

УДК 331.104.2

Е. П. Огородникова

ФГОУ ВО «Оренбургский государственный аграрный университет», Оренбург,
e-mail: Lena-dozent@mail.ru

Л. И. Рахматуллина

ФГОУ ВО «Оренбургский государственный аграрный университет», Оренбург,
e-mail: sun244@mail.ru

Н. В. Андреева

ФГОУ ВО «Оренбургский государственный аграрный университет», Оренбург,
e-mail: nataan68@mail.ru

ТЕНДЕНЦИИ В КАДРОВОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ

Ключевые слова: кадры, сельские территории, кадровая безопасность, угрозы безопасности, кадровый дефицит.

Для эффективного развития агропромышленного комплекса и более широкого внедрения процессов цифровизации существует острая необходимость в высококвалифицированных кадрах осуществляющих свою деятельность в АПК. Изучение проблемы обеспеченности АПК высококвалифицированными кадрами проводилось на территории Оренбургской области. Повышение производительности труда на сельскохозяйственных предприятиях Оренбургских сельскохозяйственных предприятий напрямую зависит от уровня квалификационной подготовки работников АПК в Оренбургском регионе. Исходя из поставленных целей особенностью современного развития цифровой экономики, а также развития трудовых отношений и их социальной составляющей, выступает изменение места, роли и перспектив формирования кадрового потенциала в экономической деятельности определенного региона. Эффективное использование трудового потенциала и увеличение производительности труда на предприятиях АПК Оренбуржья направлено на увеличение рентабельности производства и труда, минимизацию затрат по формированию кадрового потенциала организаций.

E. P. Ogorodnikova

Orenburg State Agrarian University, Orenburg, e-mail: Lena-dozent@mail.ru

L. I. Rakhmatullina

Orenburg State Agrarian University, Orenburg, e-mail: sun244@mail.ru

N. V. Andreeva

Orenburg State Agrarian University, Orenburg, e-mail: nataan68@mail.ru

TRENDS IN THE STAFFING OF RURAL AREAS OF THE ORENBURG REGION

Keywords: personnel, rural areas, personnel security, security threats, personnel shortage.

For the effective development of the agro-industrial complex and the wider introduction of digitalization processes, there is an urgent need for highly qualified personnel operating in the agro-industrial complex. The study of the problem of providing the agro-industrial complex with highly qualified personnel was carried out on the territory of the Orenburg region. The increase in labor productivity at agricultural enterprises of Orenburg agricultural enterprises directly depends on the level of qualification training of agricultural workers in the Orenburg region. Based on the set goals, a feature of the modern development of the digital economy, as well as the development of labor relations and their social component, is a change in the place, role and prospects for the formation of human resources in the economic activity of a certain region. The effective use of labor potential and the increase in labor productivity at the enterprises of the agro-industrial complex of Orenburg region is aimed at increasing the profitability of production and labor, minimizing the costs of forming the personnel potential of organizations.

Введение

В сложных экономических условиях, в которых оказалась российская экономика в последние годы, хозяйствующие субъекты зачастую сталкиваются с непредсказуемыми угрозами своей экономической безопасности. Чтобы спасти бизнес, крайне важно быстро реагировать, применять творческие подходы и реструктурировать деятельность компаний, чтобы адаптироваться к новым реалиям. Это требует скоординированной командной работы и обоснованных управленческих решений по всему предприятию.

Целью проведенного исследования является оценка кадрового обеспечения сельских территорий по Оренбургской области.

Проблема дефицита кадров необходимой квалификации в России уже давно носит актуальный характер. Об этом заявил президент России Владимир Путин в ходе телемоста с участниками движения WorldSkills: «Для России эта проблема является достаточно острой. Если мы не будем предпринимать энергичных усилий для того, чтобы эти задачи решать, то к концу 2030 года дефицит квалифицированных кадров у нас составит где-то около 3 млн человек» [1].

Материал и методы исследования

Среди методов исследования следует выделить – системный, сравнительный, обобщение, толкование, классификация, индукция, дедукция. Теоретической базой для написания работы послужили труды таких исследователей как: Д.И. Глик, Н.А. Горелов, Д.В. Круглов, О.Н. Мельников, О.А. Горленко, Д.В. Ерохин, Т.П. Можаяева, Д.В. Горелов, Я.И. Маликова, Е.И. Данилина, А.Л. Жуков, Д.В. Хабарова, С.Ю. Иванов, О.М. Исаева, Е. А. Припорова А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, Е.Г. Коновалова, О.Л. Чуланова и др.

Фактической базой исследования послужили фактические материалы деятельности выбранного предприятия. Практическая значимость работы заключается в возможности применения сформированных рекомендаций в деятельности предприятий АПК анализируемого региона, с целью совершенствования практики использования и анализа трудовых ресурсов региона, как фактора его безопасности [2].

Во всем мировом сообществе существует проблема дефицита высококвалифици-

рованных кадров. По исследованиям, проведенным консалтинговой компанией Korn Ferry Hay Group, получен следующий результат: дефицит кадров к 2030 году в Европе и России составит 14,3 млн человек, что приведет к потере в \$1,906 трлн. экономики региона ЕМЕА (Россия, Ближний Восток и Африка). В то время аналитики прогнозируют потери российской экономики на уровне \$297,1 млрд..

Кадровый потенциал играют значительную роль в АПК, влияя как на наличие, так и на качество сельскохозяйственной продукции.

Результаты исследования и их обсуждение

Дефицит сельскохозяйственных работников ограничивает доступ к качественной продукции сельского хозяйства, что может значительно усугубиться при наличии дисбаланса в распределении трудовых ресурсов и повлиять на продовольственную безопасность страны.

Закрепление молодых квалифицированных специалистов крайне важно, особенно для сельских территорий Оренбургской области. Необходимо разработать меры по привлечению кадров в АПК, по социальной поддержке молодых трудовых ресурсов и повышению качества и уровня специалистов в области сельского хозяйства [3].

Переход АПК на новый уровень, уровень цифровизации, возможен лишь при рациональном подходе к процессу производства. Это конечно же, качественно новые трудовые ресурсы, именно массовых профессий, которые непосредственно контактируют с ресурсосберегающими высокопроизводительными машинами и оборудованием. Ведь новейший МТП нуждается в квалифицированном обслуживании. Все это диктует тенденции к повышенным требованиям кадрового состава любого уровня предприятия.

В регионе на сельских территориях по прежнему были и остаются сельскохозяйственные организации. В среднем на одно КФХ и ИП приходится 4 чел., занятых в сельскохозяйственном производстве, из которых половина – это члены семьи. ЛПХ преимущественно состоят из 2–4 чел., а заняты сельскохозяйственными работами 2–3 чел., т.е. в основном это семьи с детьми; и только 3,6% ЛПХ привлекают наем-

ных работников для выполнения сельскохозяйственных работ. Тогда как в среднем на одну организацию, осуществляющую сельскохозяйственную деятельность, приходится 49 чел., и 91% из них это постоянные работники [4]. Однако за последние 10 лет численность сельскохозяйственных организаций в Оренбургской области существенно сокращается. В результате рынок труда в сельском хозяйстве региона также существенно сузился, учитывая что основные рабочие места на селе концентрировались в них.

Среднегодовая численность работников, занятых сельским хозяйством с каждым годом уменьшается, в 2022 году составила 29,4 тыс. человек, что в 2 раза меньше, чем в 2020 году. В рамках Государственной программы «Комплексное развитие сельских территорий Оренбургской области» действует подпрограмма «Развитие рынка труда (кадрового потенциала) на сельских территориях», которая предусматривает мероприятия по оказанию содействия сельскохозяйственным товаропроизводителям в обеспечении квалифицированными специалистами и привлечению студентов к прохождению производственной практики, но при этом после прохождения практики надо еще заинтересовать молодежь остаться на селе и трудиться во благо сельских территорий.

Традиционные факторы, которые все также мешают развитию сельских территорий и привлечению сюда молодежи, но в тоже более действенные являются:

- создание и совершенствование важнейших систем и объектов, которые поддерживают функционирование общества и способствуют экономическому росту. Сюда входят инвестиции в такие области, как транспорт, связь, образование, здравоохранение, энергетика и общественные услуги. Развитие инфраструктуры села оказывает решающее значение для повышения качества жизни, привлечения инвестиций и содействия устойчивому экономическому развитию сельских территорий;

- эффективная и действенная административная система, которая обладает необходимыми знаниями, навыками и ресурсами для эффективного выполнения своих функций и обязанностей. Её характеризует способный и квалифицированный персонал, четкие процедуры и процессы, упорядоченное принятие решений и способность предоставлять качественные услуги сельскому населению;

- сильная система образования;
- комплекс мер и стратегий, направленных на поддержание экономической стабильности в долгосрочной перспективе при минимизации негативных экологических и социальных последствий.

Такой подход обеспечивает достижение экономической стабильности без ущерба для благосостояния будущих поколений.

В современных реалиях выпускники высших учебных заведений не могут работать по своей специальности. Это содействует множество факторов, включающие отсутствие возможностей трудоустройства, изменение карьерных предпочтений, неадекватное соответствие навыков выпускников имеющимся должностям, экономические факторы и личный выбор. Важно проанализировать эти факторы, чтобы понять и эффективно решить проблему.

В Оренбургской области не хватает почти 1000 врачей и сотен учителей. Кроме того, за последнее десятилетие численность рабочей силы в агропромышленном комплексе сократилась на 6 тысяч человек. В то время, как в этой отрасли более 600 вакантных управленческих должностей, а 40% менеджеров среднего звена не имеют формального образования и являются практиками [5].

На трудовой потенциал сельского хозяйства действительно влияют такие факторы, как снижение прироста населения, уменьшение численности населения трудоспособного возраста, увеличение доли пенсионеров. Эти факторы могут создать проблемы для рабочей силы сельскохозяйственного сектора и общей производительности. Демографические изменения, такие как снижение рождаемости и увеличение доли пожилых людей, влияют на трудовые ресурсы. Это приводит к увеличению нагрузки на население трудоспособного возраста и увеличению миграции из сельской местности. При наличии тенденции роста среднемесячной заработной платы работников сельских организаций заработная плата в сельскохозяйственном производстве продолжает отставать от других отраслей. Однако существенной роли на изменение кадрового потенциала сельских территорий не несет.

Изучая рынок труда как российский, так и региональный есть основные проблемы и тенденции. Проблемы:

- увеличение числа неформальных работников относится к растущей тенденции лиц, занимающихся трудовой деятельностью без официальных контрактов или правовой защиты. Сюда могут входить самозанятые лица, фрилансеры и работники неформального сектора;

- низкая заработная плата;
- увеличение числа безработных;
- скрытая безработица;
- избыток рабочей силы в связи с сокращением производства;

- социально-демографическая диспропорция вследствие пониженной конкурентоспособности отдельных групп населения;
- молодежи, инвалидов, женщин с малолетними детьми;

- значительные различия в уровне безработицы между экономически активными и депрессивными территориями.

Современные тренды:

- происходит сокращение числа работников в возрасте до 40 лет из-за демографической дыры, вызванной снижением рождаемости в 1990-е годы. Это потенциально может привести к снижению доступности молодых работников в составе рабочей силы;

- эмиграции высококвалифицированных людей из одной страны в другую из-за неблагоприятных условий труда или низкой заработной платы в их родной стране. Это явление может возникнуть при низком спросе на квалифицированный персонал внутри страны. С другой стороны, возможен приток низкоквалифицированных мигрантов, которые смогут сбалансировать общее предложение на рынке труда численно;

- снижение спроса на рабочую силу и повышение требований к квалификации и образованию вызваны интенсификацией процессов цифровизации, автоматизации и роботизации.

В сельской местности наблюдается тревожный спад в развитии человеческих ресурсов из-за снижения важности сельскохозяйственного сектора как источника занятости. Специализированные специалисты и молодежь не проявляют интереса к работе в сельском хозяйстве, а альтернативные отрасли экономики не в полной мере компенсируют этот спад.

Расширение неформальной занятости, самозанятости и временной трудовой миграции в сельской местности вызывает обеспокоенность, поскольку ограничивает способность сел выполнять свою роль в обеспечении продовольственной безопасности, сохранении и развитии сельских территорий.

Заключение

На современном сельском рынке труда Оренбургской области решающее значение имеет усиление роли государства в решении вопросов занятости на селе, развитии различных видов и форм занятости, в том числе нестандартных.

Основными мерами по созданию новых рабочих мест в сельском хозяйстве являются стимулирование производительности труда в крестьянских хозяйствах, предоставление адресной социальной помощи и субсидий, содействие самозанятости в личном подсобном хозяйстве.

Важно установить юридические процедуры оформления трудового стажа, предоставления социальных льгот и назначения пенсий работникам этой отрасли. Развитие перерабатывающей, снабженческой, бытовой и потребительской кооперации позволяет расширить реализуемую сельскохозяйственную продукцию. Кроме того, повышение заработной платы в сельскохозяйственных организациях и улучшение сельской инфраструктуры может стимулировать молодежь и специалистов работать в сельской местности.

Библиографический список

1. URL: <https://rg.ru/2019/11/01/putin-zaiavil-o-neobhodimosti-sozdat-centr-podgotovki-kadrov.html?ysclid=lo56xlqwq0166947767> (дата обращения: 09.10.2023).

2. Огородникова Е.П. Трудовые ресурсы АПК, оценка и состав на современном этапе // Совершенствование инженерно-технического обеспечения производственных процессов и технологических систем: материалы национальной научно-практической конференции с международным участием. Оренбург: Оренбургский государственный аграрный университет, 2023. С. 448-451.

3. Рахматуллина Л.И. Состояние кадрового обеспечения отраслей сельского хозяйства оренбургской области // Экономика-правовое обеспечение развития гражданского общества: теория и практика: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием / Министерство сельского хозяйства Российской Федерации; ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный аграрный университет»; Оренбургское региональное отделение Общероссийской общественной организации «Ассоциация юристов России»; ФГБУН Институт проблем управления им. В.А. Трапезникова РАН; Оренбургский филиал Института экономики УрО РАН; ФГБУ «Объединенная дирекция государственных природных заповедников «Оренбургский» и «Шайтан-Тау»; Информационно-справочная система «ГАРАНТ». Оренбург, 2021. С. 28-31.

4. Шаталкина А.В., Рахматуллина Л.И. Теория стимулирования и мотивации персонала // В фокусе достижений молодежной науки: материалы ежегодной итоговой научно-практической конференции / под общей редакцией В.А. Шахова. Оренбург, 2023. С. 444-449.

5. Андреева Н.В., Огородникова Л.Н. Оценка трудовых ресурсов, занятых в сельскохозяйственном производстве // Национальные приоритеты развития агропромышленного комплекса: материалы национальной научно-практической конференции с международным участием. Оренбург, 2022. С. 782-785.

6. Докальская В.К., Солодовник А.И. Социально-экономические особенности и региональные различия формирования трудовых ресурсов сельского хозяйства // Экономика сельского хозяйства России. 2022. № 7. С. 28-31.