

УДК 338.1

***ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ АПК И НАПРАВЛЕНИЯ ИХ
РЕШЕНИЯ***

Жидких Е.И.

канд. экон. наук, доцент,

доцент кафедры управления

ФГБОУ ВО «Алтайский государственный аграрный университет»,

Барнаул, Россия

Асламова У.С.

Бакалавр

ФГБОУ ВО «Алтайский государственный аграрный университет»,

Барнаул, Россия

Аннотация

Приоритетная задача экономики аграрного сектора в наше время – это обеспечение сельского хозяйств кадрами высокой квалификации, что несомненно будет вести к устойчивому развитию сельского хозяйства, сельских территорий, усилит продовольственную безопасность страны. В статье названы актуальные проблемы обеспечения АПК кадрами с профессиональным высшим и средним образованием, описаны некоторые направления для их решения.

Ключевые слова: обеспечение кадрами, кадры высокого квалификационного уровня, качество подготовки специалистов – аграриев, цифровизация сельского хозяйства, устойчивое сельское хозяйство, проблемы с обеспечением кадрами в сельском хозяйстве.

***PROBLEMS OF STAFFING IN THE AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX AND
THE DIRECTIONS OF THEIR SOLUTION***

Zhidkih E.I.

Ph.D. in Economics, Associate Professor,

Associate Professor of the Department of Management

FSBEI HE «Altai State Agricultural University»,

Barnaul, Russia

Aslamova U.S.

Bachelor,

FSBEI HE «Altai State Agricultural University»,

Barnaul, Russia

Abstract

The priority task of the economy of the agricultural sector in our time is to provide agriculture with highly qualified personnel, which will undoubtedly lead to the sustainable development of agriculture, rural areas, and strengthen the country's food security. The article identifies the current problems of providing the agro-industrial complex with personnel with professional higher and secondary education, describes some areas for their solution.

Key words: staffing, highly qualified personnel, the quality of training of agricultural specialists, digitalization of agriculture, sustainable agriculture, problems with staffing in agriculture.

Агропромышленный сектор выступает основой для обеспечения продовольственной безопасности нашей страны, представляя собой один из главных секторов экономики, требующий постоянного развития. Для стабильного роста экономики, поддержания оптимального уровня конкурентоспособности и привлечения инвестиций в аграрный сектор, важно формировать эффективные механизмы управления производственным

процессом и трудовыми ресурсами, ключевыми источниками которых являются сельские территории [4]. Таким образом, обеспечение трудовыми ресурсами АПК является приоритетной задачей, стоящей перед страной в целом и регионами в частности.

Кадровое обеспечение можно определить, как целенаправленный и сложный процесс, включающий поиск, оценку и формирование трудовых ресурсов, а также мероприятия, направленные на обеспечение соответствия профессионально-квалификационной структуры персонала требованиям руководства организации [2].

Кадровое обеспечение считается одной из основных проблем управления АПК современной России. Инновационные процессы в мировой экономике и научно-техническом прогрессе обуславливают необходимость преобразований и обновления агропромышленного комплекса. Они включает в себя внедрение современных технологий, цифровизацию рабочих процессов и развитие сельского хозяйства на принципах устойчивости.

Успешная реализация названного невозможна без наличия кадров высокого уровня подготовки, способных адаптироваться к новым технологиям и актуальным управленческим методам. В связи с этим кадровое обеспечение несомненно становится одним из ключевых факторов, влияющих на эффективность функционирования аграрного сектора.

Сегодня проблема обеспечения сельскохозяйственных предприятий квалифицированными кадрами имеет значимость не только на уровне государства и различных отраслей экономики, но и на уровне отдельных регионов. В данной ситуации решение вопросов кадрового обеспечения агропромышленного комплекса становится особенно актуальным и целесообразным [4,10]. Не являются исключением и Алтайский край, где вопросы обеспечения кадрами сельского хозяйства тоже являются злободневными.

Одна из проблем формирования кадрового потенциала в агропромышленном комплексе заключается в недостатке специалистов высокой квалификации. Это обусловлено снижением привлекательности трудовой деятельности в сельской местности и стремлением молодежи искать карьерные перспективы в других секторах. В то же время цифровизация сельского хозяйства предъявляет новые требования к управлению данными, требуя оценки и анализа значительных объемов информации, которая собирается и обрабатывается с использованием специализированного программного обеспечения.

Для эффективной работы с данными требуются специалисты, обладающие компетенциями в аналитике и статистическом анализе, то есть высококвалифицированные профессионалы [11]. В настоящее время множество фермеров стремится применять онлайн-платформы для продажи своей продукции, привлечения клиентов и налаживания взаимодействия с коллегами. Чтобы достигнуть успеха в данной сфере следует владеть навыками интернет-маркетинга, не забывая при этом про рекламу.

Интеллектуальный потенциал и способности использовать на практике знания, полученные в высших и средних профессиональных учебных заведениях, определяют эффективность работы выпускников в аграрном [1].

Несоответствие современных требований и качества образования в агропромышленном комплексе также усугубляет кадровый кризис. Многие учебные заведения продолжают использовать традиционные методы преподавания, которые не соответствуют инновационным технологиям и нуждам отрасли. Как следствие, выпускники не имеют достаточной квалификации для успешной деятельности в агропромышленном комплексе. [10].

В условиях интенсификации сельскохозяйственного производства качество специалистов, работающих в аграрном секторе, должно постоянно возрастать.

В таблице 1 представим показатели подготовки кадров для сельского хозяйства РФ и численности занятых в нем.

Таблица 1 – Подготовка кадров для сельского хозяйства Российской Федерации и численность занятых в отрасли [5, 6, 7].

Показатель	2020 г.	2021 г.	2023 г.	Отклонение 2023 г. от 2020 г.	
				Абс., (±)	Отн., %
Бакалавры, специалисты, магистры (направление подготовки с-х, лесн. и рыбн. хоз.) выпуск, тыс. чел.	614	610	577	-37	93,97
Специалисты среднего звена по профессии сельск., лесн. и рыбн. хоз., выпуск, тыс. чел.	816	822	822	6	100,73
Занятые в сельск., лесн. хоз., охоте, рыбол. и рыбов., всего, чел.	4278	4238	4020	-258	93,96

Отображенные в таблице 1 данные свидетельствуют о том, что в 2023 г. было выпущено 577 тыс. чел. бакалавров, специалистов и магистров направлений сельского, лесного и рыбного хозяйства, что меньше 2020 г. на 37 тыс. чел или 6,03%. В указанный период количество выпускников среднего звена по специальностям в области сельского, лесного и рыбного хозяйства возросло на 6 тысяч человек, что составляет 0,73%. При этом общая численность занятых в сельском, лесном хозяйстве, охоте, рыболовстве и рыбоводстве сократилось на 258 чел. или на 6,03%.

Также наблюдается преобладание специалистов среднего звена среди выпускников, что свидетельствует о снижении количества высококвалифицированных специалистов с высшим образованием в области сельского хозяйства. Это может негативно повлиять на эффективность работы сельского хозяйства и его дальнейшее развитие.

Рисунки 1 и 2 демонстрируют, что в 2020 и 2023 годах сельское хозяйство занимало наименьшую долю в структуре занятости по видам экономической

деятельности. Большая часть приходится на другие виды экономической деятельности как в 2020 г., так и в 2023 г., причем в 2023 году количество занятых в сельском хозяйстве уменьшилось на 8,33%

Количество работников, занятых в сельском хозяйстве, уменьшается с каждым годом.



Рисунок 1 – Структура занятых по видам экономической деятельности в 2020 г., % [5, 6, 7]



Рисунок 2 – Структура занятых по видам экономической деятельности в 2023 г., % [5, 6, 7]

Дополнительно следует отметить заметное старение кадрового состава в данной отрасли (таблица 2), что указывает на то, что в настоящее время работа в аграрном секторе не пользуется популярностью среди молодого поколения ввиду социальных ограничений [3].

Невысокий уровень оплаты труда в сельском хозяйстве и пищевой промышленности по сравнению с другими отраслями экономики снижает мотивацию труда работников, также важной причиной нежелания работать в сельской местности зачастую являются непростые условия труда, работа под открытым небом, невысокая обеспеченность объектами социальной инфраструктуры, отсутствие высокотехнологической медицинской помощи..

Таблица 2 – Структура занятых по возрастным группам в сельском, лесном хозяйстве, охоте, рыболовстве и рыбоводстве, % [5, 6, 7]

Возраст Год	15-19 лет	20-29 лет	30-39 лет	40-49 лет	50-59 лет	60-69 лет	70 и старше
2020	1,9	13,2	23,3	23,9	25,8	10,2	1,7
2021	1,4	12,6	23,6	24,5	25,5	10,8	1,6
2023	1,6	10,5	23,8	24,5	25,1	12,9	1,4

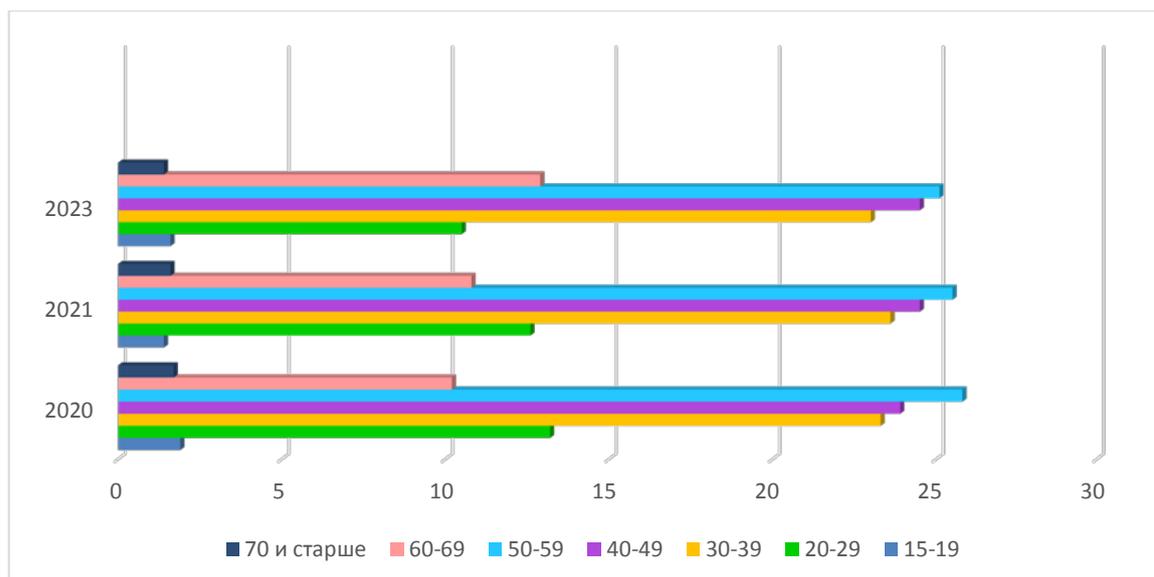


Рисунок 3 – Структура занятых по возрастным группам в сельском, лесном хозяйстве, охоте, рыболовстве и рыбоводстве, %.[5, 6, 7]

В таблице 2 можно наблюдать тенденцию сокращения числа молодых людей в аграрном секторе за период с 2020 по 2023 год. Изменения в возрастных группах 15–19 лет составляют 0,3 %, а в группе 20–29 лет — 2,7 %. Однако численность работников в возрасте от 30 до 69 лет демонстрирует увеличение. Основная масса сотрудников, как и в 2020 году, сосредоточена в категории 50–59 лет. Структура занятых наглядно показана на рисунке 3.

Мы считаем, что к числу проблем кадрового обеспечения в аграрном секторе относится снижение общей численности работников сельскохозяйственного производства на фоне увеличения количества высокотехнологичных рабочих мест. Кроме того, наблюдается тенденция миграции специалистов из сельских районов в городские.

Зачастую уровень образования не совсем соответствует актуальным требованиям рынка труда. Низка доля выпускников-аграрников, обучающихся на дневных отделениях сельскохозяйственных учебных заведений, которые хотят работать в сельском хозяйстве, а нехватка управленческих кадров, ведет к неэффективному развитию предприятий, а адаптация содержания

образовательных программ к современным требованиям рынка труда требует безотлагательного участия.

Считаем необходимым разработать и внедрить систему мониторинга и управления кадровыми ресурсами аграрного сектора экономики России, сформировать эффективную систему стимулирования труда работников, создать условия для непрерывного развития работников АПК, сформировать и реализовать стажировочные программы и программы производственных практик (прелиминаринг), обеспечив при этом, возможность дальнейшего трудоустройства, расширить программы по обеспечению жильем молодых специалистов, построить инфраструктуру, способствующую комфортной жизни в деревне, дополнительно расширить социальные гарантии для молодых сотрудников.

По мнению Денисовой И.П. и Охотиной Т. А. подходы к привлечению персонала могут быть разделены на две обширные категории: активные и пассивные[3].

Активные методы подразумевают применение широкого перечня специализированных интернет-ресурсов, социальных сетей и рекрутинговых агентств для поиска внешних кандидатов. Пассивные методы, в свою очередь, сосредоточены на создании внутреннего кадрового резерва с целью дальнейшего карьерного продвижения сотрудников. В то же время, долгосрочная эффективность каждого из этих подходов зависит от обеспечения дополнительных социальных гарантий для потенциальных работников и конкурентоспособных условий оплаты труда.

По мнению Сурай Н.В., Жидких Е.И. и др. [11] уровень модернизации животноводческих ферм и степень их цифровизации не только повышают количество и качество продукции, но и влияют на степень заинтересованности молодых специалистов в работе на животноводческих фермах, да и в растениеводстве тоже. Поэтому расширение внедрения цифровых технологий в

сельское хозяйство может способствовать закреплению молодых специалистов сельском хозяйстве.

Холодова М.А., в свою очередь, предлагает методику планирования и прогнозирования кадрового потенциала сельскохозяйственного производства региона, которая концентрирует внимание на соответствие экономических и технологических потребностей отрасли, основана на применении технологий стратегического форсайтинга [9]. Методика автора предполагает вместе с разработкой прогнозов кадровой обеспеченности аграрного сектора на средне- и долгосрочный период так же и ежегодную корректировку, основываясь на актуальных потребностях товаропроизводителей, которые будут учитывать компетентностный подход, уровень инвестиционного развития отрасли, а также объемы обновления материально-технической базы.

Создание уникальных программ стажировок и производственной практики, обучения для работников АПК поможет сберечь кадры и развить их профессиональные навыки. Это повысит престиж работы в агропромышленной сфере и привлечёт больше молодых специалистов.

Полагаем, что реализация вышеназванных направлений будет несомненно способствовать более эффективному кадровому обеспечению АПК, привлечению работников высокой квалификации в сектор, позволит снизить затраты, повысит производительность труда.

Библиографический список:

1. Барчо М. Х., Хецуриани К. Т., Пивень А. Е., Лагутинский А. С. Современное состояние и перспективы развития кадрового потенциала АПК России // ЕГИ. 2023. №45 (1). [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennoe-sostoyanie-i-perspektivy-razvitiya-kadrovogo-potentsiala-apk-rossii> (дата обращения: 18.10.2024).

2. Браткова, В.В. Кадровое обеспечение и кадровый потенциал сельскохозяйственных организаций / В. В. Браткова, А. С. Лосева // Наука и Образование. – 2023. – Т. 6, № 4. – EDN HDGIFA.

3. Денисова И.П., Охотина Т.А. Решение проблемы дефицита кадров региональной системы АПК России // РЭиУ. 2023. №4 (76). [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/reshenie-problemy-defitsita-kadrov-regionalnoy-sistemy-apk-rossii> (дата обращения: 19.10.2024).

4. Какунина, Д. М. Современные тенденции и проблемы кадрового обеспечения АПК региона / Д. М. Какунина, Е. И. Ловчикова // Вестник сельского развития и социальной политики. – 2020. – № 2(26). – С. 22-24. – EDN CNQBSI.

5. Официальный сайт «Федеральная служба государственной статистики»/ [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL:https://rosstat.gov.ru/enterprise_economy(дата обращения: 25.10.2024)

6. Официальный сайт «Федеральная служба государственной статистики» [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL:https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/S-X_2021.pdf(дата обращения: 25.10.2024)

7. Официальный сайт «Федеральная служба государственной статистики» [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL:https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Rab_sila_2022.pdf (дата обращения: 25.10.2024)

8. Сурай Н.М., Жидких Е.И., Кудинова М.Г., Уварова Е.В. Анализ развития цифровых технологий в «умных» фермах // Инновации и инвестиции. 2021. №10. [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-razvitiya-tsifrovyyh-tehnologiy-v-umnyh-fermah> (дата обращения: 30.10.2024).

9. Холодова М.А. Стратегический форсайт как инструмент обоснования кадровых потребностей аграрного сектора региона // Мелиорация и гидротехника. 2021. №3. [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategicheskiy-forsayting-kak-instrument-obosnovaniya-kadrovyyh-potrebnostey-agrarnogo-sektora-regiona> (дата обращения: 19.10.2024).

10. Шведов В.В. Проблемы кадрового обеспечения в агропромышленном комплексе // Международный журнал прикладных наук и технологий «Integral». 2023. №3. [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-kadrovogo-obespecheniya-v-agropromyshlennom-komplekse> (дата обращения: 19.10.2024).

11. Щербакова А.С. Кадры сельского хозяйства в условиях цифровизации // Аграрная наука на Севере – сельскому хозяйству. 2024. №I. [Электронный ресурс]. – Режим доступа – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kadry-selskogo-hozyaystva-v-usloviyah-tsifrovizatsii> (дата обращения: 19.10.2024).

Оригинальность 78%