

Тогонохов Кирилл Христофорович
студент, ФГАОУ ВПО
«Северо-Восточный Федеральный
Университет имени М. К. Аммосова»
г. Якутск
e-mail: bufalo_tog13@mail.ru

Togonokhov Kirill
Student, North-Eastern Federal
University, Yakutsk
e-mail: bufalo_tog13@mail.ru

КАДРОВЫЙ ДЕФИЦИТ В АГРОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ РЕСПУБЛИКИ САХА (ЯКУТИЯ): ПУТИ РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ

***Аннотация.** Рассмотрена проблема кадрового обеспечения агропромышленного комплекса Республики Саха (Якутия), вызванное низкими условиями и качеством жизни в сельской местности. Проведенное исследование позволило определить основные проблемы кадрового дефицита в агропромышленном комплексе в условиях инновационной экономики России, а также выявить основные причины, препятствующие трудоустройству молодых специалистов в сельской местности. Особое внимание уделено проблеме подготовки, повышения квалификации и профессионального обучения специалистов в области агропромышленного комплекса. Предложены рекомендации по устранению кадрового дефицита и формированию конкурентоспособных кадров в агропромышленном комплексе.*

***Ключевые слова:** кадровый дефицит, кадровое обеспечение, продовольственная сфера, сельское хозяйство, агропромышленный комплекс, фермерское хозяйство.*

HUMAN DEFICIENCY IN THE AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX OF THE REPUBLIC OF SAKHA (YAKUTIA): WAYS TO SOLVE THE PROBLEMS

***Abstract.** This article deals with the problem of the personnel supply of the agro-industrial complex of the Republic of Sakha (Yakutia), caused by low conditions and quality of life in rural areas. The conducted research made it possible to identify the main problems of the personnel deficit in the agro-industrial complex under the conditions of Russia's innovative economy, and also to identify the main reasons that hamper the employment of young specialists in rural areas. Particular attention is paid to the problem of training, professional development and professional training of specialists in the field of agro-industrial complex. Recommendations are proposed for the elimination of the personnel shortage and the formation of competitive personnel in the agro-industrial complex.*

***Keywords:** staff deficit, personnel supply, food sphere, agriculture, agricultural sector, farming.*

Кадровый потенциал, система управления и технологический уровень можно обозначить центральным фактором модернизации агропромышленного комплекса (далее – АПК). Поэтому одной из стратегических задач государственного масштаба сегодня выступает кадровое обеспечение сельского хозяйства [4].

В сельской местности Республики Саха (Якутия) проживает 339 тыс. чел или 35,1 % от общего населения республики. На сегодняшний день в Якутии насчитывается 872 крупных, средних и малых сельскохозяйственных организаций, функционирующих в сельской местности. Насчитывается более 3,8 тыс. крестьянских (фермерских) хозяйств и 127 тыс. индивидуальных хозяйств. Более 118 тыс. человек работают в сельском хозяйстве, а это 24,1 % трудоспособного населения [13].

Агропромышленный комплекс – это многоотраслевая экономическая система, складывающиеся из ряда производственно-технических стадий: производство средств производства, продуктов растениеводства и животноводства, их переработка в предметы конечного потребления, реализация их и доведения до потребителя. Каждая из этих последовательно связанных стадий обеспечивается своей производственной инфраструктурой [8].

Дефицит квалифицированных кадров является одной из причин медленного развития агропромышленного комплекса, который вызван низким качеством и уровнем жизни в сельской местности. В современных условиях можно говорить о сокращении численности занятых и ухудшении качественного состава специалистов (табл. 1).

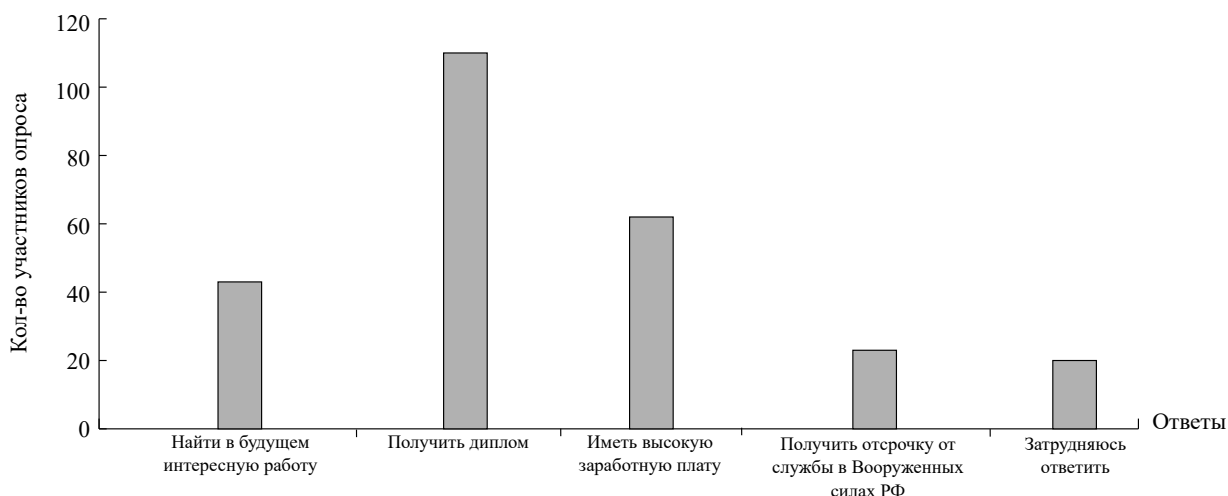
Таблица 1

Распределение численности постоянных работников, занятых в сельскохозяйственном производстве Республики Саха (Якутия), по уровню образования на 2016 г.

Уровень образования постоянных работников	Сельскохозяйственные организации	Сельскохозяйственные организации, не относящиеся к субъектам малого предпринимательства	Малые предприятия (без микропредприятий)
Высшее профессиональное, чел.	571	395	176
Высшее сельскохозяйственное, чел.	313	196	117
Среднее профессиональное, чел.	639	394	245
Среднее сельскохозяйственное, чел.	279	135	144
Начальное профессиональное, чел.	485	321	164
Среднее общее или основное общее, чел.	2127	1301	826
Начальное общее или не имеют начального общего образования, чел.	241	219	22
Общая численность постоянных работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, чел.	4063	2630	-

Источник: [12]

По предварительным итогам Всероссийской сельскохозяйственной переписи 2016 г. по Республике Саха (Якутия), доля лиц среди работников сельскохозяйственных организаций с высшим профессиональным образованием составляет 571 человек или 14,1 % от общего числа работников. Лица, имеющие среднее общее или основное общее образование, составляют более половины работников сельскохозяйственных организаций, то есть 2 127 человек или 52,4 %. Такой дисбаланс среди работников сельского хозяйства вызван тем, что в сельскую местность ежегодно идут работать не более 28 % выпускников сельскохозяйственных вузов, из них около 15 % и года не проработав, уходят на менее квалифицированную, но более высокооплачиваемую работу. Это явление, по проведенному нами социологическому опросу (см. рис. 1) в период с 29.01.2018 г. по 16.02.2018 г. среди студентов ФГБОУ ВО «Якутская государственная сельскохозяйственная академия» объясняется тем, что нынешние студенты аграрных вузов гонятся за иллюзией диплома, а не за реальными навыками и знаниями, которые в будущем позволят им стать квалифицированными работниками аграрного сектора.



Составлено автором по материалам исследования

Рис. 1. Результаты социологического опроса среди студентов «Якутского ГСХА».

Для решения кадрового дефицита в сельской местности государство, начиная с 2012 г., ввела целевую федеральную программу «Начинающий фермер» для развития предпринимательской деятельности в сельскохозяйственной отрасли, с целью повысить конкурентоспособность сельхозпродукции путем развития фермерских хозяйств и закрыть «бреш» в кадровой политике среди сельского населения [1; 2]. Регистрация фермера как индивидуального предпринимателя не менее одного года и наличие бизнес-плана входит в обязательное условие для получения гранта, но как показывает практика, без должного образования, грант получить практически невозможно [14].

Основные причины нежелания трудоустройства в сельской местности заключаются в низкой оценке:

- перспектив подъема сельского хозяйства и преодоления его «развала» как результат низкой оценки перспектив собственного развития и карьеры, что противоречит потребностям активных и амбициозно настроенных молодых людей;
- социальной инфраструктуры в сельской местности, которая не может стать комфортным местом для постоянного проживания;
- возможности найти по специальности достойную работу с заработной платой, которая будет не ниже прожиточного минимума;
- условий удовлетворения социальных потребностей и личностного развития;
- возможности получения государственной поддержки для молодого специалиста сельского хозяйства.

Роль государства в инновационном развитии агропромышленного комплекса обусловливается тенденциями инновационной политики. Сущность инновационной политики в сельскохозяйственной сфере – формирование и поддержка соответствующих институтов и механизмов, которые обеспечивают создание объектов с большим научно-исследовательским и производственным потенциалом для внедрения достижений научно-технического прогресса.

Основные цели инновационной политики государства в сельскохозяйственной сфере – создание благоприятных условий для развития аграрной науки и образования, формирование конкурентоспособной сельскохозяйственной продукции, сырьевой базы, повышение качества жизни в сельской местности, популяризация работы на селе и решение кадровых проблем в сельской местности.

Для достижения поставленных целей необходимо создать условия для успешной подготовки и переаттестации специалистов по управлению инновационными технологиями, обеспечить интеграцию научно-образовательной и производственной деятельности, усовершенствовать нормативно-правовое регулирование инновационных процессов, но для выполнения всех этих целей остаются неразрешенными ряд некоторых актуальных проблем [9].

Наиболее актуальны следующие проблемы кадрового обеспечения агропромышленного комплекса в условиях инновационной экономики России:

- у выпускников отсутствует производственная практика;
- имеют место расхождения требований работодателя с качеством квалификации рабочих;
- сокращается подготовка профильных специалистов;
- система профессиональной подготовки рабочих отсутствует;
- у преподавателей отсутствуют современные знания в области инновационных материалов и новых технологий;
- образовательные программы являются неактуальными и не соответствуют современным технологиям.

Проблемы кадрового дефицита связаны с тем, что 10-15 лет назад экономические условия работы от нынешних отличались. К переаттестации персонала должны были привести внедрение новых сельскохозяйственных технологий, оборудования, но как показала практика, это привело к повышению текучести кадров. Практически у каждой сельскохозяйственной организации, фермерского хозяйства, на данный момент возникают проблемы, связанные с нехваткой рабочих и управленческих кадров [10].

Трудовые ресурсы, которые используют в сельскохозяйственной отрасли сегодня, можно охарактеризовать большой разнородностью, беря во внимание профессиональную подготовку, место постоянного проживания, уровень социализации, национальность, законность нахождения на территории России. Проблема отсутствия кадров в сельском хозяйстве в условиях кризиса решается путем найма рабочих мигрантов на работу из бывших стран СССР, которые согласны даже на не высокий заработок и не требовательны к условиям труда [5].

Также кадровый дефицит, низкий уровень профессиональной подготовки большей части работников, занятых в сельском хозяйстве связаны в первую очередь с отсутствием системы повышения квалификации и профессионального обучения. Центры подготовки, которые существуют, как правило, ориентированы на выдачу удостоверений после прохождения ряда формальных процедур обучения и сдачи экзамена или зачета, они не преследуют цель дать реальные профессиональные знания и навыки. При этом лишь малая часть трудовых ресурсов проходит через процедуру такого обучения, что необходимо для выполнения требований саморегулируемой организации по квалификационному составу работников сельскохозяйственных организаций [11].

Как показывает практика, работники фермерских хозяйств проходят обучение непосредственно на рабочем месте, в процессе выполнения работ. Более опытный коллега выступает мастером производственного обучения. В связи с тем, представляется весьма сложным говорить о внедрении новых технологий, которые способствовали бы росту производительности труда и снижению себестоимости работ [7].

Также дифференциация в уровне оплаты труда в разных регионах за одну и ту же работу, усиливает дефицит работников, которые готовы трудиться в сельскохозяйственных организациях, фермерских хозяйствах. Прослеживается тенденция перехода работников из одного фермерского хозяйства в другое, так как высокая планка желаемой оплаты труда, не соответствует квалификации, которая имеется, что приводит к смене места работы.

Важным моментом является и то, что у мелких и средних (по численности) крестьянских (фермерских) хозяйств нет собственных ресурсов и возможностей решить проблемы кадрового дефицита. Только один способ решения этой проблемы существует в их арсенале – переманить из других хозяйств к себе рабочих, а через некоторое время потерять их [3].

Обеспечение отрасли конкурентоспособными кадрами возможно реализовать, проведя следующие основные мероприятия:

- создать эффективную систему профессиональной ориентации выпускников школ, средних учебных заведений, которая позволит сформировать по сельскохозяйственным группам специальностей готовность населения к обучению, и последующей самореализации и самообразованию в сельском хозяйстве;
- сформировать для аграрного сектора опережающую систему подготовки и переподготовки кадров исходя из прогнозов развития аграрного рынка труда и стратегии развития региона;
- разработать единое научное, образовательное, производственное пространство с целью подготовки квалифицированных специалистов аграрного бизнеса, профессорско-преподавательский состав и студенческое сообщество. Примерами взаимодействия могут быть: формирование требований к уровню и качеству подготовки сельскохозяйственных кадров, содействие работодателей в учебном процессе на этапе формирования практических навыков, подбор потенциальных работников в соответствии с имеющимися вакансиями и их трудоустройство;
- возродить концепцию распределения выпускников аграрных образовательных учреждений, так как применительно к аграрному сектору, классическая система отбора и найма кадров неэффективна;
- сформировать информационную инфраструктуру и освоение информационных ресурсов и технологий сельскими жителями, что даст возможность постоянного доступа к необходимой информации, актуализировать имеющиеся профессиональные знания и навыки, изучить российский и мировой опыт, ознакомиться с достижениями научно-технического прогресса и инновационными разработками в сельском хозяйстве;
- сформировать кадровое обеспечение с активной инновационной восприимчивостью, отражающей уровень востребованности специалистами аграрного сектора результатов инновационной деятельности;
- разработать систему обеспечения социальной защиты трудоспособного населения и мотивации, которая позволит обеспечить высокую тягу как к труду в целом, так и к повышению уровня своего профессионализма;
- повысить престижность сельскохозяйственного труда за счет обеспечения хороших условий труда, социально-бытовых условий и достойного уровня оплаты труда [6].

Таким образом, чтобы количество желающих работать в сельской отрасли имело тенденцию к росту, необходимо принимать меры по привлечению их в сельскохозяйственную сферу. Надо сделать саму жизнь в деревне привлекательной и перспективной, обеспечить доступность получения образования, жилья, достойного уровня оплаты труда, создать инфраструктуру на селе, провести газификацию, водоснабжение, построить социально-культурные объекты.

Следует отметить, что XXI век характеризуется определением доминирующей роли кадрового потенциала, так как основной созидательной силой в становлении конкурентоспособной экономики в целом и сельского хозяйства в частности должны стать его инновационная и профессиональная составляющие. В связи с этим базисом инновационной экономики должны стать наука и образование, которые формируют экономику знаний и качественный человеческий потенциал.

Библиографический список

1. Федеральный закон о крестьянском (фермерском) хозяйстве от 11.06.2003 г. № 74-ФЗ (последняя редакция от 23.06.2014) // Консультант плюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42662/ (дата обращения: 27.02.2018).
2. Постановление об утверждении порядка предоставления грантам крестьянским(фермерским) хозяйствам // Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/423902232> (дата обращения: 31.03.2018).
3. Аксенова, Е. А. Управление персоналом / Е. А. Аксенова. – М.: Юнити-Дана, 2012. – 423 с.
4. Асалиев, А. М. Развитие трудового потенциала: учеб. пособие / А. М. Асалиев. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 281 с.
5. Золотарева, Е. Л. Особенности кадрового обеспечения аграрного сектора // Бизнес без проблем – Персонал. – 2016. – № 5. – С. 18-20.
6. Зубова, О. Г. Как формируется кадровое обеспечение аграрного сектора: проблемы и пути решения: // Бизнес. Образование. Право. – 2015. – № 3. – Режим доступа: <http://vestnik.volbi.ru/upload/numbers/332/article-332-1415.pdf> (дата обращения: 01.02.2018).
7. Омельченко, К. Ю. Роль фермерского хозяйства в обеспечении эффективной экономической деятельности аграрного сектора: // Наукометрия и издательское дело. – 2015. – № 1.
8. Данилов, Н. А. Формирование и развитие АПК Свердловской области // Проблемы современной науки и образования. – 2017. – № 29. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29862894> (дата обращения: 25.03.2018).
9. Камилов, М. К. Роль государства в инновационном развитии агропромышленного комплекса / М. К. Камилов, П. Д. Камилова // Региональные проблемы преобразования. – 2013. № 6. – Режим доступа: <http://www.rppe.ru/new/index.php/rppe/article/view/114> (дата обращения: 01.04.2018).
10. Казиева, А. К. Проблемы кадрового обеспечения строительной отрасли: // Современные научные исследования и инновации. – 2016. – № 3. – Режим доступа: <http://web.snauka.ru/issues/2016/03/65392> (дата обращения: 01.04.2018).
11. Проблемы и перспективы развития крестьянских (фермерских) хозяйств России // Единый портал аграрных вузов России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://agrovuz.ru/prepodavateljam/konferencii/item/5651-problemy-i-perspektivy-razvitiya-krestyanskikh-fermerskikh-khozyaistv-rossii> (дата обращения: 11.02.2018).
12. Всероссийская сельскохозяйственная перепись 2016 // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Республике Саха (Якутия) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://sakha.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/sakha/resources/9b5c890043cbd5ffbfbffba17e1e317/PDF252.PDF (дата обращения: 23.03.2018).
13. Министерство сельского хозяйства и продовольственной политики Республики Саха (Якутия): [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://minsel.sakha.gov.ru> (дата обращения: 26.03.2018).
14. Тенденции формирования кадрового обеспечения в сельском хозяйстве России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://min.usaca.ru/uploads/article/attachment/> (дата обращения: 11.02.2018).

References

1. Federal'nyy zakon o krest'yanskom (fermerskom) khozyaystve ot 11.06.2003 № 74-FZ (poslednyaya redaktsiya) [*The Federal Law on the Peasant (Farm) Economy of 11.06.2003 № 74-FL (last version)*]. Available at: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42662/ (accessed 27.02.2018).
2. Postanovleniye ob utverzhdenii poryadka predostavleniya grantam krest'yanskim (fermerskim) khozyaystvam [*Decision on approving the procedure for granting grants to peasant farms*]. Available at: <http://docs.cntd.ru/document/423902232> (accessed 31.03.2018).
3. Aksenova Ye. A. Upravleniye personalom [*Personnel Management*]. M.: Yuniti-Dana, 2012. 423 p.
4. Asaliyev A. M. Razvitiye trudovogo potentsiala [*Development of labor potential*]: ucheb. posobiye dlya vuzov. M.: INFRA-M, 2015. 281 p.

5. Zolotareva E. L. Osobennosti kadrovogo obespecheniya agrarnogo sektora [*Features of staffing of the agrarian sector*]. Biznes bez problem – Personal [*Business without problems – staff*]. – 2016. – № 5. – 18-20 p.
6. Zubova O. G. Kak formiruyetsya kadrovoye obespecheniye agrarnogo sektora: problemy i puti resheniya [*How the staff of the agrarian sector is formed: problems and solutions*]. Biznes. Obrazovaniye. Pravo [*Business. Education. Law*], 2015, № 3. Available at: <http://vestnik.volbi.ru/upload/numbers/332/article-332-1415.pdf> (accessed 01.02.2018).
7. Omel'chenko K. Yu. Rol' fermerskogo khozyaystva v obespechenii effektivnoy ekonomicheskoy deyatel'nosti agrarnogo sektora [*Role of the farm in ensuring effective economic activity of the agricultural sector*]. Naukometriya i izdatel'skoye delo [*Scien-tometry and Publishing*], 2015, I. 1.
8. Danilov N. A. Formirovaniye i razvitiye APK Sverdlovskoy oblasti [*Formation and development of agro-industrial complex of Sverdlovsk region*]. Problemy sovremennoy nauki i obrazovaniya [*Problems of modern science and education*], 2017, I. 29. Available at: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29862894> (accessed 27.02.2018).
9. Kamilov M. K., Kamilova P. D. Rol' gosudarstva v innovatsionnom razvitii agrpromyshlennogo kompleksa [*The role of the state in the innovative development of the agro-industrial complex*]. Regional'nyye problemy preobrazovaniya [*Regional Conversion Problems*], 2013, I. 6. Available at: <http://www.rppe.ru/new/index.php/rppe/article/view/114> (accessed 01.04.2018).
10. Kazyeva A. K. Problemy kadrovogo obespecheniya stroitel'noy otrasli [*Problems of the staffing of the construction industry*]. Sovremennyye nauchnyye issledovaniya i innovatsii [*Modern scientific research and innovations*], 2016, № 3. Available at: <http://web.snauka.ru/issues/2016/03/65392> (accessed 01.04.2018).
11. Problemy i perspektivy razvitiya krest'yanskikh (fermerskikh) khozyaystv Rossii [*Problems and prospects for the develop-ment of peasant farms in Russia*]. Available at: <http://agrovuz.ru/prepodavateljam/konferencii/item/5651-problemy-i-perspek-tivy-krestyanskikh-Razvitiya-fermerskikh-khozyauistv-rossiya> (accessed 11.02.2018).
12. Vserossiyskaya sel'skokhozyaystvennaya perepis' 2016 [*All-Russian Agricultural Census of 2016*]. Available at: http://sakha.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_ts/sakha/resources/9b5c890043cbd5f1bffbffa17e1e317/PDF252.PDF (accessed 27.03.2018).
13. Ministerstvo sel'skogo khozyaystva i prodovol'stvennoy politiki Respubliki Sakha (Yakutiya) [*Ministry of Agriculture and Food Policy of the Republic of Sakha (Yakutia)*]. Available at: <https://minsel.sakha.gov.ru> (accessed 26.02.2018).
14. Tendentsii formirovaniya kadrovogo obespecheniya v sel'skom khozyaystve Rossii [*Trends in the formation of human resources in agriculture in Russia*]. Available at: <http://min.usaca.ru/uploads/article/attachment/> (accessed 11.02.2018).