

Дерин М.О.
аспирант, НИУ «БелГУ»
г. Белгород, Российская Федерация

ПРОБЛЕМЫ НЕХВАТКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ КАДРОВ В АГРОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ РОССИИ И ГЕРМАНИИ

Аннотация. В статье рассматривается актуальная проблема дефицита квалифицированных кадров в агропромышленном комплексе России и Германии. Анализ причин показывает, что оно обусловлено, как общими демографическими тенденциями (старение населения, миграция из сельской местности), так и специфическими особенностями развития аграрного сектора в каждой из стран. Сравнивается ситуация в России и Германии, выявляя как общие, так и различия в причинах дефицита кадров. Особое внимание уделяется влиянию структурных изменений в сельском хозяйстве, уровню механизации и автоматизации производства, а также социальным факторам, таким как престиж сельских профессий и уровень заработной платы. Также предлагаются возможные пути решения данной проблемы, а именно, повышение привлекательности сельских профессий, развитие системы профессионального образования, механизацию и автоматизацию производства, а также государственную поддержку агропромышленного комплекса.

Ключевые слова: дефицит квалифицированных кадров, агропромышленный комплекс, сельское хозяйство, Россия, Германия.

PROBLEMS OF SHORTAGE OF QUALIFIED PERSONNEL IN THE AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX OF RUSSIA AND GERMANY

***Abstract.** The article considers the urgent problem of shortage of qualified personnel in the agro-industrial complex of Russia and Germany. The analysis of the causes shows that it is caused by both general demographic trends (aging of the population, migration from rural areas) and specific features of the development of the agricultural sector in each of the countries. The situation in Russia and Germany is compared, revealing both common and differences in the causes of the shortage of personnel. Particular attention is paid to the impact of structural changes in agriculture, the level of mechanization and automation of production, as well as social factors such as the prestige of rural professions and the level of wages. Possible solutions to this problem are also proposed, including increasing the attractiveness of rural professions, developing a system of vocational education, mechanization and automation of production, as well as state support for the agro-industrial complex.*

***Keywords:** shortage of qualified personnel, agro-industrial complex, agriculture, Russia, Germany.*

Проблема дефицита квалифицированных кадров в агропромышленном комплексе (АПК) является актуальной для многих стран, в том числе Россию и Германию. Несмотря на различия в историческом развитии, социально-экономических условиях и масштабах сельскохозяйственного производства, обе страны сталкиваются с похожими вызовами, связанными с обеспечением АПК необходимыми кадрами.

Развитие структуры рабочей силы в аграрном секторе экономики Германии осложняется общими демографическими трендами, ведущими к дефициту квалифицированной рабочей силы. Этот процесс проявляется в постоянном снижении потребности в рабочей силе в сельском хозяйстве на протяжении нескольких лет, что связано с прогрессирующим технологическим развитием, которое приводит к замене трудовых

ресурсов капиталом. Несмотря на такую тенденцию, сельскохозяйственная отрасль остается высоко трудоемкой и продолжает зависеть от наличия достаточного количества квалифицированных сотрудников для поддержания эффективной работы. Об этом свидетельствует множество сообщений сельскохозяйственных компаний о сложностях с заполнением вакансий. Важно подчеркнуть, что аграрии всё чаще сталкиваются с нехваткой именно высококвалифицированных специалистов, а прогнозы демографической динамики и сокращение трудоспособного населения указывают на то, что данная проблема сохранится в ближайшей перспективе.

Управление человеческими ресурсами и лидерские аспекты в аграрной сфере долгое время оставались недостаточно изученными в экономической науке, поскольку сельское хозяйство основывалось преимущественно на труде членов семьи фермера. Тем не менее, за последнее десятилетие данная тематика приобрела актуальность в связи с существенным ростом численности иностранной рабочей силы в агропромышленном секторе.

Основным стратегическим документом, регулирующим развитие аграрной сферы российской экономики, является утверждённая Правительством РФ «Стратегия развития агропромышленного и рыбохозяйственного комплексов Российской Федерации на период до 2030 года». Данный документ определяет ключевые направления развития аграрного сектора, задачи обеспечения продовольственной безопасности, а также внедрение инновационных подходов к повышению эффективности производства с учётом внутренней экономической конъюнктуры [1]. Реализация поставленных целей планируется в два этапа: первый охватывает период до 2024 года, второй — с 2025 по 2030 год. Стратегия направлена на комплексное решение вопросов развития сельского хозяйства, затрагивая не только производственные процессы, но и

социально-экономические аспекты жизни села, управление сельскохозяйственными территориями, а также вопросы повышения качества профессионального образования.

Тем не менее, данный стратегический план не учитывает всех текущих темпов роста агропромышленного комплекса страны и специфику условий, в которых ему приходится функционировать [2]. На сегодняшний день сельское хозяйство в России представляет собой одну из самых современных и динамичных отраслей национальной экономики, отличающуюся высокой устойчивостью к внешним воздействиям и рентабельностью, которая в среднем колеблется от 15 до 20% по всем подотраслям [3].

Исследование в России показало, что в настоящее время сельское хозяйство не воспринимается молодёжью, как привлекательная сфера деятельности. Согласно опросу, проведённому кадровым агентством «Рекадро» в 2023 г., с участием более 40 тысяч респондентов, 21% участников заявили, что они не рассматривают возможность работы в сельском хозяйстве, 16% указали на отсутствие перспектив в сельской жизни, а 15% выразили сомнения относительно возможности получения достойной оплаты труда в агропромышленной отрасли, что снижает интерес к сельскохозяйственным вакансиям [1].

Рост привлечения внешней рабочей силы в агропромышленный комплекс Германии обусловлен рядом факторов. Во-первых, в новых федеральных землях наемный труд стал доминирующей формой занятости. Во-вторых, вследствие структурных преобразований, особенно заметных в старых федеральных землях, традиционные семейные фермы трансформируются в так называемые «расширенные семейные предприятия», где два-три члена семьи работают совместно с несколькими внешними сотрудниками [4]. Такая модель организации труда дает возможность фермерским хозяйствам расширять масштабы производства и

использовать эффект экономии на масштабах для противостояния международной конкуренции.

Анализ возрастной структуры в Германии показывает, что работники сельского хозяйства значительно старше по сравнению с другими отраслями. Примерно 32% всех занятых в сельском хозяйстве старше 55 лет, тогда как среди общего работающего населения этот показатель составляет всего 18%. Возрастная структура управленческого состава также претерпела значительные изменения. Если в 1999 году 46% специалистов в фермерских хозяйствах были младше 45 лет, то к 2023 году их доля снизилась до 26% в то время, как доля сельскохозяйственных работников старше 55 лет возросла с 29% до 36%. Средний возраст работников в новых федеральных землях выше, чем в старых, составляя соответственно 44 и 41 год, что усугубляет проблему дефицита квалифицированных кадров в этих регионах [4].

Таблица 1 - Сравнительная характеристика причин нехватки квалифицированных рабочих в сельском хозяйстве России и Германии в 2024 г. [2, 3, 5, 6]

Причины	Германия	Россия
Социально-демографические	Сдвиг в возрастной структуре населения: снижение доли младших возрастных групп и увеличение старших. Старение рабочей силы в сельском хозяйстве: значительная доля работников старше 55 лет, особенно в новых федеральных землях. Снижение доли молодых менеджеров. Урбанизация и миграция из сельской	Демографическая тенденция (старение населения, миграция в гор ода). Схожие проблемы с привлечением молодежи в сельское хозяйство. Степень урбанизации и ее влияние на сельские территории.

	местности в города.	
Экономические	Структурные изменения в сельском хозяйстве (укрупнение хозяйств, технологический прогресс, возможно снижение потребности в низкоквалифицированном труде, но повышение спроса на высококвалифицированных специалистов). Относительно низкая заработная плата в сельском хозяйстве по сравнению с другими отраслями.	Структурные изменения в сельском хозяйстве России (например, развитие агрохолдингов). Уровень заработной платы в сельском хозяйстве в России относительно других отраслей. Уровень технической оснащенности сельского хозяйства в России и его влияние на потребность в рабочей силе.
Социокультурные	Негативный имидж сельского хозяйства в обществе: ассоциации с тяжелым физическим трудом, продолжительным рабочим днем и сезонными пиками. Расхождение в восприятии условий труда между людьми, занятыми в сельском хозяйстве, и теми, кто не работает в этой сфере (работники сельского хозяйства оценивают условия труда более позитивно).	Восприятие сельского хозяйства в российском обществе. Престиж сельскохозяйственных профессий среди молодежи.
Конкуренция на рынке труда	Усиление конкуренции за трудовые ресурсы из-за общего дефицита рабочей силы.	Уровень конкуренции за трудовые ресурсы в различных секторах экономики России.

Анализ социально-экономических трансформаций в аграрном секторе Германии выявляет тенденцию к дефициту высококвалифицированных кадров. Демографические процессы, такие как старение населения и снижение рождаемости, оказывают непосредственное влияние на сокращение трудовых ресурсов в сельском хозяйстве. Параллельно с этим, структурные изменения, связанные с модернизацией производства и ростом спроса на специфические компетенции, обуславливают необходимость привлечения внешней рабочей силы и усиливают напряженность на рынке труда.

Представленное исследование направлено на оценку восприятия проблемы дефицита квалифицированных кадров руководителями агрохолдингов и выявление возможных стратегий ее преодоления. Полученные данные свидетельствуют о том, что дефицит квалифицированной рабочей силы уже оказывает ощутимое влияние на функционирование аграрного сектора. Тем не менее, большинство опрошенных руководителей не ожидают, что эта проблема существенно усугубится в ближайшей перспективе в отношении их собственных хозяйств. Анализ причин трудностей с набором персонала показал, что низкая заработная плата и, как следствие, недостаточная конкурентоспособность сельскохозяйственной отрасли на рынке труда являются ключевыми факторами, препятствующими привлечению квалифицированных специалистов.

Урбанизация также способствует оттоку населения из сельской местности в города, что усиливает демографическое давление и усложняет привлечение подходящей рабочей силы для сельского хозяйства. Кроме того, низкий престиж профессий в сельском хозяйстве и общественное мнение об агропромышленной сфере, как о тяжелой и низкооплачиваемой работе снижают её привлекательность.

Производственные причины связаны со структурными изменениями в сельском хозяйстве. Постоянные преобразования в структуре сельскохозяйственных предприятий отражаются в изменении требований к квалификации и численности рабочей силы.

Нехватка квалифицированных рабочих в сельском хозяйстве имеет разнообразные причины, структурные и демографические изменения, проблемы с оплатой труда, а также социальные и производственные факторы. Социальные причины составляют общие демографические тенденции, характеризующиеся снижением численности молодежи и увеличением доли пожилых людей. Современные изменения приводят к тому, что в сельском хозяйстве, как и в других секторах экономики, становится сложнее находить достаточное количество квалифицированных специалистов для заполнения вакансий.

В России проблема нехватки квалифицированных кадров в АПК усугубляется большой территорией страны, диспропорцией в развитии сельских территорий, а также исторически сложившимся негативным имиджем сельских профессий. В Германии проблема дефицита кадров в АПК связана с высокой степенью механизации и автоматизации производства, которая требует высококвалифицированных специалистов, а также с демографическими изменениями и оттоком молодежи из сельской местности.

Для достижения устойчивого экономического роста и поддержания необходимого уровня конкурентоспособности субъекты агропромышленного комплекса и государство должны сосредоточиться на решении следующих ключевых задач:

- Разработка эффективных систем управления производством и кадровыми ресурсами организаций, основной источник которых составляют сельские территории. Успешное развитие сельского хозяйства

в России и её регионах невозможно без параллельного развития сельских территорий;

- Решение проблемы нехватки высококвалифицированных кадров, в условиях цифровизации экономики. Данная задача требует не только разработки образовательных программ для подготовки специалистов с необходимыми цифровыми навыками, но и организации целенаправленной поддержки выпускников в процессе их трудоустройства в организациях агропромышленного комплекса.

Возможные решения проблемы для России:

- повысить заработную плату сельскохозяйственных работников, улучшить условия труда, обеспечить социальные гарантии и перспективы карьерного роста.

- модернизировать учебные программы сельскохозяйственных вузов и колледжей, увязать их с потребностями современного агропроизводства, а также повысить квалификацию преподавателей.

- разработать программы по привлечению специалистов сельского хозяйства, а также создать для них благоприятные условия жизни и работы.

- ускорить процесс механизации и автоматизации производства в сельском хозяйстве, чтобы снизить физическую нагрузку на работников и повысить производительность труда.

- развитие агротуризма и других смежных отраслей позволит создать новые рабочие места в сельской местности и повысить привлекательность сельской жизни.

- разработать и реализовать государственные программы поддержки АПК, направленные на решение проблемы дефицита квалифицированных кадров.

Таким образом, проблема нехватки квалифицированных кадров в АПК требует комплексного подхода, включающего, как экономические,

так и социальные меры. Путем совместных усилий государства, бизнеса и общества можно повысить привлекательность сельских профессий, обеспечить АПК необходимыми кадрами и обеспечить продовольственную безопасность страны.

Список использованных источников

1. Гааг А. В. Подготовка аграрных кадров в соответствии с требованиями нового технологического уклада «Агротех 4,0» / А. В. Гааг // Профессиональное образование в современном мире. 2024. Т. 14, № 1. С. 61-80.

2. Денисова Г. Привлечь и удержать. Кадровая проблема в АПК остается системной // Агроинвестор. 2023. <https://www.agroinvestor.ru/markets/article/40934-privlech-i-uderzhat-kadrovaya-problema-v-apk-ostaetsya-sistemnoy>

3. Дерин М. О. Изменения в методике работы с кадрами на предприятиях агропромышленного комплекса / М. О. Дерин // Экономико-управленческий конгресс : Сборник научных работ студентов, магистрантов, аспирантов по итогам международного научно-практического комплексного мероприятия, Белгород, 01–02 ноября 2023 года. – Белгород: Белгородский государственный национальный исследовательский университет, 2023. С. 49-53.

4. Gindele N., S. Kaps R. D. Betriebliche Möglichkeiten im Umgang mit dem Fachkräftemangel in der Landwirtschaft. In: Berichte über Landwirtschaft. 2016. Vol. 94 (1), p. 1–14.

5. Volkov V. I. Problems of providing qualified personnel for the agricultural complex of the region / V. I. Volkov, O. N. Zueva, V. I. Nabokov, K. V. Nekrasov // IOP Conference Series: Earth and Environmental Science, Yekaterinburg, 15–16 октября 2021 года. – Yekaterinburg, 2022. P. 012062.

6. Wang, W. Personnel management in agricultural formations: strategies, methods and challenges / W. Wang, A. Kurbanbaeva // Изденістер, Нәтижелер. – 2024. No. 2 (102). P. 600-607.