 27%). Агропромышленный комплекс Дагестана занимает особое место в жизнеобеспечении региона. Он фактически является системообразующим и определяющим в значительной степени состояние всего народного хозяйства и социально-экономический уровень подавляющей части населения.

В настоящее время на долю сельского хозяйства Республики Дагестан приходится 19% валового регионального продукта. Природно-климатические условия позволяют сельскому хозяйству региона специализироваться на производстве овощей, винограда, плодов, мяса крупного рогатого скота, овец и птицы, молока, яиц. Республика занимает первое место среди субъектов РФ по наличию поголовья овец (25% от общего российского поголовья), первое место – по производству овощей и второе место – по производству в стране винограда. Объем производства валовой продукции сельского хозяйства во всех категориях хозяйств в 2016 г. составил 119,6 млрд руб., при индексе производства 108,7%. Доля продукции животноводства в структуре валовой продукции сельского хозяйства составляет 51,5% (61,6 млрд руб.), а продукция растениеводства – 48,5% (58,0 млрд руб.).

По данным Министерства сельского хозяйства РД в республике функционируют 11525 крестьянских (фермерских) хозяйств и ИП; около 437,9 тыс. семей имеют личные подсобные хо-

зяйства; сельскохозяйственным производством занимаются 2027 сельскохозяйственных организаций.

Процесс преобразований в аграрном секторе привел к разукрупнению сельскохозяйственных организаций, а их тяжелое финансовое положение обусловило высвобождение значительной части работников.

В сельской местности республики в 2016 г. остается сложная ситуация с безработицей, где насчитывается 25,6 тыс. безработных (77,6% общего числа безработных в республике), по сравнению с 2014 г. ее уровень снизился на 0,8%, с 2012 г. – на 4,2%, а с 2010 г. – на 6,4%.

Среди неблагоприятных тенденций в сельской местности, которые осложняют демографическую ситуацию на достаточно отдаленную перспективу, является сокращение доли численности трудоспособного сельского населения на 0,6% в общей численности сельского за последние три года (табл. 3–4). Кроме того, темпы роста численности сельского населения старше трудоспособного возраста (0,6%) превышают темпы роста численности моложе трудоспособного населения (0,1%).

Следует также отметить, что доля трудоспособного населения в сельской местности ниже, чем в целом по республике и составляет в 2016 г. 59,3%, против 61,4%.

В связи со старением населения увеличивается нагрузка на систему здравоохранения, обостряются проблемы социальной защиты, происходит увеличение налоговой нагрузки на доходы физических лиц, поскольку участвующие в производстве берут на себя расходы на ту часть населения, которая потребляет, но не участвует в производстве. Тем не менее, характеризуя демографическую нагрузку, необходимо иметь в виду, что затраты общества на детей и подростков являются затратами на воспроизводство трудовых ресурсов. Сдвиг в возрастной структуре населения не только влияет на демографическую нагрузку, но и определяет показатели дальнейшего естественного прироста населения.

Таблица 3

**Распределение сельского населения по возрастным группам
(на 1 января, чел.)***

Население	Годы		
	2014	2015	2016
Все население	2963918	2990371	3015639
Сельское население	1627949	1642195	1594331
Из общей численности сельского населения в возрасте:			
– моложе трудоспособного, тыс. чел.	465993	458937	461376
– в процентах	28,6	28,5	28,5
– трудоспособном, тыс. чел.	968144	966311	968291
– в процентах	59,5	60,2	59,9
– старше трудоспособного, тыс. чел.	193812	182330	187832
– в процентах	11,9	11,3	11,6
Доля трудоспособного сельского населения в общей численности сельского населения, %	59,5	60,1	59,9

**Источник: данные Территориального органа федеральной службы государственной статистики по Республике Дагестан.*

С точки зрения количественного состава проблема кадрового потенциала сельского хозяйства решаема. Проблема качества трудовых ресурсов еще глубже и связана с развитием системы непрерывного образования, звеном которого, отвечающим за подготовку кадров конкретной отрасли, является система профессионального образования.

Таблица 4

Численность экономически активного населения по уровню образования и поселению (на 1 января, тыс. чел.)*

Годы	Всего	В т. ч. имеют образование						
		послевузов- ское	высшее профессио- нальное	среднее профессио- нальное	начальное профессио- нальное	среднее (полное) образование	основное общее	начальное общее, не имеют начального
Экономически активное население – всего								
2014	1358,9	2,3	389,1	218,3	89,3	572,2	76,9	10,9
2015	1329,2	1,3	398,1	226,9	81,2	549,0	66,7	6,0
2016	1320,1	1,6	361,2	201,9	70,8	602,1	74,5	8,0
Городское								
2014	578,6	1,4	234,8	108,0	55,0	155,9	18,1	5,4
2015	581,4	1,0	244,9	115,8	42,4	160,5	15,2	1,6
2016	584,1	1,2	214,5	103,6	38,4	195,9	24,9	5,4
Сельское								
2014	780,3	0,9	154,2	110,3	34,3	416,3	58,8	5,5
2015	747,8	0,3	153,2	111,1	38,8	388,5	51,5	4,4
2016	736,0	0,3	146,7	98,3	32,4	406,1	49,6	2,6

*Источник: данные Территориального органа федеральной службы государственной статистики по Республике Дагестан.

Доля работников с высшим образованием в сельском хозяйстве составляет 19,9% против 27,4% в среднем по республике. Среднее профессиональное образование имеют 13,4%, 4,4% – начальное профессиональное. Только среднее (полное) образование имеют 55,2%, основное общее имеют 6,7% работников сельского хозяйства против 5,6% в среднем по экономике, начальное общее или совсем без образования 0,4% против 0,6% в среднем по региону. В целом не имеют профессионального образования, закончив только разные ступени школьного образования, 62,3% работников сельскохозяйственных организаций республики. Эти показатели свидетельствуют о более низком уровне образования работников сельского хозяйства (рис.).

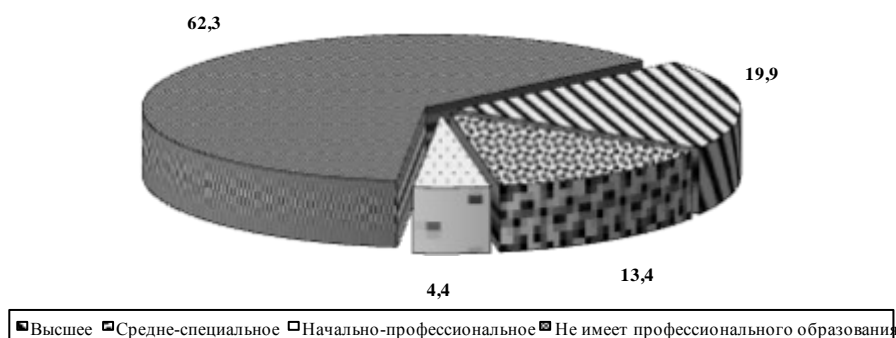


Рис. Состав работников сельского хозяйства Республики Дагестан по уровню образования

Кроме того, сохраняется тенденция сокращения числа молодых людей, возвращающихся на постоянное место жительства в село после получения образования.

Система аграрного профессионального образования призвана обеспечивать потребности аграрной экономики региона в кадрах, способных эффективно работать в конкурентной экономической среде и при этом удовлетворять изменяющиеся запросы отраслевого рынка труда.

В нашем регионе Дагестанский государственный аграрный университет является центром аграрного образования, поставщиком квалифицированных специалистов в аграрный сектор экономики, значимым звеном аграрного рынка труда в регионе. Университет ведет образовательную деятельность по 95 образовательным программам среднего, высшего, послевузовского образования. Приоритетом в деятельности университета считается активность в решении кадровых проблем регионального АПК. Одним из базовых принципов выдвигается приоритетная ориентация на требования потребителей, которыми, в первую очередь, являются субъекты аграрного бизнеса экономики регионов.

Заметим, что все большее число работодателей, обращают внимание на уровень профессиональной и общетеоретической подготовки молодых специалистов (табл. 5).

Таблица 5

Уровня образования работников сельскохозяйственных предприятий*

Структура управления и производства	Образование	Годы			
		2014	2015	2016	2016 в % к 2014
Государственные унитарные предприятия	высшее	257	262	289	112,5
	среднее	479	475	516	107,7
	начальное	932	935	971	104,2
Муниципальные унитарные предприятия	высшее	287	816	911	317,4
	среднее	1341	1859	2176	162,3
	начальное	360	1643	1692	470,0
Акционерные общества (ОАО)	высшее	57	148	261	457,9
	среднее	137	246	378	275,9
	начальное	114	129	156	136,8
Общества с ограниченной ответственностью (ООО)	высшее	150	150	361	240,7
	среднее	246	216	433	176,0
	начальное	89	119	166	186,5
Кооперативы (СПК)	высшее	400	394	882	220,5
	среднее	1809	1808	4263	235,7
	начальное	370	1857	1944	525,4
Другие организации	высшее	2316	2330	2278	98,4
	среднее	855	912	874	102,2
	начальное	1841	1820	1645	89,4

**Источник:* сводный годовой отчет Министерства сельского хозяйства и продовольствия РД за 2014–2016 гг. Форма отчетности 1-К и 2-К за 2014–2016 гг.

Численность и профессиональный уровень работников сельскохозяйственных предприятий растет. Так, например, в организациях акционерного типа численность работников с высшим образованием выросла в 4 раза. Это связано с тем, что организации подвергаются различным рискам, предвидеть которые необходимо для каждого руководителя, особенно этому подвержены предприятия сельского сектора. Также вырос уровень образования работников в организациях МУПа, ООО и в СПК.

На формирование кадров в сельской местности оказывает влияние состояние сельскохозяйственного производства и социальной инфраструктуры, которые во многом определяют

качество и уровень жизни, демографические параметры сельского населения. Низкая экономическая эффективность сельскохозяйственных предприятий, высокая степень износа основных фондов, недостаточный уровень механизации производства, резкое падение уровня жизни сельского населения и увеличение разрыва по этому показателю с городом препятствуют созданию необходимых предпосылок для усиления мотивации аграрного труда, улучшения кадрового обеспечения сельскохозяйственного производства.

Система аграрного профессионального образования призвана обеспечивать потребности аграрной экономики региона в кадрах, способных эффективно работать в конкурентной экономической среде и при этом удовлетворять изменяющиеся запросы отраслевого рынка труда. Решение задачи координации аграрного рынка труда и образования требует анализа особенностей структуры системы профессионального аграрного образования в регионе.

Таким образом, социально-демографические условия формирования кадрового потенциала сельского хозяйства Республики Дагестан свидетельствуют о существующих проблемах аграрного рынка труда, мешающих ему развиваться: продолжающаяся убыль трудоспособного населения и социальный пессимизм, структурные диспропорции; низкая цена труда и безработица.

Механизм формирования и развития кадрового потенциала сельского хозяйства предполагает объединение усилий государства, организаций, учреждений образования и самих работников в решении задач: формирования конкурентоспособности специалистов-аграриев, повышения их востребованности на производстве за счет целесообразной профессиональной подготовки и закрепления специалистов в сельской местности.

Литература

1. Kofman, F. *Conscious Business* (аудиокнига на 12 CD) / Fred Kofman 2014.
2. Shivaji, S. *Ambhore and Suwarna, J. Choudhary India's Trade Relations with European Union* / Shivaji S. Ambhore and Suwarna J. Choudhary. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2014.
3. Gilb, T. *Principles of Software Engineering Management*. – Addison Wesley, Reading MA, 1988.
4. Богданова, Е. О. *Стратегия и тактика кадрового менеджмента* / Е.О. Богданова. – М.: Лаборатория книги, 2010.
5. Бухалков, М. И. *Управление персоналом: развитие трудового потенциала: учеб. пособие* / М.И. Бухалков. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013.
6. Грибов, А. Г. *Человек и организация в современной экономике* / А.Г. Грибов. – М.: Креативная экономика, 2011.
7. Дейнека, А. В., Жуков, Б. М. *Современные тенденции в управлении персоналом: учеб. пособие*. – М.: Академия естествознания, 2009.
8. Дейнека, А. В. *Управление персоналом организации: учебник* / А.В. Дейнека. – М.: Дашков и Ко, 2014.
9. Иванов, В. В. *Модель управления трудовым потенциалом территории по принципу «одного окна»* / В.В. Иванов, А.Н. Коробова, И.П. Силаева // *Менеджмент в России и за рубежом*. 2011. № 3. С. 33–46.
10. Копкин, С. М. *Методологические аспекты оценки эффективности использования кадрового потенциала* / С. М. Копкин, Л. П. Касаткина // 2009. № 1. С. 42–44.
11. Куприянчук, Е. В. *Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие: учеб. пособие* / Е.В. Куприянчук, Ю.В. Щербакова. – М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2013.
12. Минченкова, О. Ю. *Управление персоналом: учебник* / О. Ю. Минченкова. – М.: Кнорус. 2013. (Бакалавриат)
13. Новиков, В. Г. *Трудовой потенциал сельских территорий: его воспроизводство и регулирование*. – М.: ФГБОУ ВПО РГАЗУ, 2011.
14. Решетникова, К. В. *Конфликты в системе управления: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент организаций», «Государственное и муниципальное управление», «Управление персоналом»* / К.В. Решетникова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.
15. Семёнов, А. Г. *Управление персоналом (для бакалавров)* / А.Г. Семёнов, Т.Е. Баева, С.Н. Бекасова. – М.: Кнорус, 2013.
16. Синицкая, Е. С. *Трудовой потенциал и производительность труда* / Е.С. Синицкая. – М.: Лаборатория книги, 2010.
17. Сироткин, Д. М. *Роль повышения квалификации персонала на предприятии* / Д.М. Сироткин. – М.: Лаборатория книги, 2012.
18. Скрипченко, Д. Т. *Текущая кадровая служба: расчет показателей и анализ* / Д.Т. Скрипченко // *Кадровая служба*. 2010. № 5. С. 52–56.
19. Федорова, Н. В. *Управление персоналом: учебник* / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. – М.: Кнорус, 2013. (Бакалавриат)
20. Цыганков, В. *Трудовой потенциал: условия эффективного использования* / В. Цыганков // *Человек и труд*. 2010. №12. С. 40–43.
21. Шапиро, С. А. *Теоретические основы управления персоналом: учеб. пособие* / С.А. Шапиро, Е.К. Самраилова, Н.Л. Хусаинова. – М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015.
22. *Данные Территориального органа федеральной службы государственной статистики по Респуб-*

ке Дагестан за 2014–2016 гг.

23. Яхонтова, Е. С. *Стратегическое управление персоналом : учеб. пособие* / Е.С. Яхонтова. – М. : ИД Дело РАНХиГС, 2013.

24. *Сводный годовой отчет Министерства сельского хозяйства и продовольствия РД за 2014–2016 гг. Форма отчетности 1-К и 2-К за 2014-2016 гг.*

References:

1. Kofman, F. *Conscious Business* (аудиокнига на 12 CD) / Fred Kofman 2014.
2. Shivaji, S. Ambhore and Suwarna J. Choudhary *India's Trade Relations with European Union* / Shivaji S. Ambhore and Suwarna J. Choudhary. – М. : LAP Lambert Academic Publishing, 2014.
3. Gilb, T. *Principles of Software Engineering Management*. – Addison Wesley Reading MA, 1988.
4. Bogdanova, E. V. *Strategy and tactics of personnel Management* /E. O. Bogdanova. – М. : Laboratory of the book, 2010.
5. Bukhalkov, M. I. *HR management : Development of Labor potential : training manual* / M. I. Buchalkov. – М. : Sic Infra-M, 2013.
6. Fungi, A. G. *Man and organization in the modern economy* /A.G. fungi. – М. : Creative Economy, 2011.
7. Deinica, A. V., Zhukov, B. M. *Modern tendencies in Personnel management : training manual*. – М. : Academy of Natural Sciences, 2009.
8. Deinica, A. V. *Management of the Organization's personnel : Textbook* / A.V. Deinica. – М. : Dashkov and Co., 2014.
9. Ivanov, V. V. *Model of management of labor potential of the territory on the principle of "one window"* V.V. Ivanov, A.N. Korobov, I. P. Silaev // *Management in Russia and abroad*. 2011. No. 3. P. 33–46.
10. Kopkin, S. M. *Methodological aspects of estimation of efficiency of use of human potential* /S. M. Kopkin, L. P. Kasatkina // *Topical problems of modern science*. 2009. No. 1. P. 42–44.
11. Kupriyanchuk, E. V. *Personnel Management : assessment, acquisition, adaptation, development : Textbook* /E. V. Kupriyanchuk, Yu. V. Shcherbakov. –М. : IC rior, sic infra-M, 2013.
12. Minchenkova, O. *Human resources management : Tutorial* /O. Y. Minchenkova. – М. : Knorus. 2013. (Bachelor)
13. Novikov, V. G. *Labor potential of rural territories : its reproduction and regulation*. – М. : Fgbow Vrgaz, 2011.
14. Reshetnikov, K. V. *Conflicts in the system of Management : A textbook for students of higher educational establishments, studying on a speciality "management of organizations," "State and municipal management," "Personnel Management"* K. V. Reshetnikova. – М. : Yuniti-Dana, 2013.
15. Semionov, A. G. *Personnel Management (for bachelors)* / A.G. Semenov, T. E. Baeva, S. N. Bekasova. – М. : Knorus, 2013.
16. Sinitskaya, E. S. *Labor potential and labor productivity* / E. S. Sinitskaya. – М. : Laboratory of the book, 2010.
17. Orphan, D. *The role of staff development in the company* / D. M. Siarkin. – М. : Laboratory of the book, 2012.
18. Skripchenko, D. T. *Staff turnover : Calculation of indicators and analysis* / D. T. Skripchenko // *Personnel Service*. 2010. No. 5. P. 52–56.
19. Fedorova, N. V. *Personnel Management : Textbook* / N.V. Fedorova, O. V. Minchenkova. – М. : Knorus, 2013. (Bachelor's degree)
20. Tsygankov, V. *Labor potential : Conditions of effective use* /V. Tsygankov // *Man and Labor*. 2010. No. 12. P. 40–43.
21. Shapiro, S. A. *Theoretical bases of Personnel management : textbook* / S. A. Shapiro, E. K. Samrailov, N. L. Khusinov. – М. ; Berlin : Direct-media, 2015.
22. *Data of the territorial body of the Federal State Statistics Service for the Republic of Dagestan in 2014–2016*.
23. Yakontova, E. S. *Strategic Personnel Management : Textbook* / E. S. Yakontova. – М. : ID delo RANXiGS, 2013.
24. *Consolidated Annual Report of the Ministry of Agriculture and Food of the RD for 2014–2016. Form Reporting 1-K u 2-K For 2014–2016 Gg.*