

# Анализ экстенсивных факторов, определяющих потенциал конкурентоспособности рабочей силы мелиоративных организаций Российской Федерации

Угрюмова Александра Анатольевна<sup>1,2</sup>

Д-р экон. наук, гл. науч. сотр.<sup>1</sup>, вед. науч. сотр.<sup>2</sup>  
ORCID: 0000-0002-4549-0117, e-mail: feminaa@mail.ru

Замаховский Михаил Петрович<sup>1</sup>

Канд. физ.-мат. наук, ст. науч. сотр.  
ORCID: 0000-0003-1062-6552, e-mail: zamakhovskii@mail.ru

Паутова Людмила Евгеньевна<sup>1</sup>

Канд. психол. наук, ст. науч. сотр.  
ORCID: 0000-0001-8879-0585, e-mail: cosidanie35@yandex.ru

<sup>1</sup>Всероссийский научно-исследовательский институт «Радуга», г. Коломна, Россия

<sup>2</sup>Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, г. Москва, Россия

## Аннотация

Представлены результаты научно-исследовательской работы, выполненной на основе данных федерального государственного бюджетного учреждения Департамента мелиорации Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, раскрывающих особенности формирования потенциала конкурентоспособности (далее – ПКСП) организаций мелиоративной отрасли за счет экстенсивных возможностей ее развития. Цель настоящего исследования – изучение и анализ экстенсивных факторов формирования ПКСП рабочей силы подведомственных организаций в разрезе федеральных округов. Методы исследования: сравнительный, теоретический и практический анализы, статистические методы (группировок, кластерный и корреляционный анализ), индикативно-рейтинговая оценка организаций Департамента мелиорации. Результаты исследования заключаются в сборе, статистическом и экономическом анализе данных по экстенсивным показателям рабочей силы от подведомственных организаций Департамента мелиорации и определении динамики их изменения в разрезе федеральных округов за период 2020 г. и 2022 г. Новизна результатов состоит в том, что впервые разработана и апробирована методология индикативно-рейтинговой оценки ПКСП учреждения по рабочей силе, определены экстенсивные факторы ПКСП рабочей силы, позволяющие выявлять существенные изменения и возможности для формирования ПКСП подведомственных организаций по рабочей силе. Полученные результаты раскрывают характерные особенности ПКСП рабочей силы учреждения в разрезе федеральных округов за период 2020 г. и 2022 г., актуализируют стратегические направления развития трудовых ресурсов Департамента мелиорации, позволяют сформировать базу данных «Индикаторы экстенсивных факторов потенциала конкурентоспособности в мелиоративной отрасли агропромышленного комплекса Российской Федерации».

**Для цитирования:** Угрюмова А.А., Замаховский М.П., Паутова Л.Е. Анализ экстенсивных факторов, определяющих потенциал конкурентоспособности рабочей силы мелиоративных организаций Российской Федерации // Вестник университета. 2025. № 8. С. 191–201.

## Ключевые слова

Рабочая сила, профильное образование, обязательное медицинское обслуживание, экстенсивные факторы, пенсионная нагрузка, мелиоративная отрасль, потенциал конкурентоспособности

**Благодарности.** Авторы выражают слова благодарности руководству Департамента мелиорации Министерства сельского хозяйства Российской Федерации за организацию и проведение исследования в рамках государственного задания, а также руководству федерального государственного бюджетного учреждения Всероссийский научно-исследовательский институт «Радуга» за поддержку научно-исследовательской работы. Исследование выполнено в рамках государственного задания Министерства сельского хозяйства Российской Федерации на 2024 г.



# Analysis of extensive factors determining the potential of labor competitiveness of reclamation organizations of the Russian Federation

Alexandra A. Ugryumova<sup>1,2</sup>

Dr. Sci. (Econ.), Chief Researcher<sup>1</sup>, Leading Researcher<sup>2</sup>  
ORCID: 0000-0002-4549-0117, e-mail: feminaa@mail.ru

Mikhail P. Zamakhovsky<sup>1</sup>

Cand. Sci. (Phys.-Math.), Senior Researcher  
ORCID: 0000-0003-1062-6552, e-mail: zamakhovskii@mail.ru

Lyudmila Ye. Pautova<sup>1</sup>

Cand. Sci. (Psy.), Senior Researcher  
ORCID: 0000-0001-8879-0585, e-mail: cosidanie35@yandex.ru

<sup>1</sup>All-Russian Scientific Research Institute "Raduga", Kolomna, Russia

<sup>2</sup>Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, Moscow, Russia

## Abstract

The results of the research work carried out on the basis of the data from the federal state budgetary institution of the Department of Land Reclamation of the Ministry of Agriculture of the Russian Federation have been presented, revealing the features of building the competitiveness potential of organizations in the land reclamation industry due to extensive development opportunities. The purpose of the study is to analyze extensive factors in forming the competitiveness potential of the subordinate organizations labor force in the context of federal districts. Research methods are comparative, theoretical, and practical analyses, statistical methods (grouping, cluster and correlation analysis), and indicative rating assessment of organizations of the Department of Land Reclamation. The study results consist in collecting, statistical and economic analysis of the data on extensive labor force indicators from subordinate organizations of the Department of Land Reclamation, and determining the dynamics of their changes in the context of federal districts for the period 2020 and 2022. The novelty of the results lies in the fact that for the first time a methodology for indicative rating assessment of the competitiveness potential of the federal state budgetary institution in the labor force has been developed and tested, extensive factors of the competitiveness potential of the labor force have been identified, which make it possible to identify significant changes and opportunities for building the competitiveness potential of subordinate organizations in the labor force. The results obtained reveal the characteristic features of the labor competitiveness potential of the federal state budgetary institution in the context of federal districts for the period 2020 and 2022, actualize the strategic directions for developing labor resources of the Federal State Budgetary Institution of the Department of Land Reclamation, and allow forming a database named "Indicators of extensive factors of competitiveness potential in the reclamation sector of the agro-industrial complex of the Russian Federation".

**For citation:** Ugryumova A.A., Zamakhovsky M.P., Pautova L.Ye. (2025) Analysis of extensive factors determining the potential of labor competitiveness of reclamation organizations of the Russian Federation. *Vestnik universiteta*, no. 8, pp. 191–201.

## Keywords

Labor force, specialized education, compulsory medical care, extensive factors, pension burden, land reclamation industry, competitiveness potential

**Acknowledgements.** The authors express their gratitude to the management of the Department of Land Reclamation of the Ministry of Agriculture of the Russian Federation for organizing and conducting research within the framework of the state assignment, as well as to the management of the Federal State Budgetary Institution "All-Russian Scientific Research Institute "Raduga" for supporting research work. The study was carried out within the framework of the state assignment of the Ministry of Agriculture of the Russian Federation for 2024.



## **ВВЕДЕНИЕ**

Актуальность темы исследования, с одной стороны, обусловлена усилением значимости мелиоративной отрасли для гарантированного получения сельскохозяйственной продукции в Российской Федерации (далее – РФ, Россия), а с другой – связана с ролью кадров отрасли в достижении целей ее развития, декларируемых в таких основополагающих документах, как государственная программа «Комплексное развитие сельских территорий» и Стратегия устойчивого развития сельских территорий до 2030 г., поскольку обозначенные в данных документах проблемы формирования и распределения рабочей силы в сельском хозяйстве страны и в мелиоративной отрасли требуют конкретизации их в региональном масштабе<sup>1,2</sup>.

Для решения указанных проблем настоящее научно-практическое исследование направлено на выявление экстенсивных факторов и совокупного потенциала конкурентоспособности (далее – КСП) мелиорации за счет экстенсивных возможностей ее развития, конкретизацию индикаторов оценки рабочей силы, позволяющих раскрыть специфические экстенсивные показатели развития мелиоративных организаций в территориальном пространстве России.

В условиях снижения возможностей использования экстенсивного потенциала конкурентоспособности мелиоративных и в целом сельскохозяйственных организаций, обусловленного негативной демографической ситуацией, последствиями пандемии COVID-19 и беспрецедентным санкционным давлением на Россию, рабочая сила становится основополагающим условием экономического развития отрасли, от которой зависят эффективность использования основного капитала и рациональное использование финансовых ресурсов организаций.

Сложившийся в отрасли кадровый дефицит, структурные диспропорции и отрицательные динамические изменения требуют более тщательного и конкретного анализа (с учетом территориальных особенностей) расширения использования экстенсивного потенциала рабочей силы мелиоративных организаций и ограничения дестабилизирующих факторов, противодействующих приращению данного потенциала рабочей силы.

Цель настоящего исследования – провести системный анализ экстенсивных факторов потенциала конкурентоспособности рабочей силы федерального государственного бюджетного учреждения Департамента мелиорации Министерства сельского хозяйства РФ (далее – Департамент мелиорации Минсельхоза).

Новизна результатов исследования:

- впервые разработана и апробирована методология индикативно-рейтинговой оценки потенциала КСП Департамента мелиорации Минсельхоза по рабочей силе;
- впервые проведена оценка и проанализирована динамика экстенсивных факторов конкурентоспособности Департамента мелиорации Минсельхоза мелиоративной отрасли по рабочей силе, обеспечивающая выявление лидеров и аутсайдеров экстенсивного развития рабочей силы по федеральным округам;
- сформированы направления экстенсивного развития потенциала рабочей силы подведомственных организаций Департамента мелиорации по федеральным округам.

Практическая значимость результатов исследования заключается в формировании и регистрации информационной базы данных «Индикаторы экстенсивных факторов потенциала конкурентоспособности в мелиоративной отрасли АПК РФ» и разработке подпрограммы компьютерной программы расчета показателей и индикаторов экстенсивных факторов и коэффициента потенциала конкурентоспособности Департамента мелиорации Минсельхоза на основе метода индикативно-рейтинговой оценки.

В настоящей работе представлены результаты научно-практического анализа по проблеме исследования, выводы исследования изложены в заключительном разделе.

## **ТЕОРИЯ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ**

Теоретико-методологической основой анализа и оценки экстенсивных факторов потенциала конкурентоспособности Департамента мелиорации Минсельхоза по рабочей силе в настоящем исследовании

<sup>1</sup> Государственная программа «Комплексное развитие сельских территорий». Режим доступа: <http://government.ru/rugovclassifier/878/events/> (дата обращения: 15.02.2025).

<sup>2</sup> Стратегия устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2030 года. Режим доступа: <http://static.government.ru/media/files/Fw1kbNXVjxQ.pdf> (дата обращения: 15.02.2025).

являются:

- анализ системно-содержательных особенностей формирования экстенсивных показателей для оценки трудовых ресурсов отраслей экономики России, в том числе показатели земельного потенциала России [1–3]<sup>3,4</sup>;
- научно-методологические подходы к оценке потенциала конкурентоспособности рабочей силы [4; 5];
- методология индикативно-рейтинговой оценки потенциала конкурентоспособности ФГБУ мелиоративной отрасли агропромышленного комплекса (далее – АПК) и практический опыт статистических расчетов [6]<sup>5</sup>.

На современном этапе развития мелиоративной отрасли АПК России принципиальное значение приобретает выявление и развитие отраслевой рабочей силы, ее потенциала и, как следствие КСП. Это обосновано тем, что непосредственно человеческие, а не материальные ресурсы в настоящих условиях имеют наибольшее значение для развития страны в целом. В связи с этим необходимым представляется изучение потенциала КСП рабочей силы мелиоративной отрасли, что в свою очередь является определяющим фактором в достижении высокого уровня конкурентоспособности мелиоративной отрасли АПК.

Методы исследования: системный, логический, статистический и экономический анализ, индикативно-рейтинговая оценка ФГБУ Департамента мелиорации Министерства сельского хозяйства РФ, статистические и логические методы обработки и обобщения результатов.

## РЕЗУЛЬТАТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

Выборка исследования: для анализа экстенсивных показателей потенциала КСП Департамента мелиорации Минсельхоза «Управление «Мелиоводхоз» по рабочей силе получены и проанализированы исходные данные за 2020 г. от 69 ФГБУ, а за 2022 г. – от 70. Общая выборочная совокупность составила 86,3 % и 87,5 % от всех ФГБУ Департамента мелиорации из всех (8) федеральных округов РФ.

По результатам апробации методологии оценки потенциала КСП Департамента мелиорации Минсельхоза мелиоративной отрасли внесены коррективы и разработаны следующие экстенсивные показатели для анализа и оценки потенциала КСП Департамента мелиорации Минсельхоза по рабочей силе [6]:

- коэффициент пенсионной нагрузки;
- удельный вес трудоспособной части работников;
- удельные затраты на обязательное медицинское обслуживание работников;
- удельный вес работников с профильным образованием;
- удельный вес работников со стажем от пяти лет;
- удельный вес высококвалифицированных работников;
- удельный вес малоквалифицированных работников;

В табл. 1 для каждого из указанных показателей приведены формулы расчета.

Таблица 1

### Расчет экстенсивных показателей рабочей силы

| Экстенсивные показатели рабочей силы ФГБУ | Формулы расчета                                        | Данные для расчета                                                                                                                     |
|-------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Коэффициент пенсионной нагрузки           | $K_{\text{пн}} = \frac{Ч_{\text{пен}}}{Ч_{\text{тр}}}$ | Численность работников пенсионного возраста ( $Ч_{\text{пен}}$ ), численность работников в трудоспособном возрасте ( $Ч_{\text{тр}}$ ) |

<sup>3</sup> Российская академия наук. Аналитическая записка «Земельный потенциал России: состояние, проблемы и меры по его рациональному использованию и охране». Режим доступа: <https://www.ras.ru/FStorage/Download.aspx?id=5e5ba20e-8e6f-440b-8e17-5b52118fe86c> (дата обращения: 03.03.2025).

<sup>4</sup> Нардина С.А. Факторы, определяющие конкурентоспособность рабочих кадров сельскохозяйственного профиля на рынке аграрного труда. Режим доступа: [https://science-bsea.narod.ru/2009/ekonom\\_2009/nardina\\_faktor.htm](https://science-bsea.narod.ru/2009/ekonom_2009/nardina_faktor.htm) (дата обращения: 15.02.2025).

<sup>5</sup> Статистика России и мира – информация и показатели. Экономически активное и трудоспособное население. Режим доступа: <https://rosinfostat.ru/ekonomicheski-aktivnoe-naselenie/> (дата обращения: 03.03.2025).

| Экстенсивные показатели рабочей силы ФГБУ                            | Формулы расчета                                                            | Данные для расчета                                                                                                                                                                                                                      |
|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Удельный вес работников в трудоспособном возрасте [9]                | $y_{\text{тв}} = \frac{Ч_{\text{тр}}}{Ч_{\text{сп}}} \cdot 100 \%$         | Численность работников трудоспособного возраста (для мужчин от 16 и до 59 лет (граница трудоспособного возраста – 59 лет, для женщин – от 16 до 54 лет) ( $Ч_{\text{тр}}$ ), общая списочная численность работников ( $Ч_{\text{сп}}$ ) |
| Удельные затраты на обязательное медицинское обслуживание работников | $y_{\text{мо}} = \frac{З_{\text{мо}}}{Ч_{\text{сп}}}$                      | Расходы ФГБУ на обязательное медицинское обслуживание ( $З_{\text{мо}}$ ), общая списочная численность работников ( $Ч_{\text{сп}}$ )                                                                                                   |
| Удельный вес высококвалифицированных работников                      | $y_{\text{вр}} = \frac{Ч_{\text{ВПО и 5 лс}}}{Ч_{\text{сп}}} \cdot 100 \%$ | Численность работников с высшим профессиональным образованием и со стажем от пяти лет ( $Ч_{\text{ВПО и 5 лс.}}$ ), общая списочная численность работников ( $Ч_{\text{сп}}$ )                                                          |
| Удельный вес малоквалифицированных работников                        | $y_{\text{мр}} = \frac{Ч_{\text{БПО и 5 лс}}}{Ч_{\text{сп}}} \cdot 100 \%$ | Численность работников без профильного образования и со стажем менее пяти лет ( $Ч_{\text{БПО и 5 лс.}}$ ), общая списочная численность работников ( $Ч_{\text{сп}}$ )                                                                  |
| Удельный вес работников с профильным образованием                    | $K_{\text{по}} = \frac{Ч_{\text{по}}}{Ч_{\text{сп}}} \cdot 100 \%$         | Численность работников с профильным образованием ( $Ч_{\text{по}}$ ), общая списочная численность работников ( $Ч_{\text{сп}}$ )                                                                                                        |
| Удельный вес работников со стажем от пяти лет                        | $y_{\text{5лс}} = \frac{Ч_{\text{5лс}}}{Ч_{\text{сп}}} \cdot 100 \%$       | Численность работников с со стажем от пяти лет ( $Ч_{\text{5лс}}$ ), общая списочная численность работников ( $Ч_{\text{сп}}$ )                                                                                                         |

Составлено авторами по материалам исследования

Данные табл. 1 позволяют определить, что для анализа экстенсивных факторов потенциала КСП ФГБУ по рабочей силе разработаны следующие показатели и индикаторы:

- показателями для оценки потенциала КСП рабочей силы Департамента мелиорации Минсельхоза являются:
  - коэффициент пенсионной нагрузки;
  - удельный вес трудоспособной части работников;
  - удельные затраты на обязательное медицинское обслуживание работников;
  - удельный вес высококвалифицированных работников;
  - удельный вес малоквалифицированных работников;
- в качестве индикаторов потенциала конкурентоспособности ФГБУ «Управления «Мелиоводхоз» выбраны те, при увеличении которых повышется оценка потенциала, то есть корреляция между индикатором и коэффициентом потенциала должна быть прямой и не слабой:
  - удельный вес работников с профильным образованием;
  - удельный вес работников со стажем от пяти лет.

При увеличении этих показателей всегда повышется потенциал КСП Департамента мелиорации Минсельхоза.

На основе научно-практического анализа сформирована система оценки потенциала конкурентоспособности мелиоративной отрасли по рабочей силе с учетом экстенсивных и факторов его роста. В частности, в настоящем исследовании представлены результаты анализа экстенсивных показателей потенциала КСП Департамента мелиорации Минсельхоза по рабочей силе.

В табл. 2 приведены средние коэффициенты пенсионной нагрузки, средние удельные веса работни-

ков трудоспособного возраста и их приросты в Департаменте мелиорации Минсельхоза Департамента мелиорации по федеральным округам в 2020 г. и 2022 г. Коэффициент пенсионной нагрузки, отражающий степень нагрузки работников пенсионного возраста на работников трудоспособного возраста, и удельный вес работников трудоспособного возраста характеризуют состояние кадров организации.

Таблица 2

**Средние коэффициенты пенсионной нагрузки и средние удельные веса работников трудоспособного возраста в ФГБУ Департамента мелиорации по федеральным округам в 2020 г. и 2022 г.**

| Федеральный округ | Коэффициент пенсионной нагрузки |         |         | Удельный вес работников в трудоспособном возрасте, % |         |         |
|-------------------|---------------------------------|---------|---------|------------------------------------------------------|---------|---------|
|                   | 2020 г.                         | 2022 г. | Прирост | 2020 г.                                              | 2022 г. | Прирост |
| ЦФО               | 0,59                            | 0,56    | – 0,03↓ | 65,98                                                | 66,44   | 0,46↑   |
| СЗФО              | 0,29                            | 0,24    | – 0,05↓ | 78,61                                                | 82,42   | 3,81↑   |
| СКФО              | 0,34                            | 0,33    | – 0,01↓ | 75,88                                                | 76,50   | 0,62↑   |
| ЮФО               | 0,40                            | 0,44    | 0,04↑   | 72,19                                                | 69,90   | – 2,29↓ |
| ПФО               | 0,46                            | 0,39    | – 0,07↓ | 70,48                                                | 73,12   | 2,64↑   |
| УФО               | 0,28                            | 0,22    | – 0,06↓ | 80,01                                                | 82,68   | 2,67↑   |
| СФО               | 0,45                            | 0,51    | 0,06↑   | 70,08                                                | 72,87   | 2,79↑   |
| ДФО               | 0,49                            | 0,53    | 0,04↑   | 73,61                                                | 72,88   | – 0,73↓ |

Примечание: Коэффициент пенсионной нагрузки не имеет единиц измерения, так как это относительный показатель. Данные получаем в результате целевого запроса в учреждения. ЦФО – Центральный федеральный округ, СЗФО – Северо-Западный федеральный округ, СКФО – Северо-Кавказский федеральный округ, ЮФО – Южный федеральный округ, ПФО – Приволжский федеральный округ, УФО – Уральский федеральный округ, СФО – Сибирский федеральный округ, ДФО – Дальневосточный федеральный округ

Составлено авторами по материалам исследования

Из табл. 2 следует:

- максимальные средние коэффициенты пенсионной нагрузки были выявлены в Департаменте мелиорации Минсельхоза в 2020 г. и 2022 г. в Центральном федеральном округе (далее – ЦФО), а минимальные – в Уральском федеральном округе (далее – УФО), при этом в 2022 г. по сравнению с 2020 г. эти показатели имели убывающие тренды;
- максимальные средние удельные веса работников трудоспособного возраста в Департаменте мелиорации Минсельхоза наблюдались в 2020 г. и 2022 г. в УФО, а минимальные – в Южном федеральном округе (далее – ЮФО), при этом в 2022 г. по сравнению с 2020 г. эти показатели имели соответственно возрастающий и убывающий тренды;
- снижение среднего удельного веса работников трудоспособного возраста в Департаменте мелиорации Минсельхоза по ЮФО и Дальневосточному федеральному округу (далее – ДФО) сопровождается повышением пенсионной нагрузки, что не способствует устойчивому развитию потенциала КСП рабочей силы отраслевых организаций;
- повышение среднего удельного веса работников трудоспособного возраста в Департаменте мелиорации Минсельхоза по ЦФО, Северо-Западному федеральному округу (далее – СЗФО), Северо-Кавказскому федеральному округу (далее – СКФО), Приволжскому федеральному округу (далее – ПФО) и УФО сопровождается снижением пенсионной нагрузки, обеспечивая явные предпосылки для надежного формирования потенциала КСП рабочей силы.

Следует отметить, что повышение границ пенсионного возраста увеличило численность работников в трудоспособном возрасте<sup>6,7</sup>.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ и Приказом Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. № 29н необходимо организовывать и проводить обязательные, предварительные и периодические медицинские осмотры работников, что также отражено в профессиональных отраслевых стандартах в разделе «Особые

<sup>6</sup> Федеральный закон от 3 октября 2018 г. № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий». Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43614> (дата обращения: 15.02.2025).

<sup>7</sup> Пенсионный возраст подняли, но не для всех. Режим доступа: <https://consultantkhv.ru/periodika/gazeta-vernoe-reshenie/vypusk-07-22-07-19/pensionnyy-vozrast-podnyali-no-ne-dlya-vsekh/> (дата обращения: 15.02.2025).

условия труда и допуски к работе», а также в должностных инструкциях для определенных категорий и должностей работников Департамента мелиорации Минсельхоза<sup>8</sup>. Это способствует формированию социальной защищенности работников и системы правовых, экономических и организационных мер по формированию конкурентоспособных отраслевых кадров.

В табл. 3 приведены удельные затраты на обязательное медицинское обслуживание одного работника ФГБУ по федеральным округам в 2020 г. и 2022 г.

Таблица 3

**Удельные затраты на обязательное медицинское обслуживание одного работников ФГБУ по федеральным округам**

| Федеральный округ | Удельные затраты на медицинское обслуживание одного работника, тыс. руб./чел. |         |         |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------|---------|---------|
|                   | 2020 г.                                                                       | 2022 г. | Прирост |
| ЦФО               | 0,34                                                                          | 0,22    | – 0,12  |
| СЗФО              | 0,09                                                                          | 0,27    | 0,18    |
| СКФО              | 0,45                                                                          | 0,75    | 0,3     |
| ЮФО               | 0,97                                                                          | 1,18    | 0,21    |
| ПФО               | 0,74                                                                          | 1,00    | 0,26    |
| УФО               | 0,02                                                                          | 0,10    | 0,08    |
| СФО               | 0,68                                                                          | 0,84    | 0,16    |
| ДФО               | 0,47                                                                          | 0,82    | 0,35    |

Примечание: СФО – Сибирский федеральный округ

Составлено авторами по материалам исследования

Из табл. 3 следует, что в 2020 г. и 2022 г. лидерами по удельным затратам на обязательное медицинское обслуживание одного работника Департамента мелиорации Минсельхоза были ЮФО, ПФО и Сибирский федеральный округ (далее – СФО), при этом в этих округах в 2022 г. по сравнению с 2020 г. эти затраты увеличивались. Лидерские позиции этих федеральных округов можно объяснить развитой организационной структурой ФГБУ, предусматривающей наличие соответствующих должностей в штатном расписании для прохождения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров. Аутсайдером по удельным затратам на обязательное медицинское обслуживание одного работника является УФО. Это можно объяснить тем, что в округе периодическое медицинское обслуживание работников ФГБУ не проводилось. Следует отметить, что удельные затраты на медицинское обслуживание одного работника ФГБУ в 2022 г. по сравнению с 2020 г. снизились только в ЦФО.

Удельный вес высококвалифицированных работников и удельный вес малоквалифицированных работников Департамента мелиорации Минсельхоза являются ключевыми факторами формирования потенциала рабочей силы. Критериями высококвалифицированного труда рабочей силы Департамента мелиорации Минсельхоза, согласно методологии Общероссийского классификатора занятий, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих и утвержденных отраслевых профессиональных стандартов, являются уровень образования (профессиональная подготовка) и опыт (стаж) практической работы, которые в совокупности образуют необходимые предпосылки для

<sup>8</sup> Приказ Министерства здравоохранения от 28 января 2021 г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных ч. 4 ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры». Режим доступа: <https://base.garant.ru/400258713/> (дата обращения: 15.02.2025).

выполнения работы определенной сложности<sup>9,10,11,12,13,14,15,16</sup>. С учетом вышеуказанных нормативных актов в настоящем исследовании к высококвалифицированной рабочей силе ФГБУ отнесены работники, имеющие профильное образование и стаж от пяти лет.

В табл. 4 приведены средние удельные веса высококвалифицированных работников и малоквалифицированных работников ФГБУ в 2020 г. и 2022 г. по федеральным округам.

Таблица 4

**Средние удельные веса высококвалифицированных работников и малоквалифицированных работников ФГБУ в 2020 г. и 2022 г. по федеральным округам**

| Федеральный округ | Удельный вес<br>высококвалифицированных<br>работников, % |         |         | Удельный вес<br>малоквалифицированных<br>работников, % |         |         |
|-------------------|----------------------------------------------------------|---------|---------|--------------------------------------------------------|---------|---------|
|                   | 2020 г.                                                  | 2022 г. | Прирост | 2020 г.                                                | 2022 г. | Прирост |
| ЦФО               | 36,31                                                    | 32,69   | – 3,62  | 27,53                                                  | 17,72   | – 9,81  |
| СЗФО              | 38,35                                                    | 49,02   | 10,67   | 22,57                                                  | 7,76    | – 14,81 |
| СКФО              | 17,74                                                    | 14,63   | – 3,11  | 26,67                                                  | 25,01   | – 1,66  |
| ЮФО               | 19,34                                                    | 18,16   | – 1,18  | 24,24                                                  | 23,13   | – 1,11  |
| ПФО               | 29,90                                                    | 35,52   | 5,62    | 28,42                                                  | 26,18   | – 2,24  |
| УФО               | 38,55                                                    | 34,98   | – 3,57  | 18,25                                                  | 30,53   | 12,28   |
| СФО               | 29,89                                                    | 28,84   | – 1,05  | 28,99                                                  | 24,69   | – 4,30  |
| ДФО               | 50,22                                                    | 54,17   | 3,95    | 19,57                                                  | 17,38   | – 2,19  |

*Составлено авторами по материалам исследования*

Из табл. 4 следует:

- максимальные средние удельные веса высококвалифицированных работников Департамента мелиорации Минсельхоза наблюдались в 2020 г. в УФО, а в 2022 г. – в ДФО, а минимальные – в ЮФО в 2020 г. и 2022 г., при этом в 2022 г. по сравнению с 2020 г. эти веса в УФО и ЮФО возрастали, а в ДФО – убывали;
- максимальные средние удельные веса малоквалифицированных работников Департамента мелиорации Минсельхоза наблюдались в 2020 г. в СФО, в 2022 г. – в УФО, минимальные – в 2020 г. в УФО, а в 2022 г. – в СЗФО, при этом в 2022 г. по сравнению с 2020 г. эти веса в УФО возрастали, а в СФО убывали;
- увеличение среднего удельного веса высококвалифицированных работников в Департаменте мелиорации Минсельхоза по СЗФО, ПФО и ДФО сопровождалось уменьшением среднего удельного веса малоквалифицированных работников. В остальных федеральных округах (ЦФО, СКФО, ЮФО и СФО), кроме УФО, выявлен убывающий тренд снижения численности работников разной квалификации.

## **СИСТЕМНЫЙ АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ ПОТЕНЦИАЛА КСП РАБОЧЕЙ СИЛЫ ДЕПАРТАМЕНТА МЕЛИОРАЦИИ МИНСЕЛЬХОЗА В РАЗРЕЗЕ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ОКРУГОВ**

<sup>9</sup> Приказ Федеральной службы государственной статистики от 12 декабря 2015 г. № 2020-ст «ОК 010-2014 (МСК3-08). Общероссийский классификатор занятий». Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_177953/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_177953/) (дата обращения: 15.02.2025).

<sup>10</sup> Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_97378/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_97378/) (дата обращения: 15.02.2025).

<sup>11</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты от 11 апреля 2014 г. № 247н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по эксплуатации насосных станций водопровода». Режим доступа: <https://base.garant.ru/70670824/> (дата обращения: 15.02.2025).

<sup>12</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты от 30 сентября 2020 г. № 682н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по агроуправлению». Режим доступа: <https://base.garant.ru/74857331/> (дата обращения: 15.02.2025).

<sup>13</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты от 4 июня 2014 г. № 362н «Об утверждении профессионального стандарта «Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства» (с изменениями и дополнениями). Режим доступа: <https://base.garant.ru/70691292/> (дата обращения: 15.02.2025).

<sup>14</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты от 22 апреля 2015 г. № 237н «Об утверждении профессионального стандарта «Техник в строительстве». Режим доступа: <https://base.garant.ru/71015538/> (дата обращения: 15.02.2025).

<sup>15</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты от 6 июля 2015 г. № 429н «Об утверждении профессионального стандарта «Машинист насосных установок». Режим доступа: <https://bpe-center.ru/wp-content/uploads/2020/11/prkaz-mint-ot-06.07.2015.pdf> (дата обращения: 15.02.2025).

<sup>16</sup> Приказ Министерства труда и социальной защиты от 24 декабря 2015 г. № 1121н «Об утверждении профессионального стандарта «Работник по мониторингу и диагностике сооружений гидроэлектростанций/ гидроаккумулирующих электростанций». Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71217292/> (дата обращения: 15.02.2025).

Потенциал КСП рабочей силы ФГБУ за период 2020 г. и 2022 г. в разрезе федеральных округов характеризуется следующими особенностями.

1. По ЦФО выявлена тенденция по снижению коэффициента пенсионной нагрузки у 46,1 % (6 Департаментов мелиорации Минсельхоза) и повышения удельного веса трудоспособной части работников у 61,5 % (8 Департаментов мелиорации Минсельхоза), что обеспечивает устойчивость по формированию потенциала КСП рабочей силы Департамента мелиорации Минсельхоза. Отрицательный прирост по удельным затратам Департамента мелиорации Минсельхоза на обязательное медицинское обслуживание работников выявлен в ЦФО (– 9,1 %), что противоречит положительному приросту удельного веса работников в трудоспособном возрасте. Определены отрицательные приросты по удельным весам высококвалифицированных работников и малоквалифицированных работников, что способствует снижению потенциала КСП рабочей силы.

2. По СЗФО наблюдается увеличение удельного веса трудоспособной части работников у 50 % (три Департамента мелиорации Минсельхоза) при незначительном снижении коэффициента пенсионной нагрузки выявлено у 50 % (три Департамента мелиорации Минсельхоза) – от – 0,04 % до – 0,33 %. Наблюдается неравномерность по удельным затратам на медицинское обслуживание работников, поскольку только у 50 % Департаментов мелиорации Минсельхоза выявлены системные расходы на обязательное медицинское обслуживание работников. СЗФО определен как абсолютный лидер по приросту удельного веса высококвалифицированных работников и по снижению удельного веса малоквалифицированных работников, что обеспечивает рост потенциала КСП рабочей силы. Таким образом, можно определить достаточно стабильный уровень его сформированности по большинству ФГБУ СЗФО.

3. По СКФО определены незначительное изменение коэффициента пенсионной нагрузки в пределах от 0 до – 0,4 % у 46,6 % (7 Департаментов мелиорации Минсельхоза) и положительный прирост удельного веса трудоспособной части работников у 50 % Департаментов мелиорации Минсельхоза, что может способствовать формированию устойчивого состояния потенциала КСП оборотного капитала по большинству Департаментов мелиорации Минсельхоза округа. Наблюдается неравномерность по удельному весу на медицинское обслуживание, поскольку у 47,5% (7 Департаментов мелиорации Минсельхоза) выявлен отрицательный прирост по расходам на обязательное медицинское обслуживание работников. Выявлены отрицательные приросты по удельным весам высококвалифицированных работников и малоквалифицированных работников, что снижает потенциал КСП рабочей силы. Таким образом, определяется неравномерность и неустойчивость в сформированности потенциала КСП рабочей силы Департаментов мелиорации Минсельхоза.

4. По ЮФО выявлено незначительное повышение коэффициента пенсионной нагрузки в пределах от 0,01 до 0,18 % у 66,66 % (четыре Департамента мелиорации Минсельхоза) при снижении удельного веса трудоспособной части работников данного показателя у 83,3 % (пять Департаментов мелиорации Минсельхоза), что может препятствовать формированию потенциала КСП рабочей силы Департамента мелиорации Минсельхоза по округу. Наблюдается устойчивость по удельным затратам на медицинское обслуживание работников, поскольку во всех Департаментах мелиорации Минсельхоза по ЮФО выявлены системные расходы на обязательное медицинское обслуживание работников. Выявлены отрицательные приросты по удельным весам высококвалифицированных работников и малоквалифицированных работников, что не способствует формированию устойчивого потенциала КСП рабочей силы. Результаты анализа показателей потенциала КСП рабочей силы Департамента мелиорации Минсельхоза по ЮФО свидетельствуют о его снижении и об отсутствии системного управления процессом развития кадрового потенциала мелиоративной отрасли.

5. По ПФО определен положительный прирост удельного веса трудоспособной части работников только у 70 % (7 Департаментов мелиорации Минсельхоза) при незначительном снижении коэффициента пенсионной нагрузки в пределах от – 0,01 до – 0,74 % у 70 % (7 Департаментов мелиорации Минсельхоза). Наблюдается стабильная ситуация по удельным затратам на медицинское обслуживание работников. Зафиксированы положительный прирост по удельному весу высококвалифицированных работников и снижение малоквалифицированных работников. Таким образом, потенциал КСП рабочей силы по ПФО является неоднородным и не сбалансированным по квалификационным уровням.

6. По УФО зафиксировано снижение прироста удельного веса трудоспособной части работников у 75 % Департаментов мелиорации Минсельхоза при незначительном изменении коэффициента пенсионной нагрузки в пределах от 0,01 до – 0,4 %. Абсолютные аутсайдерские позиции выявлены по расходам

на обязательное медицинское обслуживание работников и квалификационной характеристике работников, поскольку выявлены отрицательный прирост ( $-3,57\%$ ) по удельному весу высококвалифицированных работников и положительный прирост ( $12,28\%$ ) малоквалифицированных работников. Таким образом, в Департаменте мелиорации Минсельхоза по УФО выявлена критическая ситуация по сформированности потенциала КСП рабочей силы, что характеризует отрицательную тенденцию по его развитию.

7. По СФО увеличение удельного веса трудоспособной части работников зафиксировано больше, чем у половины отраслевых Департаментов мелиорации Минсельхоза ( $57,1\%$ , или четыре ФГБУ), выявлено незначительное изменение коэффициента пенсионной нагрузки в пределах от  $0,02$  до  $-0,23\%$ . Наблюдается снижение удельных затрат на обязательное медицинское обслуживание работников Департамента мелиорации Минсельхоза ( $-50,93\%$ ), несмотря на увеличение удельного веса работников в трудоспособном возрасте, потому что с повышением численности работников в трудоспособном возрасте расходы на их медицинское обслуживание должны возрастать. Отрицательные приросты по квалификационной составляющей: снижение удельных весов высококвалифицированных и малоквалифицированных работников.

8. По ДФО выявлено снижение удельного веса трудоспособной части работников и коэффициента пенсионной нагрузки у  $42,8\%$  Департаментов мелиорации Минсельхоза. Наблюдаются достаточно стабильное положение по удельным весам на обязательное медицинское обслуживание работников Департамента мелиорации Минсельхоза у  $71,4\%$  (пять Департаментов мелиорации Минсельхоза) и системные расходы на обязательное медицинское обслуживание работников. Абсолютный лидер по положительной тенденции формирования устойчивого потенциала КСП рабочей силы, поскольку выявлено следующее соотношение квалификационных уровней работников: удельный вес высококвалифицированных работников составляет  $50,22\%$  за 2020 г.,  $54,17\%$  – за 2022 г., а удельный вес малоквалифицированных работников составляет  $19,57$  и  $17,38\%$  соответственно по соответствующим периодам. Обобщая результаты оценки потенциала КСП рабочей силы среди Департамента мелиорации Минсельхоза по ДФО, возможно определить положительную тенденцию по его развитию.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основе результатов исследования экстенсивных факторов ПКСП ФГБУ «Управление «Мелиоводхоз» по рабочей силе целесообразно сделать следующие выводы:

- 1) построена методология индикативно-рейтинговой оценки потенциала КСП Департамента мелиорации Минсельхоза по рабочей силе, связанная с соблюдением принципа «выбор тех базовых индикаторов оценки рабочей силы Департамента мелиорации Минсельхоза, при увеличении значений которых повышается потенциал КСП Департамента мелиорации Минсельхоза по рабочей силе, с одновременной корреляцией между индикатором и коэффициентом потенциала КСП выше слабого уровня»;
- 2) в качестве базовых экстенсивных индикаторов оценки потенциала КСП Департамента мелиорации Минсельхоза по рабочей силе выделены удельный вес работников с профильным образованием и удельный вес работников со стажем от пяти лет;
- 3) снижение среднего удельные веса работников трудоспособного возраста в Департаменте мелиорации Минсельхоза по ЮФО и ДФО сопровождалось повышением пенсионной нагрузки, что не способствовало устойчивому развитию потенциала КСП рабочей силы отраслевых организаций;
- 4) повышение среднего удельные веса работников трудоспособного возраста в Департаменте мелиорации Минсельхоза по ЦФО, СЗФО, СКФО, ПФО и УФО связано со снижением пенсионной нагрузки, обеспечивая явные предпосылки для надежного формирования потенциала КСП рабочей силы;
- 5) повышение границ пенсионного возраста в России отразилось на следующих изменениях численности работников мелиоративной отрасли в трудоспособном возрасте: выявлен положительный тренд на незначительное повышение численности работников в трудоспособном возрасте – в пределах от  $1$  до  $4\%$  в СЗФО, ПФО, УФО и СФО;
- 6) увеличение среднего удельного веса высококвалифицированных работников в Департаменте мелиорации Минсельхоза по СЗФО, ПФО и ДФО сопровождалось уменьшением среднего удельного веса малоквалифицированных работников, в остальных федеральных округах (ЦФО, СКФО, ЮФО и СФО), кроме УФО, выявлен убывающий тренд снижения численности работников разной квалификации;
- 7) препятствующими факторами для формирования экстенсивного потенциала рабочей силы мелиоративных организаций являются снижение высококвалифицированных работников, старение высокок-

валифицированного состава рабочей силы, неравномерность распределения и соотношения работников по уровню квалификации в пространственном развитии мелноративной отрасли.

Полученные результаты отражают сложившуюся картину формирования экстенсивного потенциала рабочей силы мелноративной отрасли и обосновывают возможные направления ее наращивания.

### Список литературы

1. *Данкер К.А.* Конкурентоспособность рабочей силы России. Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. 2013;4(36).
2. *Мазилкина Е.И., Паничкина Г.Г.* Основы управления конкурентоспособностью. Саратов: Поволжская академия государственной службы; 2005. 163 с.
3. *Николаев Н.А., Полицук М.Н.* Методический подход к определению и оценке конкурентоспособности персонала. Вестник ЮУрГУ. Экономика и менеджмент. 2021;1(15):93–109. <https://doi.org/10.14529/em210110>
4. *Угрюмова А.А., Замаховский М.П., Капустина Т.А. и др.* Выявление актуальных точек развития мелноративной отрасли Российской Федерации. М.: Русайнс; 2023. 70 с.
5. *Угрюмова А.А., Гришаева О.Ю., Замаховский М.П., Паутова А.Е.* Потенциал конкурентоспособности мелноративной отрасли АПК РФ. М.: Русайнс; 2024. 112 с.
6. *Краснощеков В.Н., Ольгаренко Д.Г., Медведев А.С., Мищенко И.Д.* Методика оценки эффективности деятельности федеральных государственных учреждений по мелиорации земель и сельскохозяйственному водоснабжению. Коломна: ВНИИ «Радуга»; 2020. 34 с.

### References

1. *Danker K.A.* Competitiveness of the Russian labor force. Regional economy and management. 2013;4(36). (In Russian).
2. *Mazilkina Ye.I., Panichkina G.G.* Fundamentals of Competitiveness Management. Saratov: Volga Academy of Public Administration; 2005. 163 p. (In Russian).
3. *Nikolayev N.A., Poleschuk M.N.* Methodological approach to determining and assessing the competitiveness of personnel. Bulletin of the South Ural State University. Economics and Management. 2021;1(15):93–109. (In Russian). <https://doi.org/10.14529/em210110>
4. *Ugryumova A.A., Zamakhovskiy M.P., Kapustina T.A. et al.* Identification of relevant points of development of the land reclamation industry of the Russian Federation. Moscow: Rusains; 2023. 70 p. (In Russian).
5. *Ugryumova A.A., Grishayeva O.Yu., Zamakhovskiy M.P., Pautova L.Ye.* Competitiveness potential of the land reclamation sector of the agro-industrial complex of the Russian Federation. Moscow: Rusains; 2024. 112 p. (In Russian).
6. *Krasnoschekov V.N., Olgarenko D.G., Medvedev A.S., Mishchenko I.D.* Methodology for evaluating the effectiveness of federal government institutions in land reclamation and agricultural water supply. Kolomna: All-Russian Scientific Research Institute “Raduga”; 2020. 34 p. (In Russian).