

УДК 336.5:37:338.436.33(571.150)

**КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОТРАСЛЕЙ АПК: СОСТОЯНИЕ,
ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ РЕШЕНИЯ
(НА МАТЕРИАЛАХ АЛТАЙСКОГО КРАЯ)**

Бородина Н.В.

*старший преподаватель кафедры финансов, бухгалтерского учета и аудита,
Алтайский государственный аграрный университет,
г. Барнаул, Россия*

Глотова Н.И.

*к.э.н., доцент кафедры финансов, бухгалтерского учета и аудита, Алтайский
государственный аграрный университет,
г. Барнаул, Россия*

Герауф Ю.В.

*к.э.н., доцент кафедры финансов, бухгалтерского учета и аудита, Алтайский
государственный аграрный университет,
г. Барнаул, Россия*

Аннотация: В статье проводится анализ кадрового обеспечения, как одного из ключевых составляющих эффективности производства не только отдельной агропромышленной организации, а целых отраслей АПК на материалах Алтайского края. Авторами раскрыты причины кадрового дефицита, проведен анализ финансирования мероприятий, направленных на повышение кадрового потенциала АПК региона. Авторами в процессе теоретического исследования, а также с учетом результатов практического анализа в качестве инструмента кадрового обеспечения рассматривается система целевого обучения, которая станет полностью прозрачным процессом для молодых людей и для

работодателей, позволяющий создать условия для развития АПК региона и сельских территорий в будущем.

Ключевые слова: Алтайский край, агропромышленный комплекс, кадровое обеспечение, целевое обучение, государственная поддержка.

***STAFFING OF AIC INDUSTRIES: STATUS, PROBLEMS AND SOLUTIONS
(ON THE MATERIALS OF THE ALTAI TERRITORY)***

Borodina N.V.

Senior Lecturer, Department of Finance, Accounting and Audit, Altai State Agrarian University,

Barnaul, Russia

Glotova N.I.

PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Finance, Accounting and Audit, Altai State Agrarian University,

Barnaul, Russia

Gerauf Yu.V.

PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Finance, Accounting and Audit, Altai State Agrarian University,

Barnaul, Russia

Abstract: The article analyzes staffing as one of the key components of production efficiency not only for a separate agro-industrial organization, but for entire branches of the agro-industrial complex based on the materials of the Altai Territory. The authors revealed the reasons for the shortage of personnel, analyzed the financing of measures aimed at increasing the personnel potential of the agro-industrial complex of the region. The authors, in the process of theoretical research, as well as taking into account the results of practical analysis, consider a system of targeted training as

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ Эл № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

a staffing tool, which will become a completely transparent process for young people and employers, which will create conditions for the development of the agro-industrial complex of the region and rural areas in the future.

Keywords: Altai Territory, agro-industrial complex, staffing, targeted training, government support.

Кадровое обеспечение является одной из ключевых проблем организации и управления агропромышленным комплексом. Происходящие сегодня процессы характеризуются модернизацией экономики, внедрением принципиально новых технологических способов производства, поиском возможностей для интенсивного использования трудового потенциала общества. Кроме того, кадровое обеспечение является одним из направлений кадровой политики, результатом формирования состава персонала, соответствующего по своим характеристикам тактическим и стратегическим целям организаций АПК, направленным на совершенствование кадрового потенциала данных организаций. Исходя из выше изложенного, основной целью данного исследования является обоснование рекомендаций, направленных на решение проблем кадрового обеспечения АПК.

Проблеме кадрового обеспечения посвящено много работ, но все авторы едины во мнении, что в последние годы проблема кадрового обеспечения агропромышленного комплекса стала наиболее острой, плавно переходя в разряд сдерживающих факторов экономического развития страны [3,4,6].

2022 год для российского рынка труда был наполнен проблемами. Это и санкции против России, и уход западных работодателей и несколько волн миграции. Но острого кризиса удалось избежать: безработица в конце прошлого года и начале нынешнего находилась на рекордно низких уровнях, и российские власти ставят это себе в заслугу.

Проведенный обзор показал, что для российского рынка труда ключевой проблемой в 2023 г. станет острая нехватка квалифицированных кадров. Косвенно об этой проблеме свидетельствует низкий уровень безработицы (рис.1).

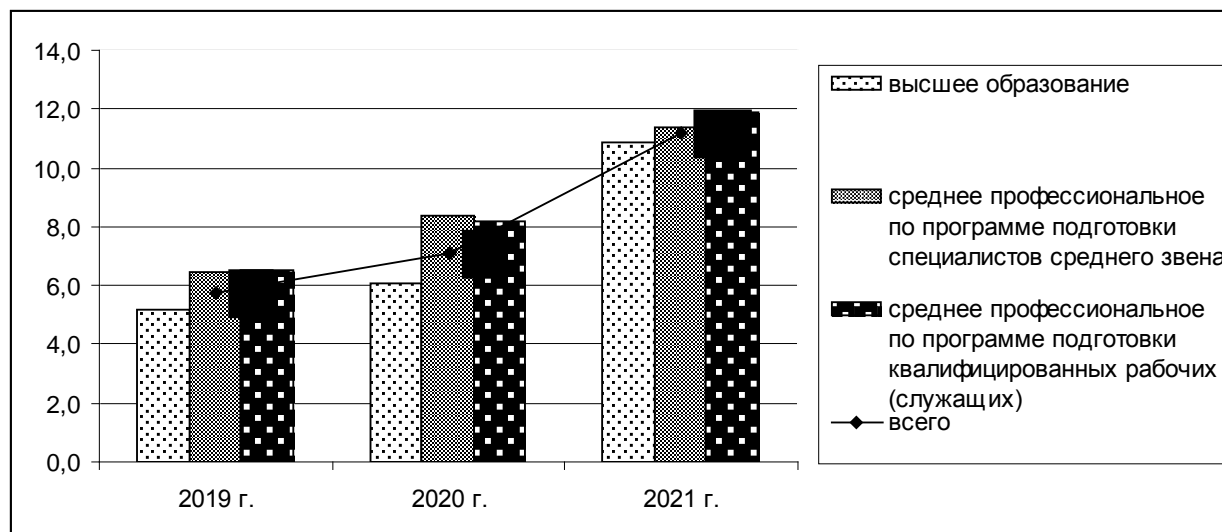


Рис. 1 – Уровень безработицы выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования 2019-2021 гг. выпуска в России, % [8]

Безработица обновила исторический минимум. На фоне последствий частичной мобилизации во многих отраслях усиливается нехватка рабочей силы.

Результаты опроса производственных организаций показали рекордный кадровый голод в промышленности, который был вызван оттоком кадров в результате, как призыва, так и уклонения от мобилизации: на предприятиях легкой промышленности (-70%), в машиностроении (-35%) и на пищевых производствах (-25%).

Мобилизация повлияла на рынок труда не только как фактор, вызвавший еще одну волну релокации. Безусловно, многие безработные, особенно в бедных регионах, могли пойти в армию как по призыву в рамках частичной

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

мобилизации, так и в качестве добровольцев. Экономический стимул для этого весьма силен: сумма в 195 000 руб., которая предлагается рядовым в качестве ежемесячного жалования, для многих регионов составляет средний заработок одного человека за 7-8 месяцев.

Так, например, спрос на квалифицированных рабочих в Алтайском крае в 2022 году вырос в разы, но желающих и обладающих нужными навыками кратно меньше. С начала года потребность промпредприятий Алтайского края в кадрах выросла с 1,2 тыс. до 3,2 тыс. человек. Острейший дефицит рабочей силы ставит под угрозу выполнение контрактов и заставляет предприятия «выкручиваться». В Минпроме края и на заводах ситуацию называют катастрофической или трудно решаемой. В промышленности региона сегодня работает около 120 тысяч человек, или 12% трудоспособного населения. Но это катастрофически мало [7].

Самая острая ситуация – на оборонных заводах, которые получили новые заказы. Сотни вакансий открыты на Бийском олеумном заводе, «Сибприбормаше» и «Барнаултрансмаше». Но потребность – постоянную и насущную – испытывают многие другие предприятия.

В этом году в целом по краю вакансии выставили более 6 тыс. работодателей, среднемесячное количество вакансий составило 20-21 тыс., из них около 5 тыс. – от промпредприятий. Есть острая нехватка инженерно-технических кадров: размещенные в августе вакансии на платформе «Работа России» показывают, что спрос на токарей и слесарей превысил предложение в 12 раз, на газосварщиков – в восемь раз [1].

На рынке труда в целом есть структурный дисбаланс – несоответствие квалификации соискателей запросам бизнеса. Порядка 70% вакансий – на высококвалифицированных рабочих, в то же время среднее профобразование имеют только 40% зарегистрированных безработных.

Несмотря на серьезную государственную поддержку по привлечению и закреплению специалистов на селе, кадровая ситуация в аграрном секторе экономики края остается достаточно напряженной. Сохраняется тенденция роста удельного веса работников руководящего состава старше пенсионного возраста при одновременном снижении доли в возрасте до 30 лет. Продолжается динамика снижения доли молодежи и среди рабочих кадров.

Серьезной проблемой остается проблема восполнения аграрной отрасли молодыми специалистами из-за низкого показателя трудоустройства выпускников вузов и профессиональных образовательных организаций в АПК.

Огромная доля выпускников уезжают учиться в другие города, причем не на конкретную специальность, а просто – из Алтайского края.

Цифры приема на факультеты, готовящие специалистов для промышленности, большой динамики не показывают. Спрос абитуриентов на приборостроение, техническую физику, конструирование техники падает. И это проблема всех технических вузов, которая фиксируется из-за нехватки абитуриентов. Но даже те, кто выучивается в вузе или техникуме, далеко не всегда «доходят» до завода (рис. 2).

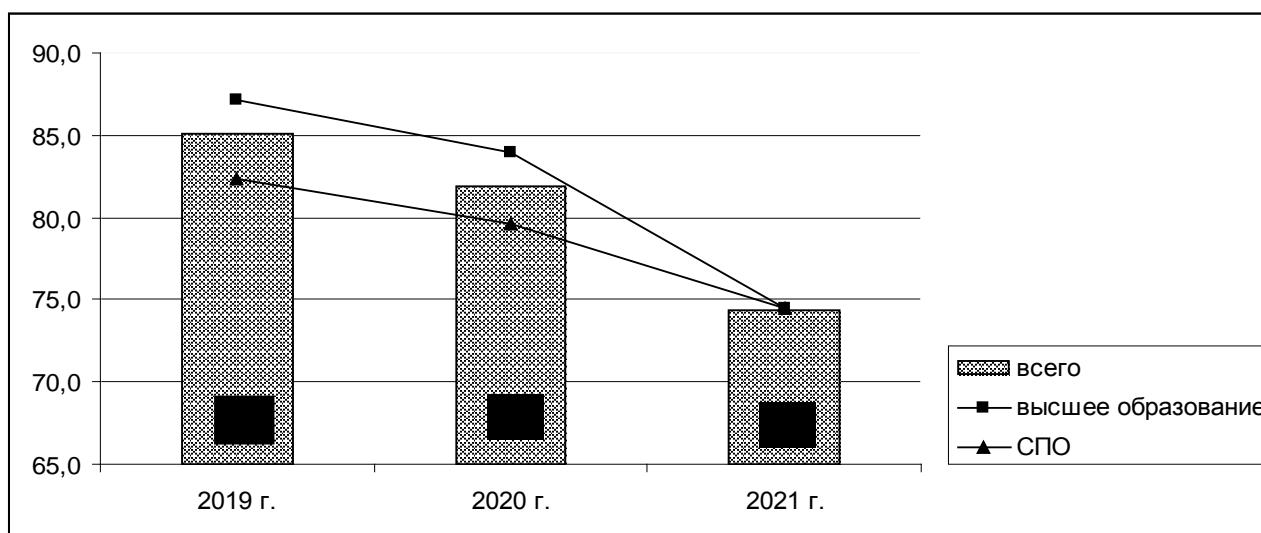


Рис. 2 – Доля трудоустроенных выпускников 2019-2021 гг. выпуска в общей численности выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования (уровень занятости), % [8]

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

Размер оплаты – главный критерий при выборе работы молодежью. Затем следует удобный график работы, возможность карьерного роста, транспортная доступность, социальные гарантии и в целом качество жизни на территории проживания.

Два раза в год Российский союз промышленников проводит опрос предприятий, в том числе на предмет главных проблем. В тройке лидеров у алтайских заводов всегда нехватка кадров. Главными причинами называются низкая зарплата и тяжелые условия труда.

На рисунке 3 представлено несколько сравнительных примеров по оплате труда в различных промышленных отраслях в Сибирском Федеральном округе и в Алтайском крае.

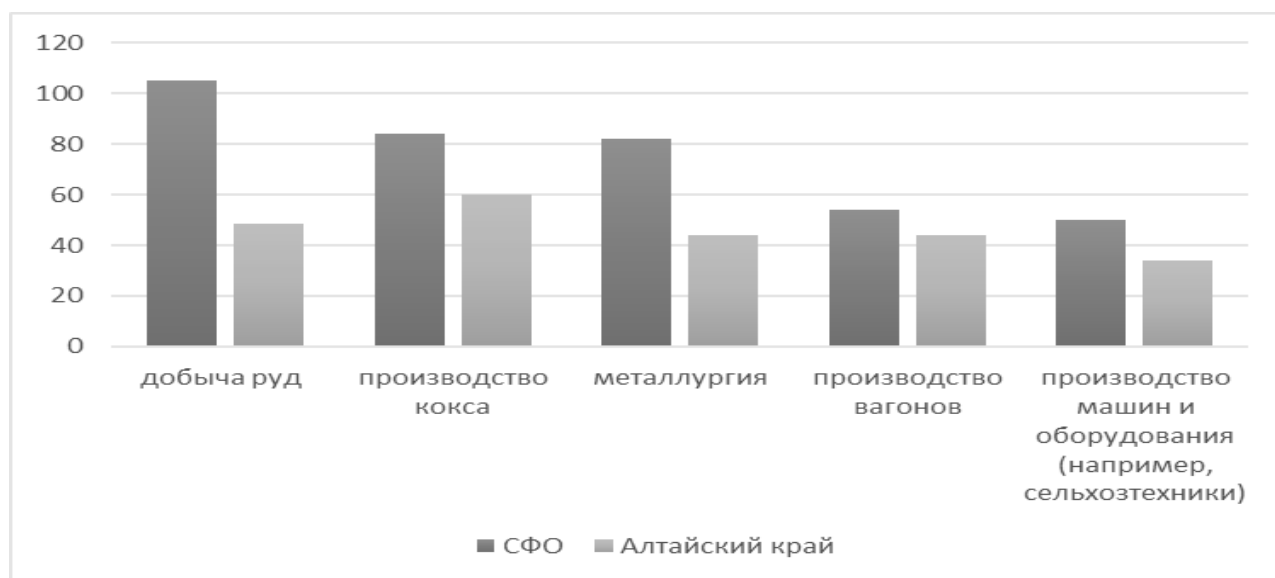


Рис. 3 – Оплата труда в различных промышленных отраслях в СФО и в Алтайском крае за 2022 год, тыс. руб. [5]

Средняя зарплата в промышленности края составляет 36,6 тыс. руб., это выше среднекраевого показателя. Но в Новосибирской области она выше на 12 тыс. руб., а в Кемеровской – на 20 тыс. руб.

Следует отметить, что на базе Алтайской академии гостеприимства был создан учебный центр для подготовки швей - в сентябре прошлого года более

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

сотни выпускников школ начали учиться на современном оборудовании, аналогичном установленному на площадке «БТК групп». Обучение идет в тесном контакте с этим предприятием. Выпускники учебного центра получают возможность работать там. В том же направлении пытается следовать машиностроение. Здесь инициатором, а также индустриальным партнером стал Алтайский завод «Ротор». Обучение молодых специалистов начнется в нынешнем году вместе с машиностроительным колледжем, краевым министерством образования и региональным минпромэнерго. Не исключено, что в дальнейшем к проекту подключатся и другие машиностроители [2].

Существуют и такие проблемы сложившейся ситуации, как износ оборудования на предприятиях края (он составляет 62%, хотя сейчас заводы инвестируют по 23 млрд рублей ежегодно в модернизацию), отток рабочей силы на сезонные работы, на вахту и низкий престиж производственных профессий, на котором сказывается и невысокий относительно других сфер уровень зарплат, и неритмичный режим работы некоторых предприятий, и просто плохая популяризация.

Алтайские предприятия удалены от источников сырья и основных рынков сбыта. Металл завозят из европейской части, а потом готовую продукцию отправляют обратно, что и повышает ее себестоимость. К тому же из-за высокого износа оборудования – 62,9 %, выработка на одного работника в крае составляет всего 3,7 млн руб. в год, тогда как в среднем по России – 10 млн руб. Поэтому нам нужно наращивать господдержку перевооружения промышленных предприятий. Это позволит увеличить выработку, поднять зарплаты, а также сократить потребность в кадрах благодаря автоматизации производственных процессов. На предприятии «Алтайвагон», например, из-за нехватки рабочих рук монтируют уже третью линию роботов-сварщиков. Каждый робот заменяет восемь специалистов.

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

На закрепление высококвалифицированных специалистов в отрасли негативно влияют бытовая неустроенность и неразвитость социальной инфраструктуры сельских территорий, непопулярность сельскохозяйственного труда у молодежи, а также низкая материальная мотивация их к работе на селе.

Не способствуют улучшению кадровой ситуации, существующие в действующем законодательстве, ограничения для предприятий АПК всех организационно-правовых форм по использованию механизма целевой подготовки специалистов на условиях целевого приема за счет средств федерального бюджета.

На некоторых предприятиях нашли такое нестандартное решение кадрового вопроса - открывать исправительные центры УФСИН на территории предприятий. В Алтайском крае по такому пути пошли сразу несколько организаций. Компания «Союз» обустроила общежитие на 135 осужденных. Заключение также работают на «Алтайгеомаше», Барнаулском меланжевом комбинате и «Нортеке» (шинный завод). Интерес к использованию такой рабочей силы выразили «Сибэнергомаш-БКЗ» и «Барнаултрансмаш».

По данным УФСИН России по Алтайскому краю, сейчас в тринадцати организациях региона трудятся 374 осужденных. Официально с этими предприятиями у УФСИН заключены договоры «по подбору и предоставлению рабочей силы из числа осужденных».

Таким образом, результаты проведенных исследований показали, что сегодня важно создать все условия, чтобы молодёжь шла работать в те отрасли, в которых возникает потребность у государства. Считаем, что это должно происходить как на этапе выбора специальности и вуза, так и на этапе трудоустройства после обучения.

По предварительным оценкам, для развития ключевых отраслей в промышленно-производственных секторах и сельском хозяйстве в горизонте

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

пяти лет потребуется более одного миллиона узкоспециализированных специалистов.

Целевое обучение – важный инструмент Закона «Об образовании», который, с одной стороны, помогает избежать дефицита кадров в стратегических отраслях, а с другой – обеспечить выпускников вузов интересной работой.

Новое распределение квот приема на целевое обучение по образовательным программам высшего образования отражает планомерную государственную политику в сфере образования.

Новый закон о совершенствовании механизма целевого обучения, который вступит в силу 1 мая 2024 года, предполагает создание единой общероссийской базы направления на целевое обучение, при которой любой гражданин сможет ознакомиться с имеющимися предложениями и выбрать для себя подходящее предложение, подав соответствующую заявку. Направление на целевой приём станет полностью прозрачным процессом для молодых людей и для работодателей.

Согласно данным Росстата сейчас дефицит кадров в экономике составляет 37%, и при этом 47% выпускников вузов не работают по специальности [8]. Уверены, что принятие инициативы позволит исправить этот дисбаланс, так как законопроект открывает новый горизонт возможностей для поступления в вузы на специальности, которые подкреплены гарантированным рабочим местом.

Главное, на наш взгляд, в системе целевого обучения – создать условия, чтобы будущий специалист после него пришел именно на ту работу, к которой его готовили. Важно, чтобы студент-целевик понимал: ему гарантированы место работы, достойная заработная плата, жилье и другие социальные гарантии от работодателя и региона. А региональные власти

были уверены, что вложенные средства не потрачены впустую, и человек, заключивший договор о целевом обучении, вернется работать в свой регион.

В 2023 г. рынок будет довольно сильно зависеть от государственной поддержки. Те экстренные меры, которые оказались, по сути, не востребованными ранее, на данный момент, скорее всего, понадобятся. Речь идет о переобучении, привлечении к работе над нацпроектами, компенсации работодателям части зарплаты и т. д.

По нашему мнению, решение задач и подготовки кадров для АПК способствует увеличению бюджетных мест по программам высшего образования для АПК, связанными с современными технологиями и появлением новых профессий, повышению имиджа труда и привлечению в отрасли АПК профессионалов, владеющих современными компетенциями.

Таким образом, решение проблемы развития и укрепления кадрового потенциала агропромышленного комплекса требует расширения перечня и усиления мер государственной поддержки, продолжения совершенствования форм работы, создания условий для развития аграрного сектора региона и сельских территорий, что позволит повысить привлекательность работы и проживания в сельской местности. В решении этих задач необходима консолидация усилий и активизация действий всех заинтересованных сторон, в том числе муниципальных органов власти, руководителей организаций АПК и образовательных учреждений.

Библиографический список:

1. Герауф Ю.В. Организация системы образовательной поддержки АПК Алтайского края / Ю.В. Герауф, Н.И. Глотова // Экономика. Профессия. Бизнес. – 2021. – №2. – С. 29-35.
2. Глотова Н.И. Современное аграрное образование: реальность и необходимость трансформации / Н.И. Глотова, Ю.В. Герауф // В сборнике: Инновации и современные технологии в производстве и переработке

ЭЛЕКТРОННЫЙ НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ «ДНЕВНИК НАУКИ»

сельскохозяйственной продукции. Сборник статей по материалам Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Курган, 2022. С. 611-615.

3. Ерочкина Н.В. Кадровый потенциал предприятий АПК: состояние и перспективы развития /Н.В. Ерочкина, Л.Н. Потапова // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2020. – №6-1. – С. 37-41.

4. Кудинова М.Г. Меры государственной финансовой поддержки развития кадрового потенциала АПК Алтайского края /М.Г. Кудинова, Н.А. Шевчук // В сборнике: Инновации и современные технологии в производстве и переработке сельскохозяйственной продукции. Сборник статей по материалам Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Курган, 2022. С. 510-514.

5. Министерство сельского хозяйства Алтайского края [Электронный ресурс] URL: <https://altagro22.ru/> (Дата обращения 12.05.2023).

6. Сагитова Д.А. Проблемы и перспективы развития кадрового обеспечения АПК современной России // В сборнике: Развитие АПК и сельских территорий в условиях модернизации экономики. Материалы IV Международной научно-практической конференции, посвященной памяти доктора экономических наук, профессора Н.С. Каткова. Казань, 2023. С. 249-256.

7. Управление Федеральной службы государственной статистики по Алтайскому краю и Республике Алтай [Электронный ресурс] URL: <https://akstat.gks.ru/> (Дата обращения 10.05.2023).

8. Федеральная служба государственной статистики (Росстат) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://government.ru/department/250/events/> (Дата обращения 15.05.2023).

Оригинальность 76%