

УДК 331.104

ОФФШОРИНГ ПЕРСОНАЛА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ РОССИИ

Селиверстов М.В.

старший преподаватель

ФГБОУ ВО Алтайский государственный аграрный университет

Россия, г. Барнаул

Миненко А.В.

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВО Алтайский государственный аграрный университет

Россия, г. Барнаул

Аннотация. В статье рассмотрен вопрос оффшоринга персонала в сельскохозяйственном производстве. Отмечена актуальность направления исследования, заключающаяся в стратегической важности отрасли для обеспечения продовольственной безопасности страны, увеличивающимися объемами сельскохозяйственного производства, которое обуславливает привлечение дополнительных трудовых ресурсов, следовательно использование оффшоринга персонала может стать эффективным способом оптимизации затрат на оплату труда и повышения конкурентоспособности предприятий. Рассмотрены методологические основы исследования оффшоринга персонала в сельском хозяйстве, озвучена проблематика данного вопроса, рассмотрен зарубежный опыт, на основании чего были предложены методические рекомендации для специалистов, работающих в области оффшоринга персонала в сельском хозяйстве.

Ключевые слова: аутсорсинг, сельское хозяйство, персонал, оффшоринг, методические рекомендации, адаптация, мониторинг, контроль, эффективность.

OFFSHORING OF PERSONNEL IN RUSSIAN AGRICULTURE

Seliverstov M.V.

Senior lecturer

Altai State Agrarian University

Barnaul, Russia

Minenko A.V.

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

Altai State Agrarian University

Barnaul, Russia

Abstract. The article discusses the issue of offshoring personnel in agricultural production. The relevance of the research direction is noted, which lies in the strategic importance of the industry for ensuring the country's food security, the increasing volumes of agricultural production, which determines the attraction of additional labor resources, therefore the use of offshoring personnel can be an effective way to optimize labor costs and increase the competitiveness of enterprises. The methodological basis for the study of personnel offshoring in agriculture is considered, the problems of this issue are voiced, foreign experience is considered, on the basis of which methodological recommendations were proposed for specialists working in the field of personnel offshoring in agriculture.

Key words: outsourcing, agriculture, personnel, offshoring, methodological recommendations, adaptation, monitoring, control, efficiency.

Актуальность исследования оффшоринга персонала в сельском хозяйстве России обусловлена несколькими факторами. Во-первых, сельское хозяйство является стратегически важной отраслью экономики, обеспечивающей продовольственную безопасность страны. Во-вторых, в последние годы наблюдается тенденция к увеличению объёмов производства сельскохозяй-

ственной продукции, что требует привлечения дополнительных трудовых ресурсов. В-третьих, использование оффшоринга персонала может стать эффективным способом оптимизации затрат на оплату труда и повышения конкурентоспособности предприятий [2].

Исследование оффшоринга персонала в сельском хозяйстве позволит выявить преимущества и недостатки этого подхода, а также разработать рекомендации по его применению в российских условиях. Это поможет предприятиям сельского хозяйства повысить свою эффективность и конкурентоспособность на рынке.

Оффшоринг персонала в сельском хозяйстве – это процесс перемещения рабочих мест из одной страны в другую с целью минимизации расходов на персонал и повышения капитализации компании. Это инновационный метод управления человеческими ресурсами, который позволяет использовать дешёвую рабочую силу в странах с более низкими затратами на оплату труда[1].

Методологические подходы к исследованию оффшоринга персонала в сельском хозяйстве включают [2; 5]:

1. Системный подход - рассмотрение оффшоринга как элемента системы управления человеческими ресурсами, анализ его влияния на общую эффективность предприятия.

2. Сравнительный анализ - сравнение преимуществ и недостатков оффшоринга с другими методами управления персоналом, оценка его экономической эффективности.

3. Социологический подход - изучение восприятия оффшоринга работниками, анализ возможных социальных последствий для местного населения.

4. Статистический анализ - сбор и обработка данных о количестве оффшорных работников, их квалификации, заработной плате и т.д.

5. Экономико-математическое моделирование - разработка моделей для оценки влияния оффшоринга на финансовые показатели предприятия.

6. Правовой анализ - изучение законодательства стран, участвующих в

оффшоринге, выявление возможных юридических рисков.

Эти подходы позволяют комплексно подойти к исследованию оффшоринга персонала в сельском хозяйстве, учитывая его экономические, социальные и правовые аспекты.

Проблемы оффшоринга персонала в сельском хозяйстве включают [6; 7]:

1. Сложность калькуляции и подготовки: В отличие от стандартных процессов, где сроки закрытия заявок на персонал предсказуемы, в аграрной сфере всё зависит от погодных условий. Это требует заключения договоров с аутсорсинговыми компаниями, предусматривающих условия экстренного реагирования.

2. Зависимость от погоды: Сбор урожая зависит от погодных условий, что может привести к простоям в работе. Например, сбор урожая в дождь может привести к его порче.

3. Необходимость адаптации к местным условиям: Аутсорсинговые компании должны учитывать специфику сельского хозяйства в регионе, включая требования к гигиене, одежде и оборудованию для работы в различных погодных условиях.

4. Контроль качества: Важной задачей является контроль качества собранного урожая, что требует ежедневного мониторинга работы сотрудников и проверки собранной продукции.

5. Обучение и переподготовка персонала: В сельском хозяйстве часто требуется переобучение сотрудников для выполнения разных видов работ в зависимости от сезона.

6. Юридические риски: Необходимо тщательно изучать законодательство стран, участвующих в оффшоринге, чтобы избежать юридических проблем.

Решение этих проблем требует комплексного подхода, включающего планирование, адаптацию к местным условиям, обучение персонала и тщательный контроль качества.

Зарубежный опыт оффшоринга персонала в сельском хозяйстве показывает, что этот подход может быть эффективным способом снижения затрат и повышения производительности. Однако он также может вызывать ряд проблем, таких как зависимость от погодных условий, необходимость адаптации к местным условиям и юридические риски [4; 5].

В некоторых странах, например, в США, оффшоринг персонала в сельском хозяйстве используется для выполнения сезонных работ, таких как сбор урожая. Это позволяет компаниям снизить затраты на оплату труда и обеспечить своевременную уборку урожая [5].

В Европе оффшоринг персонала в сельское хозяйство также используется, но в меньшей степени. Это связано с тем, что в Европе существует развитая система социальной защиты и высокие стандарты безопасности труда/

В Азии оффшоринг персонала в сельское хозяйство является более распространённым явлением. Это связано с тем, что в Азии существует большое количество рабочей силы, которая готова работать за низкую заработную плату [3; 7].

Однако зарубежный опыт также показывает, что оффшоринг персонала в сельское хозяйство может вызывать ряд проблем, таких как эксплуатация работников, нарушение прав человека и экологические проблемы.

Для того чтобы избежать этих проблем, необходимо разработать чёткие правила и нормы, регулирующие оффшоринг персонала в сельское хозяйство. Эти правила должны обеспечивать защиту прав работников, соблюдение экологических стандартов и безопасность труда.

Методические рекомендации для специалистов, работающих в области оффшоринга персонала в сельском хозяйстве, могут включать следующие пункты:

1. Анализ потребностей: Перед началом работы важно провести детальный анализ потребностей компании в персонале, определить виды работ и необходимое количество работников.

2. Выбор аутсорсинговой компании: Следует выбирать проверенные компании с опытом работы в аграрной сфере, которые могут предоставить квалифицированный персонал и гарантировать качество выполняемых работ.

3. Заключение договора: Важно тщательно проработать условия договора, включая сроки выполнения работ, ответственность сторон, условия оплаты и возможные форс-мажорные обстоятельства.

4. Обучение и адаптация: Необходимо обеспечить обучение и адаптацию привлеченного персонала к специфике работы в сельском хозяйстве, а также к местным условиям и требованиям безопасности.

5. Мониторинг и контроль: Регулярно проводить мониторинг работы аутсорсинговых сотрудников, контролировать качество выполняемых работ и соблюдение сроков.

6. Коммуникация и обратная связь: Поддерживать открытую коммуникацию с аутсорсинговой компанией, оперативно решать возникающие вопросы и предоставлять обратную связь по результатам работы.

7. Соблюдение законодательства: Внимательно следить за изменениями в законодательстве стран, участвующих в оффшоринге, и своевременно вносить коррективы в работу.

8. Оценка эффективности: Регулярно оценивать экономическую эффективность оффшоринга персонала, сравнивать затраты с полученными результатами и вносить коррективы в стратегию управления персоналом.

Следуя этим рекомендациям, специалисты смогут эффективно управлять процессом оффшоринга персонала в сельском хозяйстве, минимизировать риски и максимизировать выгоды для своей компании.

Выводы: Оффшоринг персонала в сельском хозяйстве является сложным и многогранным процессом, который может принести значительные выгоды компаниям, стремящимся снизить затраты и повысить производительность. Однако он также сопряжён с рядом проблем и рисков, которые необходимо учитывать и минимизировать.

Для успешного внедрения и управления оффшорингом персонала в сельском хозяйстве необходимо тщательно анализировать потребности компании, выбирать надёжные аутсорсинговые компании, заключать подробные договоры, обучать и адаптировать привлечённый персонал, регулярно мониторить и контролировать качество работы, соблюдать законодательство и оценивать эффективность оффшоринга.

Библиографический список

1. Вакулич, Н. А. Привлекательность центральных и Восточно-европейских стран в качестве расположения оффшорных аутсорсинговых услуг / Н. А. Вакулич // Логистические системы в глобальной экономике. – 2022. – № 12. – С. 63-66. – EDN ZFUEXF.
2. Воробьева, С. А. Применение аутсорсинга в современных организациях / С. А. Воробьева, Е. С. Воловская, Т. Е. Кравченко // Социально-экономическое развитие России: проблемы, тенденции, перспективы : сборник научных статей 19-й Международной научно-практической конференции, Курск, 25 июня 2020 года. Том 1. – Курск: Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации, Курский филиал, 2020. – С. 121-124. – EDN GFHHYD.
3. Залетов, Ю. С. Реиндустриализация промышленно развитых экономик как глобальный тренд / Ю. С. Залетов, А. Д. Васильченко // Теоретическая экономика. – 2020. – № 2(62). – С. 51-59. – EDN ODBBPD.
4. Комаров, С. М. Виды международного аутсорсинга / С. М. Комаров // Национальная Ассоциация Ученых. – 2021. – № 69-2. – С. 41-42. – DOI 10.31618/nas.2413-5291.2021.2.69.466. – EDN AERQIH.
5. Коновалова, Е. Е. Международный опыт развития и применения аутсорсинга и аутстаффинга / Е. Е. Коновалова // Корпорации-парадигма формирования национальной экономики : Сборник докладов и научных трудов II

- международного форума (конференции), Москва, 28 ноября 2014 года / Ответственный редактор: Б.Р. Аутеншлюс. – Москва: НОУ ВПО "Московский институт государственного и корпоративного управления", 2014. – С. 211-216. – EDN UCUPHZ.
6. Мовсесян, К. Г. Недостатки и преимущества оффшоринга / К. Г. Мовсесян // Бенефициар. – 2020. – № 70. – С. 6-8. – EDN BFLNNE.
7. Умарова, Э. А. Проблемы оффшоринга и аутсорсинга / Э. А. Умарова // М. Рыскулбеков атындагы Кыргыз экономикалык университетинин кабарлары. – 2021. – № 2(51). – С. 27-30. – EDN EPUXFI.

Оригинальность 77%