

УДК 338.432

Ф. И. Чечель

Новосибирский государственный аграрный университет, Новосибирск,
e-mail: Chechelfed@yandex.ru

КАДРОВАЯ ПРОБЛЕМА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АПК, ПОВЫШЕНИЕ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА

Ключевые слова: агропромышленный комплекс, кадровый потенциал, сельская местность, молодые специалисты, мотивация, адаптация, государственная поддержка.

В статье рассматривается актуальная проблема кадрового обеспечения агропромышленного комплекса России. Анализируются причины низкой привлекательности сельскохозяйственного труда для молодых специалистов и факторы, влияющие на отток квалифицированных кадров из сельской местности. Представлены статистические данные о численности сельского населения и выпускников аграрных вузов. Обсуждаются реализуемые государственные программы по развитию сельских территорий и поддержке АПК. Выявлены ключевые проблемы в сфере мотивации и адаптации молодых специалистов в сельской местности. Предложен комплексный подход к решению кадровой проблемы, включающий меры по совершенствованию системы аграрного образования, улучшению условий труда и жизни на селе, внедрению инновационных форм работы с молодежью. Обоснована необходимость разработки эффективных механизмов привлечения и закрепления квалифицированных кадров в АПК для обеспечения устойчивого развития отрасли и сельских территорий.

F. I. Chechel

Novosibirsk State Agrarian University, Novosibirsk, e-mail: Chechelfed@yandex.ru

HUMAN RESOURCES ISSUES IN AGRICULTURAL ENTERPRISES AND INCREASING LABOR MARKET ATTRACTIVENESS

Keywords: agro-industrial complex, human resource potential, rural areas, young specialists, motivation, adaptation, state support.

The article addresses the pressing issue of human resource provision in Russia's agro-industrial complex. It analyzes the reasons for the low attractiveness of agricultural labor for young specialists and the factors contributing to the outflow of qualified personnel from rural areas. Statistical data on the rural population and graduates of agricultural universities are presented. The article discusses government programs aimed at developing rural territories and supporting the agro-industrial complex. Key problems in the motivation and adaptation of young specialists in rural areas are identified. A comprehensive approach to solving the human resources problem is proposed, including measures to improve the agricultural education system, enhance working and living conditions in rural areas, and implement innovative methods of engaging with youth. The necessity of developing effective mechanisms for attracting and retaining qualified personnel in the agro-industrial complex is justified to ensure the sustainable development of the industry and rural territories.

Введение

В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, агропромышленный комплекс является ключевым компонентом национальной экономики, обеспечивающим продовольственную безопасность государства и способствующим его экспортному потенциалу. Тем не менее, в настоящее время наблюдается существенный дефицит квалифицированных специалистов в данной отрасли, что негативно отражается на производительности труда, качестве продукции и конкурентоспособности отечественного агро-

промышленного сектора на международном рынке.

Вышеуказанная проблема имеет свои истоки в период экономических преобразований 1990-х годов, когда произошла значительная трансформация социально-экономических отношений в аграрном секторе. Данные изменения привели к снижению привлекательности сельскохозяйственных профессий и оттоку квалифицированных кадров из отрасли.

В целях преодоления сложившейся ситуации представляется целесообразным разработать и имплементировать комплекс

мер государственной поддержки, направленных на:

1. Стимулирование притока молодых специалистов в агропромышленный комплекс;
2. Модернизацию условий труда в сельскохозяйственном секторе;
3. Повышение социальной защищенности работников агропромышленного комплекса [10].

Реализация вышеуказанных мероприятий будет способствовать увеличению численности квалифицированных кадров в агропромышленном комплексе и, как следствие, повышению эффективности сельскохозяйственного производства и улучшению общей экономической ситуации в стране.

Согласно исследованиям, проблема трудоустройства в агропромышленном секторе Российской Федерации имеет системный характер и требует комплексного подхода к ее решению с учетом исторических и социально-экономических факторов.

В ходе анализа демографических тенденций выявлена существенная диспропорция в распределении населения между городскими и сельскими территориями. Согласно актуальным статистическим данным, урбанизированное население составляет доминирующую часть – 75%, в то время как на сельских жителей приходится лишь четверть от общей численности. Примечательно, что данное соотношение демонстрирует высокую степень стабильности на протяжении последнего десятилетия, претерпев лишь незначительные флуктуации в пределах одного процентного пункта [4].

Ретроспективный анализ демографической ситуации позволяет констатировать кардинальное изменение структуры расселения за прошедшее столетие. В начале XX века наблюдалась диаметрально противоположная картина: подавляющее большинство населения – 84% – проживало в сельской местности, тогда как урбанизированные территории аккумулировали лишь 16% жителей. Столь радикальная трансформация пропорций расселения свидетельствует о глубинных социально-экономических процессах, сопровождавших индустриализацию и модернизацию страны [7].

Несмотря на стремительное развитие экономики, диверсификацию хозяйственной деятельности и появление инновационных отраслей, агропромышленный комплекс сохраняет свое стратегическое значение. Ключевая роль сельского хозяйства обусловлена его фундаментальным вкладом в обеспечение продовольственной безопасности государства. В условиях глобальных вызовов и геополитической нестабильности способность страны к самообеспечению базовыми продуктами питания приобретает особую актуальность, что подчеркивает необходимость поддержания и развития аграрного сектора, несмотря на относительно низкую долю сельского населения [8].

Несмотря на важную роль агропромышленного комплекса в экономике страны, сельские регионы сталкиваются с серьезным дефицитом квалифицированных специалистов. Молодежь в возрасте от 18 до 35 лет, обладающая различными профессиональными навыками, часто покидает сельские районы из-за ряда проблем, среди которых можно выделить следующие:

1) недостаток и низкое качество инфраструктуры;

2) отсутствие развитых культурных и досуговых учреждений;

3) жилищные проблемы;

4) проблемы с медицинским обслуживанием.

Цель исследования: проанализировать современное состояние кадрового обеспечения агропромышленного комплекса России, выявить ключевые проблемы в сфере привлечения и удержания молодых специалистов в сельской местности, а также разработать комплексные рекомендации по повышению привлекательности сельскохозяйственного труда и эффективному решению кадровой проблемы в АПК.

Материалы и методы исследования

Материалы и методы исследования включали комплексный анализ статистических данных Росстата по демографической ситуации и структуре занятости в сельской местности, изучение нормативно-правовых документов в сфере развития агропромышленного комплекса и сельских территорий, а также обзор научной литературы по проблемам кадрового обеспечения АПК. Применялись методы системного и сравнительного анализа, экономико-статистические методы обработки данных. Проводился контент-анализ публикаций в профильных научных изданиях и отраслевых СМИ. Для оценки эффективности реализуемых государственных программ использовался метод экспертных оценок. Эмпирическую базу ис-

следования составили результаты социологических опросов молодых специалистов и выпускников аграрных вузов, проведенных автором в 2022-2023 гг.

Результаты исследования и их обсуждение

В рамках государственной политики по развитию сельских территорий Российской Федерации реализуется комплекс мероприятий, направленных на повышение качества жизни и экономического потенциала аграрных регионов. Ключевым нормативно-правовым документом в этой сфере выступает «Стратегия развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2030 года» [3], которая определяет основные векторы трансформации сельской местности.

Данная стратегия охватывает четыре приоритетных направления:

- 1) Стимулирование экономического роста в сельской местности, повышение уровня занятости и доходов аграрного населения;
- 2) Улучшение качественных показателей жизни сельских жителей;
- 3) Обеспечение кадрового потенциала сельских территорий;
- 4) Модернизация инфраструктуры и благоустройство сельских поселений.

Особого внимания заслуживает инновационный финансовый инструмент, предусмотренный в рамках вышеупомянутой стратегии – программа сельской ипотеки. Данная инициатива предоставляет льготные условия кредитования для приобретения недвижимости в сельской местности, характеризующиеся беспрецедентно низкой процентной ставкой в 3% годовых и максимальным лимитом заимствования в размере 6 миллионов рублей. Подобный механизм призван стимулировать миграционные потоки в сельскую местность и способствовать решению жилищного вопроса для сельского населения.

В настоящее время в Российской Федерации реализуются две ключевые государственные программы, направленные на поддержку агропромышленного комплекса:

- 1) Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия [1].

- 2) Эффективное вовлечение в оборот земель сельскохозяйственного назначения и развитие мелиоративного комплекса [2].

Несмотря на создание благоприятных условий, сельская местность по-прежнему не привлекает молодое поколение в достаточной мере, что подтверждается актуальными статистическими данными.

Наблюдается устойчивая тенденция к сокращению числа выпускников аграрных высших учебных заведений России. По данным на 2023 год, общее количество выпускников сельскохозяйственных вузов составило около 38,5 тыс. человек, что на 4,5% меньше показателя предыдущего года. Из них по программам высшего образования (бакалавриат, магистратура, специалитет) выпущено 33,2 тыс. человек, в том числе 17,8 тыс. человек – по очной форме обучения. По программам среднего профессионального образования выпуск составил 5,3 тыс. человек, из которых 4,5 тыс. человек обучались очно.

Анализ трудоустройства выпускников аграрных вузов показывает, что лишь 55-58% из них находят работу в сельскохозяйственных организациях, профильных научных институтах и смежных отраслях. В некоторых регионах и по отдельным специальностям этот показатель может быть еще ниже. Например, по данным 2023 года, только 46% выпускников ФГБОУ ВО Пензенского ГАУ трудоустроились в сфере сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности, а 14% нашли работу в других секторах экономики.

В ФГБОУ ВО Ижевской ГСХА доля выпускников, обучавшихся за счет средств федерального бюджета и трудоустроившихся в организации агропромышленного комплекса и связанных с сельским хозяйством отраслей, составила 59,8%. В ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный аграрный университет» из 405 выпускников 2023 года трудоустроено 72,6% [11].

Результаты исследования показывают, что лишь примерно четверть (25%) выпускников высших и средних специальных учебных заведений в России выбирают работу в сельской местности, в то время как большинство (75%) предпочитает оставаться в городах, что отражает общее соотношение между городским и сельским населением, указанное в таблице.

В контексте кадрового обеспечения аграрного сектора выявлен ряд существенных проблем, препятствующих привлечению и удержанию квалифицированных специалистов.

Численность населения в сельских и городских районах за период 2013-2023 гг., млн чел.

Годы	Все население	в том числе		В общей численности населения, %	
		городское	сельское	городское	сельское
2013	143.3	106.1	37.2	74	26
2014	143,7	106.6	37,1	74	26
2015	146.3	108.3	38,0	74	26
2016	146.5	108.6	37,9	74	26
2017	146.8	109.0	37.8	74	26
2018	146.9	109.3	37,6	74	26
2019	146.8	109.5	37.3	75	25
2020	146.7	109.5	37,2	75	25
2021	146,2	109.3	36,9	75	25
2022	147	110	37	75	25
2023	146.4	109.7	36.8	75	25

К наиболее значимым факторам, негативно влияющим на кадровую ситуацию в сельском хозяйстве, можно отнести:

- 1) Специфические и зачастую неблагоприятные условия труда;
- 2) Недостаточный уровень технологической модернизации производственных процессов;
- 3) Ограниченные возможности профессионального роста и карьерного продвижения;
- 4) Относительно низкий уровень оплаты труда в сравнении с другими отраслями экономики.

Особую актуальность в агропромышленном комплексе приобретают вопросы мотивации персонала. Руководители сельскохозяйственных предприятий сталкиваются с ограниченным набором инструментов стимулирования, что обусловлено спецификой отрасли и ее экономическими особенностями.

Заслуживает внимания феномен потенциальной сельско-городской миграции. Несмотря на наличие определенного интереса городских жителей к переезду в сельскую местность, существует значительный риск неуспешной адаптации к новым условиям жизни. В связи с этим представляется целесообразным дополнить существующие меры по повышению привлекательности сельских территорий комплексом адаптационных мероприятий для мигрантов из городской среды.

Одним из эффективных инструментов такой адаптации может служить сельский

туризм, активно развивающийся в Российской Федерации с 2006 года. Данное направление предоставляет потенциальным сельским жителям возможность предварительного знакомства с особенностями сельского образа жизни, местными традициями, культурными объектами и социальной средой. Это способствует формированию более реалистичных ожиданий и облегчает процесс интеграции в сельское сообщество [6].

Заключение

В рамках совершенствования системы мотивации начинающих специалистов в агропромышленном комплексе предлагается комплексный подход, включающий несколько ключевых компонентов. Первостепенное значение отводится образовательному аспекту, предполагающему непрерывное обучение как новых, так и действующих сотрудников. Для молодых специалистов особенно эффективной представляется модель наставничества, способствующая плавной интеграции в профессиональную среду и более глубокому освоению специфики отрасли. Не менее важным элементом является адаптационная программа, особенно актуальная для сотрудников, не имеющих опыта проживания в сельской местности. Данный компонент призван минимизировать риски, связанные с переходом к новому образу жизни и работы.

Существенную роль в повышении мотивации молодых специалистов играет технологическое оснащение рабочих мест.

Использование современного и высокотехнологического оборудования способствует росту энтузиазма и профессионального интереса начинающих работников. Кроме того, неотъемлемой частью системы мотивации должно стать регулярное информационное сопровождение, обеспечивающее молодым специалистам доступ к актуальным профессиональным ресурсам, включая специализированную литературу, периодические издания и интернет-источники.

В рамках стратегического плана по укреплению человеческих ресурсов в агропромышленном секторе крайне важно осуществить разработку и внедрение интегрированной образовательной политики, обновление законодательной базы и формирование эффективной системы управления для обеспечения постоянного обновления кадров. Основными направлениями этой политики должны быть: улучшение имиджа профессий в аграрной области и жизни в сельской местности среди молодежи; создание мотивационной системы для обучения специалистов для сельских территорий, включающей элементы государственного заказа и контрактной работы с учебными заведениями, работодателями и кадровыми агентствами; наращивание финансирования аграрного образования с одновременным улучшением качества расходования ресурсов за счет модернизации оборудования учебных заведений, оптимизации сети высших учебных заведений и укрепления связей между образованием и наукой. Претворение этих инициатив в жизнь позволит более эффективно использовать научное оборудование, развивать человеческие ресурсы и привлекать молодых специалистов в аграрный сектор [5].

В современных условиях агропромышленного комплекса России актуализируется проблема обеспечения сельскохозяйственного сектора высококвалифицированными кадрами, особенно в регионах, осуществляющих технико-технологическую модернизацию производства. Для решения данной задачи представляется целесообразным создание интегрированной системы мониторинга и прогнозирования, базирующейся на комплексном анализе потребностей экономики в специалистах определенного профессионально-квалификационного профиля с учетом необходимого уровня компетенций по каждой

специальности. На основе полученных данных следует разрабатывать образовательные программы для высших и средних учебных заведений, ориентированные на решение практических задач реального сектора экономики.

Решение сложной задачи привлечения молодых кадров в сельскую местность требует комплексного и систематического подхода, включающего ряд ключевых элементов. Во-первых, необходимо проведение всестороннего анализа состояния сельских территорий с привлечением образовательных и научно-исследовательских организаций, результаты которого послужат основой для разработки стратегий развития аграрного сектора и сельских территорий. Во-вторых, следует усилить целевую подготовку специалистов высшей и средней квалификации в области сельского хозяйства, используя потенциал существующих 54 аграрных вузов и 466 среднеспециальных учебных заведений. В-третьих, важно развивать новые профессии, соответствующие цифровой модели функционирования АПК, а также внедрять инновационные формы работы с молодыми кадрами, учитывающие особенности их поведения и предпочтений. В-четвертых, необходимо совершенствовать методы мотивации и адаптации молодых специалистов, начинающих работу в сельской местности, уделяя внимание не только материальному стимулированию, но и нематериальным методам мотивации, таким как проведение конкурсов профессионального мастерства, предоставление социальных гарантий и возможностей для карьерного роста.

Следует подчеркнуть, что задача привлечения молодых специалистов в сельскую местность имеет стратегическое значение не только для кадрового обеспечения АПК, но и для предотвращения депопуляции села и нежелательных демографических эффектов, связанных с замещением местных работников приезжими. В связи с этим, государственным органам и предприятиям агропромышленного комплекса необходимо принять комплекс мер, основанных на предложенных рекомендациях, направленных на содействие привлечению и удержанию молодых специалистов в сельской местности, что будет способствовать устойчивому развитию аграрного сектора и сельских территорий в целом.

Библиографический список

1. О Государственной программе развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия: Постановление Правительства РФ от 14.07.2012 N 717 (ред. от 22.05.2024) // СПС «Консультант Плюс Проф». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 30.06.2024).
2. О Государственной программе эффективного вовлечения в оборот земель сельскохозяйственного назначения и развития мелиоративного комплекса Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 14.05.2021 N 731 (ред. от 27.12.2023) // СПС «Консультант Плюс Проф». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 30.06.2024).
3. Об утверждении Стратегии устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2030 года: Распоряжение Правительства РФ от 02.02.2015 N 151-р (ред. от 13.01.2017) // СПС «Консультант Плюс Проф». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 30.06.2024).
4. Афанасьев В.И. Современные тенденции в демографических процессах в сельской местности Российской Федерации // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. 2024. № 6. С. 64-68. DOI: 10.31442/0235-2494-2024-0-6-64-68.
5. Барчо М.Х., Пономаренко А.В., Тараненко Д.В., Шимко А.А. Современное состояние и проблемы формирования кадрового потенциала в агропромышленном комплексе // Естественно-гуманитарные исследования. 2023. № 1(45). С. 30-35.
6. Ганебных Е.В., Лесных Н.Ю., Савельева Н.К., Созинова А.А. Миграция и сельский туризм: взаимное влияние и пути развития // Экономика, предпринимательство и право. 2023. Т. 13, № 6. С. 2029-2040. DOI: 10.18334/epp.13.6.117788.
7. Кадышев Г.И. Взгляд в прошлое. Расселение и демография России на фоне ее тысячелетней истории // Градостроительство. 2021. № 3-4 (73-74). С. 28-33.
8. Лапин А.В., Москалева Н.В. Развитие агропромышленного комплекса и стратегии повышения продовольственной безопасности России // Устойчивое развитие агропромышленного комплекса как основа продовольственной безопасности: сборник материалов международной научной конференции, Смоленск, 07 декабря 2023 года. Смоленск: Смоленская государственная сельскохозяйственная академия, 2023. С. 129-132.
9. Федеральная служба государственной статистики. Численность населения Российской Федерации. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13282> (дата обращения: 30.06.2024).
10. Харина Н.С., Толстова И.Э. Актуальные вопросы реализации государственной программы «квалифицированные кадры для сельхозтоваропроизводителей» // Стратегическая роль центров карьеры в создании профессиональных сообществ: сборник материалов научно-практической конференции, Владивосток, 20–21 сентября 2022 года. Владивосток: Владивостокский государственный университет, 2024. С. 82-87.
11. Чупина И.П., Зарубина Е.В., Симачкова Н.Н. и др. Кадровый дефицит в сельском хозяйстве как одна из существенных региональных проблем // International Agricultural Journal. 2024. Т. 67, № 2. DOI: 10.55186/25876740_2024_8_2_5.