УДК 331.5:63-05

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ: ДЕФИЦИТ КАДРОВ КАК ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РИСК В СИСТЕМЕ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ АПК

Волков Н.А.

Ассистент

Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина,

г. Краснодар, Россия

Шевелько Д.В.

студент

Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина,

г. Краснодар, Россия

Аннотация

В статье изучается вопрос о распространении кадрового дефицита в системе функционирования агропромышленного комплекса Российской Федерации. Анализируются статистические данные о численности занятых работников в сельском хозяйстве. Предоставляются данные, о связанных факторах, которые повлияли на высокую текучесть кадров сельхозтоваропроизводителей из сельских местностей в города. Для более углубленного изучения темы авторами графически показывается статистическая информация кадрового потенциала АПК за 2020-2024 гг., сформулированы соответствующие выводы по числовым показателям. Исходя из проведенного исследования были предложены актуальные выводы и рекомендации по улучшению механизма кадрового обеспечения АПК по территории Российской Федерации.

Ключевые слова: агропромышленный комплекс, рабочая сила, кадровый потенциал, Российская Федерация, численность занятых работников, государственное регулирование, повышение квалификации.

LABOR RESOURCES IN AGRICULTURE: SHORTAGE OF PERSONNEL AS AN ECONOMIC RISK IN THE AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX FUNCTIONING SYSTEM

Volkov N.A.

assistant

Kuban State Agrarian University named after I.T. Trubilin,

Krasnodar, Russia

Shevelko D.V.

student

Kuban State Agrarian University named after I.T. Trubilin,

Krasnodar, Russia

Abstract

The article examines the issue of the spread of personnel shortages in the system of functioning of the agro-industrial complex of the Russian Federation. Statistical data on the number of employed workers in agriculture are analyzed. Data is provided on related factors that have influenced the high staff turnover of agricultural producers from rural areas to cities. For a more in-depth study of the topic, the authors graphically show statistical information on the personnel potential of the agroindustrial complex for 2020-2024, and formulate relevant conclusions on numerical indicators. Based on the conducted research, relevant conclusions and recommendations were proposed to improve the mechanism of personnel support for the agro-industrial complex in the Russian Federation.

Keywords: agro-industrial complex, labor force, human resources, Russian Federation, number of employed workers, government regulation, professional development.

Актуальность данной научной статьи обусловлена острой проблемой дефицита кадров в агропромышленном комплексе, который влияет на структурное функционирование по территории Российской Федерации.

Цель данного исследования это оценить влияние дефицита трудовых ресурсов на экономическую устойчивость сельхозпроизводства.

Соответственно, агропромышленная сфера Российской Федерации, как и всех ее региональных субъектов обуславливается не только проблемой климатической зависимости, но и острым недостатком рабочих кадров. Сегодня аналитики и эксперты наиболее сильно замечают высокий показатель дефицита кадров в агропромышленном комплексе России. Так, за ноябрь 2024 г. Минсельхоз Российской Федерации оценивал дефицит рабочей силы в 350 тыс. чел. [5].

С одной стороны, такие резкие изменения аграрной политики производства и структур фермерских хозяйств обусловлены низким прогрессом производительности труда. С другой точки зрения, сектор сельского хозяйства демонстрирует нехватку рабочей силы из-за причины сокращения численности сельского населения [1, с. 16]. Достаточно большое количество людей переезжают из сельских местностей в огромные города для получения более прибыльной и авторитетной работы.

Кроме того, сельские местности демонстрируют низкий уровень оплаты труда и сложные условия работы [4, с. 60]. Люди не желают ограничиваться такими условиями и это существенно повлияло на рынок труда в агропромышленном комплексе РФ.

Таким образом, стоит сказать, что ограничения в условиях пандемии COVID-19, соответственно, также структурно поменяли рынок труда, в том числе в сельском хозяйстве. Причина заключается в резком снижении количества трудовых мигрантов. Минсельхоз России в 2023 году оценивал потребность АПК в иностранных сезонных работниках в 30 тыс. чел. В прошлом 2024 году этот структурный показатель вырос почти вдвое – 54 тыс. чел.

Статистика, которая характеризует дефицит кадров в сельхозбизнесе меняется каждый год. Ученые-специалисты стараются непросто исследовать данные цифровые показатели, но и предлагать актуальные меры по улучшению настоящей ситуации в кадровой политики АПК России.

Следуя логике данной исследовательской работы, авторы проанализировали численность занятых людей в сельском хозяйстве с 202о г. по 2024 г.

Структурные показатели представлены графически на рисунке 1 [6].

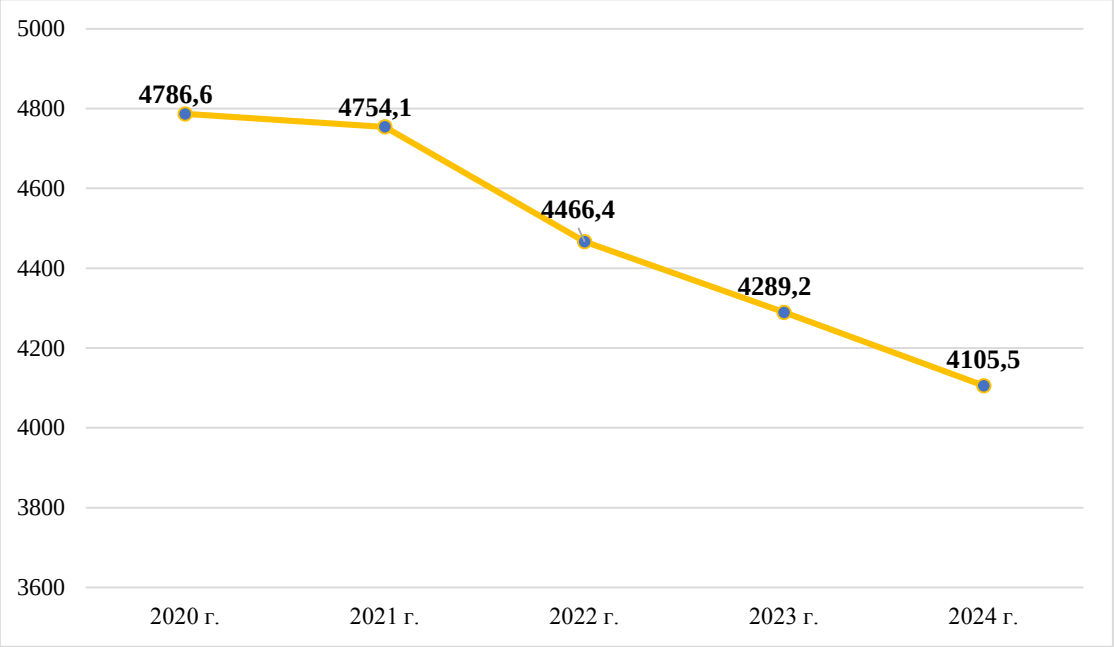

Рис. 1 Динамика развития численности занятых кадров в сельском хозяйстве за 2020-2024 гг., тыс. чел. (составлено авторами на основе [6])

Исходя из представленной информации по рисунку 1, демонстрирующие динамику развития численности рабочих в агропромышленном комплексе за 2020-2024 гг. можно сделать следующие промежуточные умозаключения:

Начальный период исследования (2020 г.) демонстрирует самую высокую занятость рабочих кадров в сельском бизнесе по территории Российской Федерации, а именно 4786,6 тыс. чел. Данный период характеризуется

наибольшей обеспеченностью производства экономистами, зоотехниками и агрономами структуре сельского хозяйства Российской Федерации;

С 2020-2024 гг. прослеживается явная динамика уменьшения рабочих кадров, которые заняты в сельском хозяйстве. Указанная экономическая оценка доказывает, что доля специалистов с высшим и средним образованием в области АПК непросто снижалась, а образовывала огромный дефицит кадров на рынке труда. Складывались тяжелые проблемы в структуре найма рабочей силы в агрономических службах, а также значительная доля специалистов уменьшалась в ветеринарной медицине [7, с. 7].

Конечный период экономического исследования (2024 г.), соответственно, характеризуется самой низкой числовой статистикой по занятым кадрам в сельском хозяйстве в Российской Федерации. Данный структурный показатель намного меньше, чем в 2020 году на 681,1 тыс. чел.

Следовательно, аналитики из основных причин высокой текучести кадров в агропромышленном комплексе относят такие факторы как: общий демографический кризис и отток населения из сельских местностей (как было указано ранее), отсутствие системного подхода государства к поддержке агропромышленного комплекса, образовательная проблема подготовки кадров для АПК. Последняя проблема обуславливается тем, что из-за роста цифровизации агропромышленный комплекс характеризуется современной сельхозтехникой, в свою очередь, не хватает специалистов для их управления [3, с. 13]. Это только подтверждает дефицит кадров в данной исследуемой области.

По результатам проведенной научной работы авторами предлагается построение оптимальной системы кадрового обеспечения агропромышленного комплекса РФ. Это должно стать центральной задачей в правительственных органах Российской Федерации, которые должны решить с помощью эффективного механизма управления проблему кадрового дефицита.

Следовательно, данный эффективный подход будет включать следующие меры:

1. Разработка программ на долгосрочной перспективе по обеспечению высокого предложения в сельском хозяйстве. Многие люди не обладают достаточным источниками информации, которые бы показывали вакансии на уровне сельхозбизнеса. Необходимо обеспечить прозрачность информации для каждого желающего работать в сфере АПК;

2. Создание безопасных условий труда. В основном такая техника будет полезна для сельских местностей. Государственные силы Российской Федерации могут увеличить производительность труда рабочих кадров в сельских местностях в сфере АПК через повышение технологического уровня производства и с помощью совершенствования экономических механизмов взаимодействия специалистов;

3. Дополнительно, авторами предлагается ввести мероприятия по закреплению квалифицированных кадров через практическую реализацию законодательства. Другими словами, применять льготы для молодых и начинающих специалистов в сельском хозяйстве. Это поможет повысить мотивацию работников к труду, адаптацию к новым условиям и профессиональную ориентацию молодых специалистов, только что закончившие высшие учебные заведения [2, с. 115].

Предложенные комплексные мероприятия по решению проблемы острого дефицита кадров в сельском хозяйстве по территории Российской Федерации необходимо рассмотреть для создания более гибкой системы подготовки и повышения квалификации всех сельских товаропроизводителей, работников обслуживающих отраслей в АПК. Данные условия помогут непросто обеспечить непрерывный поток рабочей силы в сельском хозяйстве, но и повысить трудовую конкурентоспособность на внутреннем и внешнем рынке труда.

Библиографический список

1. Аверкиева К.В. Изменения в аграрной занятости в российском черноземье и нечерноземье с начала 2000-х гг. // Региональные исследования. 2017. № 4 (58). С. 15–24

2. Богдановский В.А. Факторы и резервы роста производительности труда в сельском хозяйстве // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. 2022. № 9. С. 114–121.

3. Лясникова Ю.В., Лясников Н.В. Роль образования в системе агропромышленного комплекса России как фактор его инновационного развития // Продовольственная политика и безопасность. 2024. Том 11. № 1.

4. Наумов А.С., Потапова А.А. Влияние международной трудовой миграции на современное региональное развитие мирового сельского хозяйства // Региональные исследования. 2022. № 4. С. 56–70

5. Официальный сайт Министерства сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности Краснодарского края. URL: https://msh.krasnodar.ru (дата обращения: 12.12.2025)

6. Официальный сайт Управления Федеральной службой государственной статистик по Краснодарскому краю и Республике Адыгея. URL: https://23.rosstat.gov.ru (дата обращения 13.12.2025).

7. Ушачев И.Г., Маслова В.В., Чекалин В.С. Государственная поддержка сельского хозяйства в России: проблемы, пути их решения //АПК: экономика, управление. 2023. № 3. С. 4–12.