

СЕКЦИЯ 3

Развитие системы кадрового обеспечения инновационного аграрного производства и формирование единого образовательного пространства

УДК 631.158.658.3

Н.В. Новичков, доктор экон. наук, профессор,

Государственная Дума Российской Федерации, г. Москва,

В.Г. Новиков, член-корр. РАН, доктор экон. наук, д-р социол. наук, профессор

Г.М. Демишкевич, доктор экон. наук, профессор,

ФГБОУ ДПО «Российская академия кадрового обеспечения агропромышленного комплекса», г. Москва.

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА РОССИИ: СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ, ТЕНДЕНЦИИ ИЗМЕНЕНИЯ

Ключевые слова: кадровый потенциал, уровень образования, профессионально-квалификационная структура, руководители, рабочие кадры, сельскохозяйственные организации, сельскохозяйственное производство, специалисты.

Keywords: human potential, level of education, vocational qualification structure, managers, workers, agricultural organizations, agricultural production, specialists.

Аннотация. В статье представлены результаты мониторинга кадровой обеспеченности агропромышленного комплекса России, которые позволили выявить тенденции изменения количественных и качественных показателей кадрового потенциала. Предлагаются организационные, нормативные меры развития кадрового потенциала в условиях модернизации производства и цифровой трансформации экономики.

Summary The article presents the results of monitoring the staffing of the Russian agro-industrial complex, which made it possible to identify trends in the quantitative and qualitative indicators of human resources. Organizational, regulatory measures for the development of human resources in the context of modernization of production and digital transformation of the economy are proposed.

В настоящее время российское общество находится в состоянии радикальных социально-экономических изменений, на первый план выходят задачи модернизации и технологического развития агропромышленного комплекса в условиях ускоренного импортозамещения и цифровой трансформации экономики. Для их решения требуются кадры с новыми про-

фессиональными компетенциями, обладающие как обширными знаниями междисциплинарного характера, так и углубленными узкоспециализированными [1-2]. Для разработки эффективной государственной кадровой политики особое значение приобретает достоверная первичная информация о состоянии и тенденциях развития кадрового потенциала в сфере АПК с учетом как количественных, так и качественных параметров.

Российская академия кадрового обеспечения агропромышленного комплекса уже более 20 лет в соответствии с государственным заданием проводит мониторинг кадрового обеспечения отрасли и предоставляет аналитические данные [3] в Министерство сельского хозяйства Российской Федерации, Аграрный комитет Государственной Думы Российской Федерации, Российскую академию наук, Торгово-промышленную палату Российской Федерации, обеспечивает информационную поддержку экспертных и конгрессных мероприятий.

Результаты мониторинга свидетельствуют, что на начало 2023 года в сельскохозяйственных организациях Российской Федерации работало 289,9 тыс. руководителей и специалистов и 808 тыс. работников массовых профессий. В этом году мониторингом охвачены также два новых российских региона Донецкая и Луганская народные республики.

Продолжается тенденция сокращения кадрового состава в сельскохозяйственном производстве. За последние 10 лет численность кадров сократилось на 26,3%, за последние 5 лет – на 10,3 %. (рисунок 1).

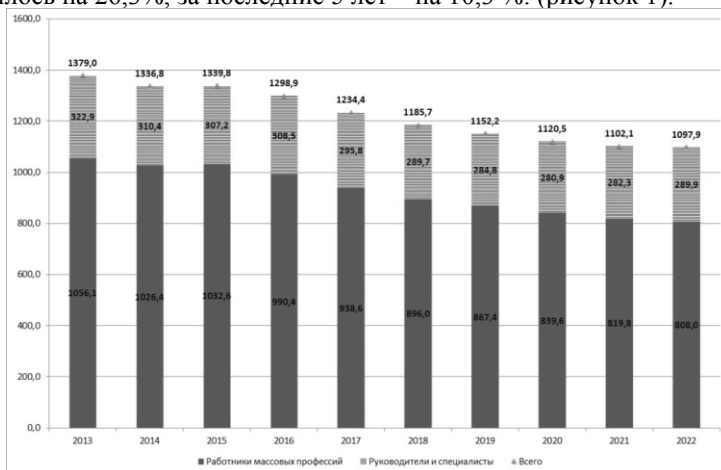


Рисунок 1. Изменение кадрового состава сельскохозяйственных организаций Российской Федерации, чел.

Наблюдается дефицит кадров, который увеличился за последний год и составил 102,8 тыс. человек, в том числе 21,2 – руководители и специалисты, 81,7 тыс. человек – работники массовых профессий.

За последние 10 лет численность руководителей и специалистов сократилось на 10,2%, обеспеченность снизилась на 1,2% и составила 93,2% (рисунок 2). При этом, необходимо отметить, что наибольший дефицит отрасль испытывает по важнейшим производственным службам: по агрономической обеспеченность – 89,4%, по ветеринарной – 88,1%, по зоотехнической – 86,5%.

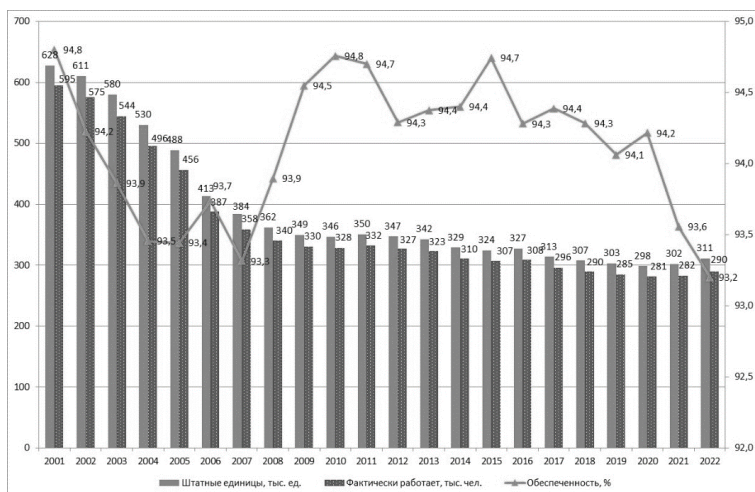


Рисунок 2. Изменение кадровой обеспеченности сельскохозяйственных организаций Российской Федерации руководителями и специалистами

При этом надо учитывать, что с одной стороны, многолетней тенденцией является *снижение общего количества работников, занятых в аграрном производстве*, слабый приток новых, особенно молодых, труженников на село. С другой – постепенное наращивание количества высокотехнологичных рабочих мест на предприятиях приводит к оптимизации производства, высвобождению персонала с низким уровнем образования и профессиональным потенциалом, росту производительности, повышению *требований к профессиональному уровню и компетенциям* потенциального работника[4].

Наблюдается высокая сменяемость (11,7% в 2022 году), продолжается увеличение доли специалистов пенсионного возраста, за последние 10 лет с 10,9 до 13 %, при этом доля молодежи за этот же период снижается с 11,3 до 8,7% (рисунок 3).

Причин оттока специалистов из села много, но основной из них является уровень заработной платы. Ситуация постепенно улучшается, ежегодно растет доля сельского хозяйства относительно показателя в среднем по экономике, однако до сих пор значительно ниже и в 2021 году состави-

ла 68,3%. Кроме этого оказывают влияние во многом худшие условия социального обеспечения по сравнению с городом[5].

Оценка образовательного уровня руководителей и специалистов сельскохозяйственного производства (рисунок 3) в целом показала, что наблюдавшаяся до 2013 года тенденция увеличения доли специалистов без специального образования сменилась снижением (за исключением 2016 г.) и в 2022 году она составила всего 10,1% от общей численности. В абсолютном выражении это свыше 29,3 тыс. человек, при этом только 7,2% из них обучается заочно. В то же время доля специалистов с высшим образованием стабильно растет (54,6% в 2022 году; рост доли в 1,75 раза за 20 лет), а со средним специальным образованием снижается.

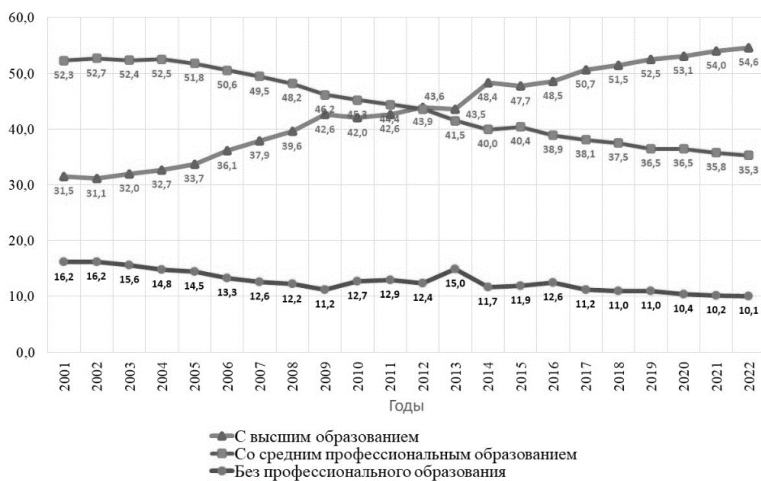


Рисунок 3. Уровень образования руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций Российской Федерации, % от общей численности

Профильные отраслевые вузы являются основным источником подготовки специалистов с высшим образованием для агропромышленного комплекса. В ведении Минсельхоза России в 2021 году находилось 54 вуза и 21 организация ДПО. В 2022 году 11 вузов было передано Минобрнауки России[6]. В 2021 году было выпущено 35,3 тыс. бакалавров, что на 31,7% меньше, чем в 2017 году. Количество выпущенных магистров напротив возросло на 46%. Численность молодых специалистов, освоивших специальность уменьшилось за пятилетний период на 6,7 % и составило 5,7тыс. человека.

Стратегической задачей для развития агропромышленного комплекса является трудоустройство молодых специалистов. По данным отчетов аг-

рарных вузов в 2021 году 39,% выпускников, обучавшихся по очной форме за счет федерального бюджета трудоустроились в сельскохозяйственные, водохозяйственные, мелиоративные, землеустроительные, лесохозяйственные организации, их доля за пятилетний период выросла на 7,3 %, что является положительной тенденцией. В образовательные, научно-исследовательские и проектные организации трудоустраивается 4,2-4,9 %, в органы исполнительной власти – 2,3-2,7 %, в организации социальной сферы в 2020-2021 годах – свыше 8%.

Проблемы формирования кадрового потенциала отрасли во многом связаны с тем, что не созданы условия для возврата выпускников на село; ожидания и предпочтения молодых специалистов-аграриев не соответствуют возможностям рынка труда и качеству сельского развития[7].

Главной задачей системы дополнительного профессионального образования является обеспечение непрерывности обучения специалистов АПК в течение всего периода их трудовой деятельности на основе эффективного использования постоянно обновляемого научного и инновационного потенциала, тех направлений и форм деятельности производства, где возможно достижение наиболее значительных экономических и социальных результатов. Как показали исследования, наблюдается *низкая доля руководителей и специалистов, повышающих свою квалификацию, в 2022 г. – всего 4,1 %* (рисунок 12). Среди руководителей лишь 3,4% прошли курсы повышения квалификации. К тому же этот показатель имеет тенденцию снижения, в 2013 году он составлял 9,1%, Такая же тенденция сохраняется и по специалистам основных служб. В 2022 году более активно повышали квалификацию специалисты зоотехнической службы (5,9%), агрономической (6,1%), ветеринарной (4,5%).

Рассматривая количественные изменения в период 2013-2022 гг. в кадрах массовых профессий в сельском хозяйстве, следует отметить изменение числа, как штатных единиц, так и фактически работающих (рисунок 2.3). Для значительного количества организаций сельского хозяйства характерным устойчивым признаком является снижение среднегодовой численности работников, в том числе кадров массовых профессий. За последние 10 лет произошло сокращение на 23,8 %, за последние 5 лет на 9,8 %. Обеспеченность с 2018 года стабильно уменьшается с 94,2% до 90,8 %

Этому способствуют как социально-экономические, так и технико-технологические изменения, происходящие за последнее время. В сельскохозяйственное производство активно внедряется робототехника, которая направлена на увеличение производительности труда, повышение качества сельскохозяйственной продукции, снижения ее себестоимости, происходит освоение инновационных технологий, цифровая трансформация производственных процессов. В результате увеличивается количество высокотехнологичных рабочих мест, высвобождается рабочая сила. Другая причина – естественный отток работников по возрасту, переквалификация и диверсификация производства на сельских территориях и незна-

чительный приток молодых кадров в аграрное производство. За последние 10 лет доля молодежи снижалась с 12,5% до 10,3%, про этом удельный вес лиц пенсионного возраста увеличился с 7,5% до 10,3%.

Серьезным негативным фактором являются недостаточная привлекательность рабочих квалификаций и квалификаций специалистов среднего звена среди населения, недостаточно эффективная современная система профессиональной ориентации и консультирования, невысокий уровень оплаты труда[8].

Сельскохозяйственный труд является очень сложным трудом, поскольку здесь на производственный процесс влияют биологические, физические, социальные, природные факторы, что требует использовать квалифицированную рабочую силу. Как показали исследования образовательного уровня рабочих кадров в сельском хозяйстве, с 2013 года увеличилась доля работников со средним профессиональным образованием с 23,8% до 29,6% в 2022 году (Рисунок). По высшему образованию также доля выросла с 2,6 до 5,3%. Сократилась доля получающих курсовое образование с 14,8% в 2012 г до 11,3% в 2021 г. Удельный вес работников, не имеющих профессионального образования, к сожалению, остался на уровне 25,2% .

Мы понимаем, что мониторинг – это только инструмент, нужны политические решения, в том числе и в нормативно-правовой плоскости. На государственном уровне необходимо уделить особое внимание развитию системы аграрного дополнительного профессионального образования, разработке и реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и профессиональной переподготовки по подпрограммам Федеральной научно-технической программы развития сельского хозяйства и иным направлениям, обеспечивающим независимость и конкурентоспособность отечественного агропромышленного комплекса. Здесь высока роль бизнес-сообщества, его заинтересованность в росте профессиональных квалификаций и получении новых навыков сотрудников через систему ДПО, в том числе через механизмы разработки и реализации совместных дополнительных профессиональных программ (ДПП).

Необходимо разработать нормативный документ, предусматривающий реализацию возможности целевого обучения не только в системе ВО-СПО, но и, что сейчас, на наш взгляд, важнее – ДПО (профпереподготовка, повышение квалификации), а также – профобучение (кадры массовых профессий), с отработкой механизмов возврата затраченных работодателем средств, в случае невыполнения работником условий целевого договора.

Назрела необходимость разработать и принять нормативный документ, *стимулирующий обязательную периодичность повышения квалификации* для руководителей и специалистов АПК, для начала – органов управления АПК (не реже одного раза в три года), создание специальных региональных фондов для финансирования повышения квалификации и профессиональной переподготовки. Следует предусмотреть необходимость представления

документов о прохождении профессиональной переподготовки и (или) повышения квалификации руководителем и специалистами сельскохозяйственных организаций при оформлении соответствующих финансовых субсидий из федерального и (или) региональных бюджетов.

Программа «Комплексное развитие сельских территорий до 2030 г.» предусматривает возможность возмещения организациям – сельскохозяйственным товаропроизводителям, осуществляющим свою деятельность на сельских территориях, 90 процентов фактически понесенных затрат, включая расходы по договорам целевого обучения, оплату труда и проживание обучающихся. Считаем необходимым распространить такую меру поддержки не только на профессиональную переподготовку и ученические договоры, но и на повышение квалификации сотрудников организаций АПК.

На основании имеющегося позитивного опыта необходимо *усилить профориентационную работу* в общеобразовательных организациях по привлечению талантливой молодежи на образовательные программы среднего профессионального и высшего образования сельскохозяйственной направленности. На основе сотрудничества аграрных вузов с сельскими школами целесообразно дальнейшее развитие профильных агроклассов, ученических производственных бригад, школьных лесничеств, где со школьниками занимаются преподаватели вузов. Данные мероприятия позволят принимать в образовательные учреждения молодежь, более подготовленную к обучению, что положительно скажется на качестве подготовки специалистов для АПК, закреплении молодежи на селе.

Следует нормативно предусмотреть льготы выпускникам агроклассов при поступлении в учреждения среднего и высшего профессионального образования. Данная инициатива сейчас широко обсуждается в экспертно-профессиональном сообществе.

Без разработки дальнейших мер по формированию и развитию человеческого капитала проблема обеспечения аграрной отрасли работниками в условиях ее цифровизации только усугубится, что ставит под угрозу достижение целей и задач стратегии социально-экономического развития России на ближайшие годы.

В принятой в мае 2023 года Концепции технологического развития Российской Федерации [9] в целях восполнения возникающих дефицитов и фокусировки системы подготовки кадров на технологических приоритетах планируется реализация следующих мероприятий:

– уточнение образовательных программ среднего профессионального и высшего образования, включая обеспечение соответствия тематик, структуры и результатов освоения образовательных программ набору компетенций, требуемых для решения задач развития критических и сквозных технологий;

– обеспечение на постоянной основе разработки и реализации образовательных программ с практикоориентированным подходом, предполага-

ющих управление проектами полного жизненного цикла продуктов, включающего этапы от идеи до коммерциализации;

- мониторинг и прогнозирование рынка труда и структуры занятости по профессиональным позициям, связанным с развитием критических и сквозных технологий, включая оценку потребности в численности специалистов и уровня необходимых профессиональных компетенций для последующей адаптации образовательных программ;

- увязка инициатив для обеспечения "бесшовного" кадрового перехода их участников от стадии начала реализации проектов, направленных на развитие сквозных технологий, до их внедрения в производственные и технологические цепочки;

- развитие передовых инженерных школ, обеспечивающих потребности в инженерных кадрах для развития критических и сквозных технологий;

- популяризация и поддержка программ дополнительного профессионального образования;

- тиражирование лучших результатов создания "цифровых кафедр" при образовательных организациях высшего образования;

- создание центров СТЭМ-обучения (STEM), предназначенного для развития знаний и компетенций населения в области естественных наук, технологий, инжиниринга и математики, а также компетенций в производстве изделий, на всех уровнях образования;

- развитие олимпиадного движения и конкурсов, чемпионатов рабочих профессий и профессионального мастерства;

- другие мероприятия.

Необходимо укреплять кадровый потенциал аграрной науки, мотивировать молодежь для занятий научной деятельностью. Для этого требуется увеличение бюджетных мест в аспирантуре и докторантуре, открытие профильных советов по защите диссертаций. Через передовые разработки в аграрной науке, инновации и технологичные инструменты, используемые в АПК, будет повышаться престиж аграрных профессий.

Таким образом, с целью формирования кадрового потенциала для инновационного развития сельскохозяйственного производства и сельских территорий, способного обеспечить продовольственную безопасность страны, необходимо осуществление комплекса организационных, нормативных и экономических мер.

Все эти меры целесообразно реализовывать программно-целевым методом. Большую роль при формировании кадрового потенциала АПК могут сыграть долгосрочные программы кадрового обеспечения сельского хозяйства на всех уровнях управления агропромышленным комплексом, совершенствование нормативно-правовой базы государственной поддержки и развития кадрового потенциала, включая региональное законодательство, отработка механизмов частно-государственного партнерства при решении задач по управлению кадровым обеспечением сельских территорий.

Список использованной литературы

1. Можаяев Е.Е., Демишкевич Г.М., Новиков В.Г., Шайтан Б.И., Горкин А.В., Семенова Е.И., Новичков Н.В., Корниенко А.В., Гридасова Е.А., Борисов М.Ю., Багдасарян В.Э., Шестопалова Е.В. Аналитический материал. Система кадрового обеспечения агросферы России: состояние, механизмы воспроизводства и направления развития. –М.:ФГБНУ «Росинформагротех», 2021.-396 с.
2. Шайтан Б.И., Новиков В.Г., Горкин А.В., Можаяев Е.Е., Титов Н.Л., Шарипов С.А. Дополнительное профессиональное образование специалистов АПК и сельских территорий: проблемы, направления диверсификации. –М.: ФГБОУ ДПО РАКО АПК, 2021. -619 с.
3. Новиков В.Г., д.э.н., д.с.н., член-корр. РАН, Танчук Р. С., к.э.н., доцент, Демишкевич Г.М., д.э.н., профессор, Кармазина Ю.В., Царева А.И., Христенко И.В.. Результаты мониторинга численности, состава и движения кадров агропромышленного комплекса Российской Федерации по формам ведомственного статистического наблюдения. – М.: ФГБОУ ДПО РАКО АПК, 2022. – 336 с.
4. Демишкевич Г.М., Хлусова И.А., Хлусов В.Н. Тенденции изменения кадрового потенциала агропромышленного комплекса Российской Федерации науч. изд. М.: ФГБОУ ДПО РАКО АПК. 2020. 165 с.
5. Шафиров В.Г., Демишкевич Г.М., Лисавцов А.Ю. Мониторинг кадровой обеспеченности сельскохозяйственных организаций России как основа формирования государственной кадровой политики отрасли // В сборнике: Актуальные проблемы формирования кадрового потенциала для инновационного развития АПК. Материалы конференции. 2018. С. 11-18.
6. Шафиров В.Г., Демишкевич Г.М., Хлусова И.А., Чепик Д.А., Мухамедова Т.О. и др. Кадровый потенциал АПК России: состояние и тенденции изменения: науч. изд. – М.: ФГБОУ ДПО РАКО АПК, 2018.– 173 с.
7. Демишкевич Г.М., Авдеев М.В. Проблемы подготовки и трудоустройства молодых специалистов в аграрном производстве / Дополнительное профессиональное образование агропромышленного комплекса: научное обеспечение. Материалы II Международной научно-практической конференции «Андреевские чтения». – М., 2021. – С. 60-72.
8. Хлусова И.А., Демишкевич Г.М., Хлусов В.Н. Мониторинг подготовки и трудоустройства сельской молодежи как основа формирования кадрового потенциала АПК Российской Федерации / И.А. Хлусова, Г.М. Демишкевич, В.Н. Хлусов. // Образование, наука, производство. – 2015. – Т. 10, – № 1(10), – С. 51-55.
9. Концепция технологического развития на период до 2030 года, утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 20 мая 2023 г. № 1315-р