

**РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАУК
ИНСТИТУТ НАУЧНОЙ ИНФОРМАЦИИ ПО ОБЩЕСТВЕННЫМ НАУКАМ
КУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЕВРАЗИЙСКИЙ ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКИЙ КОНСОРЦИУМ
КЛУБ СУБЪЕКТОВ ИННОВАЦИОННОГО И ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ**

**РОССИЯ:
ТЕНДЕНЦИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ**

Ежегодник

Выпуск 15

Часть 2

Москва – 2020

Редакционный совет

А.И. Агеев – д.э.н., профессор, генеральный директор Института экономических стратегий, *И.А. Андреева* – директор Парламентской библиотеки ГД ФС РФ, *В.Б. Бетелин* – академик РАН, член Президиума РАН, научный руководитель НИИ системных исследований РАН, вице-президент РНЦ «Курчатовский институт», *С.Д. Валентей* – д.э.н., начальник НИО РЭУ им. Г.В. Плеханова, научный руководитель университета, *С.Ю. Глазьев* – академик РАН, Председатель Научного совета РАН по комплексным проблемам евразийской экономической интеграции, модернизации, конкурентоспособности и устойчивому развитию, министр по интеграции и макроэкономике Евразийской экономической комиссии, *В.В. Иванов* – д.э.н., член-корреспондент РАН, заместитель Президента РАН, *А.В. Кузнецов* – член-корреспондент РАН, врио директора ИНИОН РАН, *С.П. Логинов* – к.и.н., проректор Курского государственного университета по научно-исследовательской работе и международным связям, *В.Л. Макаров* – академик РАН, директор ЦЭМИ РАН, *Е.М. Марков* – президент Союза малых городов РФ, *А.Н. Худин* – д.п.н., профессор, ректор Курского государственного университета *М.А. Эскиндаров* – д.э.н., профессор, заслуженный деятель науки РФ, ректор Финансового университета.

Редакционная коллегия

В.С. Аванесов – д.п.н., профессор, главный редактор журнала «Педагогическая диагностика», *Т.А. Агапова* – д.э.н., профессор МГУ, *Л.А. Аносова* – д.э.н., ученый секретарь Отделения общественных наук РАН, *А.А. Белостоцкий* – к.э.н., доцент, *В.И. Герасимов* – к.ф.н., зав. отделом ИНИОН РАН, отв. редактор, *О.А. Золотарева* – к.э.н., доцент РЭУ им. Г.В. Плеханова, *Е.А. Когай* – д.филос.н., профессор, зав. кафедрой Курского государственного университета, *С.И. Коданева* – к.ю.н., доцент, с.н.с. ИНИОН РАН, *Н.И. Комков* – д.э.н., профессор, зав. лабораторией ИНП РАН, *О.С. Крюкова* – д.ф.н., профессор МГУ, *В.Н. Лексин* – д.э.н., профессор, гл.н.с. Института системного анализа ФИЦ «Управление и информатика» РАН, *В.Е. Лепский* – д.психол.н., гл.н.с. Института философии РАН, *Н.П. Молчанова* – д.э.н., профессор Финансового университета, *Е.А. Наумов* – к.т.н., профессор, *М.А. Положихина* – к.геогр.н., с.н.с. ИНИОН РАН, *Е.И. Пронина* – вице-президент Российского общества социологов, с.н.с. Института социологии РАН, *Н.А. Садовникова* – д.э.н., профессор, зав. кафедрой РЭУ им. Г.В. Плеханова, *А.И. Селиванов* – д.филос.н., профессор Финансового института, *В.Б. Слатинов* – д.полит.н., доцент, зав. кафедрой Курского государственного университета, *В.А. Цукерман* – к.т.н., зав. отделом Института экономических проблем Кольского НЦ РАН.

Россия: Тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Вып. 15. Ч. 2 / РАН. ИНИОН.
Р 76 Отд. науч. сотрудничества; Отв. ред. В.И. Герасимов. – М., 2020. – 1002 с.
ISBN 978-5-248-00970-1

Рассматриваются проблемы стратегического проектирования социально-экономического развития, модернизации экономики, инновационного, технологического, демографического и регионального развития, модернизации здравоохранения, образования и науки. В ежегоднике представлены материалы XI Международной научно-практической конференции «Регионы России: стратегии развития и механизмы реализации приоритетных национальных проектов и программ», а также некоторых других мероприятий, проведенных в рамках Общенационального форума «Здравствуй, Россия!»

Для специалистов в области россиеведения, государственного управления, инновационного, технологического и регионального развития, аспирантов и студентов гуманитарных вузов. Подготовка издания проведена в рамках Программы Президиума РАН «Большие вызовы, научные основы прогнозирования и стратегического планирования».

БК 60.54
66.75 (2 Рос)

Москалевич Г.Н. Роль событийного маркетинга в повышении эффективности индустрии досуга	246
Нихмонов И.С., Партноев К. Продуктивность картофеля в трансграничных экосистемах Таджикистана и Афганистана	249
Павлов К.В. Институциональная интенсификация производства	252
Партноев К., Ахмедов Х.М., Сафармади М. Экология и продуктивность топинамбура (<i>helianthus tuberosus</i>) в условиях Таджикистана	261
Поплыко В.И. Оценка совокупного рыночного спроса на продукцию реального сектора экономики (на примере промышленности Республики Беларусь)	266
Пруель Н.А., Липатова Л.Н. Проблемы цифровизации предприятий в России: федеральный и региональный аспекты	270
Раткин Л.С. Применение блокчейн-технологий для разработки нормативно-правовых информационных систем для модернизации российской экономики	275
Садридинов С., Партноев К. Совмещенные посевы кормовых культур в условиях развития цифровой экономики в Таджикистане	277
Саргсян Л.Н. Конкурентоспособные сферы армянской экономики в сравнении с другими странами ЕАЭС	279
Симонова Е.В. Конкурентоспособность предпринимательства в условиях происходящих изменений	284
Сироож З.Р. Роль модернизации основных отраслей экономики в условиях перехода на инновационную экономику	286
Сташевская М.П. Трансформация концепта «Персональные данные» в контексте решения проблемы их экономической оценки	288
Тогузаев Т.Х., Рахаев Х.М., Модебадзе Н.П. Эволюция форм, механизмов и методов интеграции в сельском хозяйстве	291
Угрюмова А.А., Замаховский М.П., Паутова Л.Е. Современные процессы формирования кадрового потенциала мелиоративной отрасли РФ	296
Холмуминов А.Х. Перспективы повышения конкурентоспособности на основе модернизации ключевых секторов экономики	304
Шарипов К.А. Конкурентоспособность предприятия в условиях рыночной экономики	306
Шаяхметова К.О., Ахметова А.А., Булгаков А.Л. Эко-аудирование	308
Ядранский Д.Н. К вопросу о региональных особенностях lean-менеджмента на российских предприятиях	312
Ярашова В.К. Факторы и предпосылки развития транспортной системы с учетом формирующегося внешнего и внутреннего спроса	315

Инновации и технологии в XXI веке

Андреева Г.Н. Использование искусственного интеллекта в условиях мегаполиса: правовые аспекты	320
Артамонова Е.В. Перспективные информационные технологии 6 промышленного уклада: преимущества и проблемы их внедрения	324
Артамонов В.А., Артамонова Е.В. Проблемы искусственного интеллекта: мифы и реальность	330
Беилин И.Л. Оптимизация рисков деривативов в инновационном производственном развитии нефтегазовых регионов	337
Бечвая И.Е. К вопросу формирования и развития инновационной системы в Донецкой Народной Республике	340
Бородина О.А. Факторы инновационного развития территории как ресурсный потенциал экономики региона	343
Даллакян С.А. Инновационное развитие и конкурентоспособность экономики Республики Армения	346
Зибарев А.Г., Кудинова Г.Э., Розенберг А.Г., Розенберг Г.С., Хасаев Г.Р. Инновационно-экологические аспекты региональноразвития (на примере Волжского бассейна)	350
Иванов А.В. Влияние прямых иностранных инвестиций на инновационное развитие экономики регионов Российской Федерации	355

Угрюмова А.А.,
Замаховский М.П.,
Паутова Л.Е.¹

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОЦЕССЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА МЕЛИОРАТИВНОЙ ОТРАСЛИ РФ

Ключевые слова: кадровая политика, кадровый потенциал, структура кадров, трудовой потенциал, факторы эффективности, мелиорация, инновационное развитие.

Keywords: personnel policy, personnel potential, employee structure, labor potential, efficiency factors, land reclamation, innovative development.

Важнейшим регламентирующим фактором, определяющим вектор развития кадровой политики Департамента мелиорации РФ, являются официальные документы РФ, ориентированные на формирование кадрового потенциала страны. Научно обоснованная кадровая политика мелиоративной отрасли способствует внедрению инновационного сценария развития, обеспечивает более высокие результаты при сокращающихся производственных издержках.

В концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации отмечено, что «формирование национальной квалификационной структуры должно происходить с учетом перспективных требований опережающего развития инновационной экономики и профессиональной мобильности граждан, обновления государственных образовательных стандартов и модернизации программ обучения всех уровней на базе квалификационных требований НКС (национальной квалификационной системы)»².

Таким образом, в данном директивном документе, значимость качества кадровой политики самым тесным образом увязывается с тремя наиболее важными направлениями: перспективами инновационного развития национальной экономики РФ, профессиональной мобильностью и с перестройкой системы квалификационных требований к работникам в новых условиях социально-экономического развития страны.

Одновременно на формирование и развитие кадровой политики Департамента мелиорации сильное воздействие оказывают реальные условия, сложившиеся в современном состоянии отрасли. Снижение удельного веса мелиорированных земель оказывает прямое влияние на численность кадров отрасли.

В соответствии с положениями Доктрины продовольственной безопасности Российской Федерации и Ведомственной программы «Развитие мелиоративного комплекса России» основными задачами развития современного мелиоративного комплекса РФ являются: повышение конкурентоспособности, рентабельности и устойчивости сельскохозяйственного производства средствами комплексной мелиорации в условиях изменения климата и природных аномалий за счет реконструкции и строительства мелиоративных систем на инновационной технологической основе и эффективного использования природных ресурсов.

Все обозначенные направления развития мелиорации РФ требуют пристального анализа причин, вызывающих снижение потенциала мелиоративного комплекса страны.

К объективным причинам, вызывающим уменьшение мелиорированных земель и, как следствие, снижение потребности в специализированных кадрах можно отнести: перевод мелиорированных земель в немелиорированные на основании списания мелиоративных систем и ГТС по причинам износа (в некоторых субъектах РФ износ оросительных систем доходит до 90%), в результате аварий различного характера, в связи с утратой источника орошения и др.

Деструктивным фактором развития мелиорации в стране также является высокая стоимость технических средств орошения и значительные сроки их окупаемости; проблемы согласований с различными проверяющими и контролирующими организациями, а также нехватка квалифицированных работников, способных обслуживать высокопроизводительные и сложные мелиоративные системы.

¹ Угрюмова Александра Анатольевна – д.э.н., профессор, гл.н.с. ВНИИ «Радуга», г.о. Коломна, профессор кафедры национальной и региональной экономики РЭУ им. Г.В. Плеханова. Профессиональные интересы: региональная экономика, конкурентоспособность территорий, маркетинг территорий, региональные рынки труда. Приоритетные тематические направления организации: региональный анализ отраслевых особенностей развития. E-mail: feminaa@mail.ru

Замаховский Михаил Петрович – к.ф.-м.н., доцент, с.н.с. ВНИИ «Радуга», г.о. Коломна. Профессиональные интересы: статистико-математические методы в экономике. Приоритетные тематические направления организации: статистический анализ социально-экономических исследований. E-mail: zamakhovskii@mail.ru

Паутова Людмила Евгеньевна – к.психол.н., с.н.с. ВНИИ «Радуга», г.о. Коломна. Профессиональные интересы: акмеология, социально-экономические вопросы социума и личности. Приоритетные тематические направления организации: комплексные социально-экономические исследования. E-mail: cosidanie35@yandex.ru

² Распоряжение Правительства РФ от 17.11.2008 № 1662-р (ред. от 28.09.2018) «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации». – http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82134/404acce6b6806af7e46939aa23904acdec1df1f5/

К сожалению, наиболее отрицательным трендом кадрового потенциала департамента мелиорации является снижение фактической численности кадров по сравнению с плановой (расчетной) численностью. Разность фактической и плановой численности определяет профицит кадров, если эта разность положительна, и дефицит, если она отрицательна. Эту тенденцию подтверждают результаты исследования структуры кадров ФГБУ «Управление мелиоводхоз», структурными частями которой являются административно-управленческий персонал (АУП), инженерно-технические работники (ИТР) и рабочие. В (табл. 1) приведены дефициты и профициты кадров ФГБУ в разрезе федеральных округов в 2017 г.

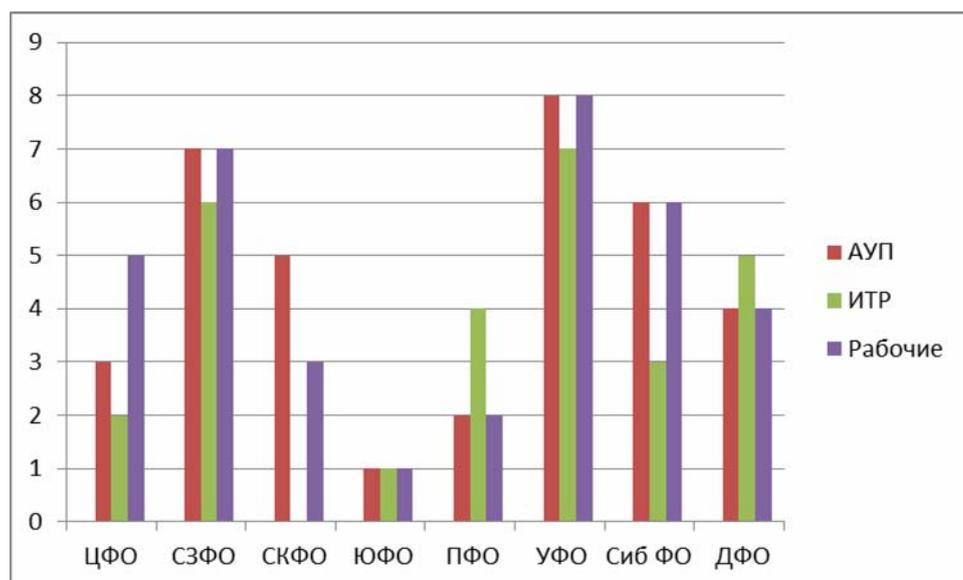
Таблица 1

Оценка кадрового обеспечения ФГБУ «Управление мелиоводхоз», по федеральным округам РФ в 2017 гг., чел.

ФО	Дефицит/профицит кадрового обеспечения, чел.			Ранг ФО по убыванию дефицита кадров		
	АУП	ИТР	Рабочие	АУП	ИТР	Рабочие
ЦФО	-43	-63	-125	3	2	5
СЗФО	-7	-21	-16	7	6	7
ЮФО	-25	27	-217	5	-	3
ПФО	-308	-134	-945	1	1	1
СКФО	-132	-36	-544	2	4	2
УФО	-2	-9	-13	8	7	8
СибФО	-17	-60	-112	6	3	6
ДФО	-35	-22	-161	4	5	4

Источник: Составлено авторами.

На основе табл. 1 и рис. 1 можно определить, что в 2017 г. первые три места по величине дефицита АУП занимали: ПФО, СКФО и ЦФО, дефицита ИТР – ПФО, ЦФО и СибФО, а по дефициту рабочих – ПФО, СКФО и ЮФО. В единственном округе (ЮФО) наблюдался профицит ИТР. Наименьший дефицит АУП, ИТР и рабочих был в ФГБУ в УФО.



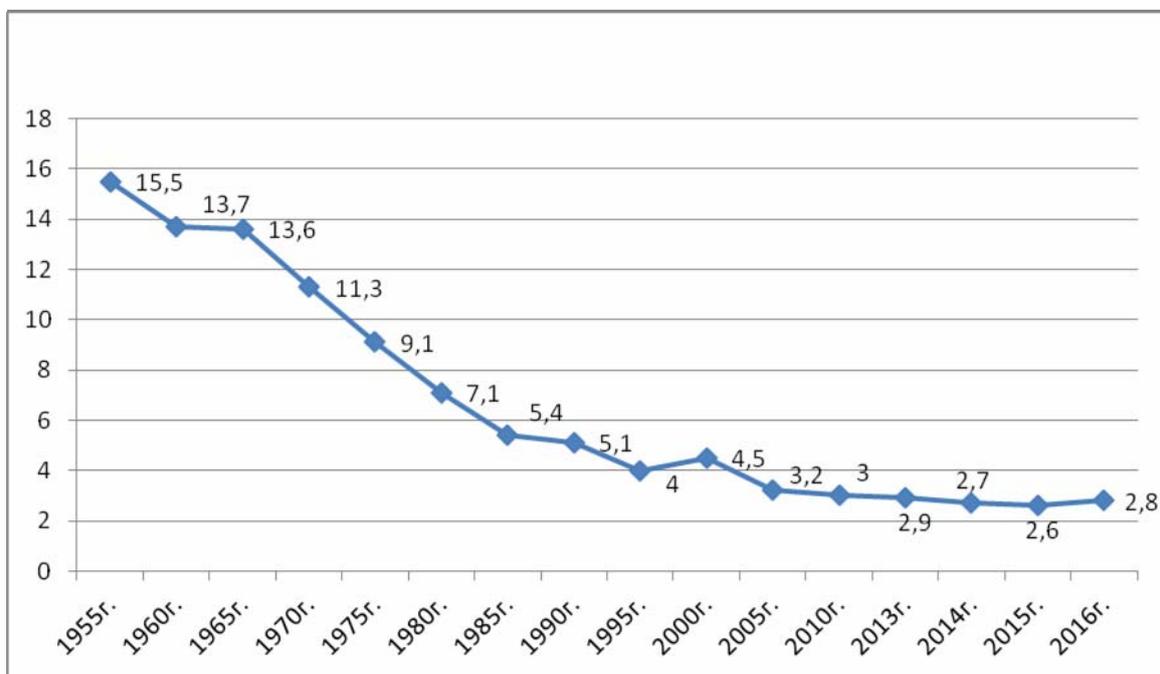
Источник: Составлено авторами.

Рисунок 1.
Ранги федеральных округов по убыванию дефицита кадров ФГБУ «Управления мелиоводхоз» в 2017 г.

К объективным факторам, ухудшающим состояние кадрового потенциала отрасли, относятся отрицательная динамика инвестиций в аграрное образование, представленная на (рис. 2). По данным исследований Козлова А.В., величина инвестиций в аграрное образование в общей доле бюджетных вложений в сельское хозяйство за период рыночных реформ снизилась в стране примерно в два раза.

К субъективным причинам, оказывающим воздействие на мелиорированный фонд РФ, относятся локальные акты местных и региональных администраций, применяющих имеющиеся в российском законодательстве правовые люки для перевода мелиорируемых земель в категории богарных земель или даже земли несельскохозяйственного назначения.

Важнейшей задачей, стоящей перед Министерством сельского хозяйства РФ и Департаментом мелиорации, является формирование нормативно-правовых условий для комплексного развития мелиорации и эффективного использования её объектов. В этом свете на первое место выступают вопросы, связанные с реализацией долговременной кадровой политики, нацеленной на решение обозначенных задач.



Источник: Козлов А.В. Кадровое обеспечение сельского хозяйства в условиях инновационного развития / дис. на соискание ученой степени доктора экономических наук. – М., 2015.

Рисунок 2.
Динамика инвестиций в аграрное образование, в % от общих бюджетных вложений в сельское хозяйство

В современных условиях на создание и развитие кадрового потенциала отрасли оказывают воздействие ряд факторов, являющихся драйверами развития отрасли. К ним, с полным правом, можно отнести:

- сокращение доли государственной собственности РФ в совокупном объеме мелиоративных систем и ГТС, а, следовательно, повышение численности и значимости персонала, обслуживающего частные мелиоративные системы;
- реализация инвестиционных проектов частными сельскохозяйственными товаропроизводителями, связанных со строительством (реконструкцией, модернизацией) мелиоративных объектов, предусматривающих параллельное создание высокотехнологичных рабочих мест;
- сохранение существующих и создание новых высокотехнологичных рабочих мест для сельскохозяйственных товаропроизводителей при эксплуатации мелиоративных систем, гидротехнических сооружений и мелиорируемых земель сельскохозяйственного назначения, что определенно выдвигает задачи подготовки, переподготовки и повышения квалификации мелиоративных кадров, уточнения перечня необходимых компетенций, переработки государственных образовательных стандартов и программ обучения (в соответствии с современными требованиями), адаптация квалификационных характеристик специалистов мелиоративных систем к требованиям национальной квалификационной системы и технологического цикла;
- реализация работ по восстановлению и повышению эффективности эксплуатации мелиоративных систем, что определяет необходимость формирования научно обоснованного перечня компетенций у персонала, обслуживающего данные системы.

При сохранении направленности основных векторов отраслевого развития реализация кадровой политики Департамента мелиорации имеет отличительные черты от кадровой политики Министерства сельского хозяйства РФ в целом. Эти особенности заключаются в следующих показателях:

- в значительно меньшем удельном весе площади мелиорированных земель по сравнению с общим количеством пашни, что отражается на количестве необходимых специалистов для обслуживания мелиорируемых земель;
- в связи с сезонной занятостью работников мелиорации и частым совмещением функциональных обязанностей в области богарного земледелия, прослеживается необходимость получения совмещённых компетенций, позволяющих обеспечить максимальную трудовую мобильность данным работникам;
- вследствие существующей дифференциации мелиоративных площадей на орошаемые и осушаемые земли, требуется формирование специализированных компетенций работников, обслуживающих посевные площади в различных условиях.

Одновременно, реализация кадровой политики Департамента мелиорации отражает некоторые общие черты аналогичной политики Министерства сельского хозяйства. В частности, имеются в виду такие факторы, как:

- более низкие средние показатели уровня оплаты труда работников сельского хозяйства, по сравнению с другими отраслями, что снижает мотивационные стимулы для работников отрасли;
- слабая мобильность работников отрасли, вызванная неравноценными ценовыми характеристиками на жилую недвижимость в городе и селе, недостаточным уровнем развития сельской инфраструктуры (прежде всего плохое качество дорожной сети), доминирующая удалённость сельских работников от образовательных учреждений;

– отрицательные демографические процессы, характерные для большинства регионов РФ и усиливаемые оттоком из сельской местности в города трудоспособной молодежи;

– сложившийся в обществе стереотип о непрестижности сельскохозяйственного труда отрицательно сказывается на сохранении и пополнении кадрового потенциала отрасли.

Таким образом, на основании проведенного анализа ведущих тенденций кадровой политики департамента Мелиорации можно выделить важнейшие направления, позволяющие повысить результативность реализации Ведомственной программы «Развитие мелиоративного комплекса России»:

– необходимость комплексного реформирования системы оплаты труда в сельском хозяйстве и конкретно в мелиорации, ориентированного на формирование конкурентоспособного работника в отрасли, заинтересованного в результатах своего труда;

– обеспечение тесной взаимосвязи необходимых компетенций работников мелиорации с результатами и оплатой труда, ориентированной на формирование портфеля компетенций по каждой специальности отрасли;

– стимулирование инфраструктурного развития села как основы для сознания привлекательного места работы и отдыха;

– реализация политики, обеспечивающей положительные демографические сдвиги в формировании численности сельского населения;

– введение дифференцированного подхода по формированию трудового потенциала мелиоративных специалистов в разрезе федеральных округов и регионов РФ.

Рассмотрим результативность использования трудовых ресурсов в сельскохозяйственной отрасли. В качестве наиболее распространенного показателя определяется производительность труда как частное от деления валовой добавленной стоимости в отрасли (в целях исключения двойного счёта) и показателя среднегодовой численности занятых (табл. 2).

Таблица 2

Использование трудовых ресурсов в отрасли сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство за период с 2014–2018 гг.

Показатели	Годы					Отклонение (+, –)	2018 г. в % к 2014 г.
	2014	2015	2016	2017	2018		
Валовая добавленная стоимость отрасли в основных ценах, млрд. руб.	2665,9	2665,9	2665,9	3270,3	3268,6	30020,1	122,6
Среднегодовая численность работников отрасли, тыс. чел.	6247,0	5418,0	5374,0	5059,3	5340,0	–907	117,0
Производительность труда, тыс. руб. на 1 работника	426,7	426,7	426,7	646,4	612,1	185,4	230,2

Источник: Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики и расчёты авторов.

Полученный результат за период 2014–2018 гг. (табл. 2) – это, практически, двукратное увеличение производительности труда в сельском хозяйстве страны нуждается в определённых уточнениях и комментариях.

Темпы роста производительности труда в национальном сельском хозяйстве ниже, чем в развитых странах. Так, по данным J'son & Partners Consulting, производительность труда в российском сельском хозяйстве отстает от производительности в немецком в три раза, а урожайность в нашей стране ниже в 2,5–3 раза¹.

Реальный рост производительности, на наш взгляд, будет меньше, а его объективная оценка затруднена как спецификой собираемой Росстатом информации, так и отраслевыми особенностями развития сельского хозяйства страны. В частности, приведённые выше расчёты должны быть скорректированы на влияние факторов:

– численность занятых в подотраслях охота и лесное хозяйство должна быть выделена в отдельную группу, так как искажает реальную оценку производительности труда работников, занятых непосредственно в сельском хозяйстве РФ;

– необходимо также разделить работников, занятых непосредственно в сельском хозяйстве на две отличающиеся по условиям труда подотрасли: растениеводство и животноводство, так как занятость в растениеводстве носит ярко выраженный сезонный характер, а животноводство характеризуется круглогодичным использованием наёмного труда;

– тенденция увеличения среднего возраста занятых сельскохозяйственным трудом характерна не только для национальной экономики, но и для отраслевой занятости в развитых странах мира (за последние тридцать лет средний возраст американского фермера вырос с 50,5 лет до 58,3 лет, а средний возраст фермера в Японии составляет 66 лет²);

– важнейшим фактором, оказывающим весомое влияние на текущие темпы производительности труда, является коэффициент выбытия основных фондов, обусловленный высокой степенью износа (46,6%), основных фондов в сельском хозяйстве. Так, по данным ряда исследований, увеличение коэффициента выбытия на 1% при значении коэффициента обновления на уровне 2007 г. снижает численность занятых на 2,1%, аналогичное увеличение коэффициента обновления ведет к снижению численности занятых на 1,5%³;

¹ Один в поле. Количество людей, занятых в сельском хозяйстве, будет сокращаться. – <https://www.agroinvestor.ru/technologies/article/30401-odin-v-pole/>

² Там же.

³ Блинова Т.В., Былина С.Г. Сценарные прогнозы численности занятых в сельском хозяйстве России. – <https://cyberleninka.ru/article/n/stsenarnye-prognozy-chislennosti-zanyatyh-v-selskom-hozyaystve-rossii>

– кроме состояния основных фондов на снижение численности занятых в сельском хозяйстве воздействует объективная тенденция развития НТП и сменяемость технологических циклов. Элементы частичной и полной автоматизации закономерно вызывают снижение применения живого труда и, как следствие, сокращение имеющихся рабочих мест.

По опубликованным перспективным прогнозам, численность занятых в сельском хозяйстве в России чрезмерна, и, к 2030 г. должна сократиться до уровня не выше 3 млн. чел.¹

Все отмеченные выше характерные особенности трудового ресурса сельскохозяйственной отрасли должны быть обязательно учтены при реализации её кадровой политики, обеспечивающей важнейший отраслевой ресурс – возможность интенсивного развития.

Развитие кадрового потенциала в мелиоративной отрасли, как составляющей сельского хозяйства, в настоящее время также характеризуется старением инженерно-технического, управленческого и рабочего персонала, снижением престижа профессии и относительно невысокими заработными платами.

В виду сложности учета большого количества выявленных характеристик, все показатели кадрового потенциала Департамента мелиорации сгруппированы в четыре основных блока: оценка трудового потенциала на орошаемых землях, оценка трудового потенциала на осушаемых землях, оценка трудового потенциала насосных станций межхозяйственных мелиоративных систем, оценка трудового потенциала линейного персонала при эксплуатации межхозяйственных оросительных систем.



Источник: Составлено авторами.

Рисунок 3.

Основные социально-экономические показатели эффективности мелиоративной отрасли

Основные показатели для оценки характеристик трудового потенциала в мелиоративной отрасли на орошаемых землях представлены на (рис. 4).

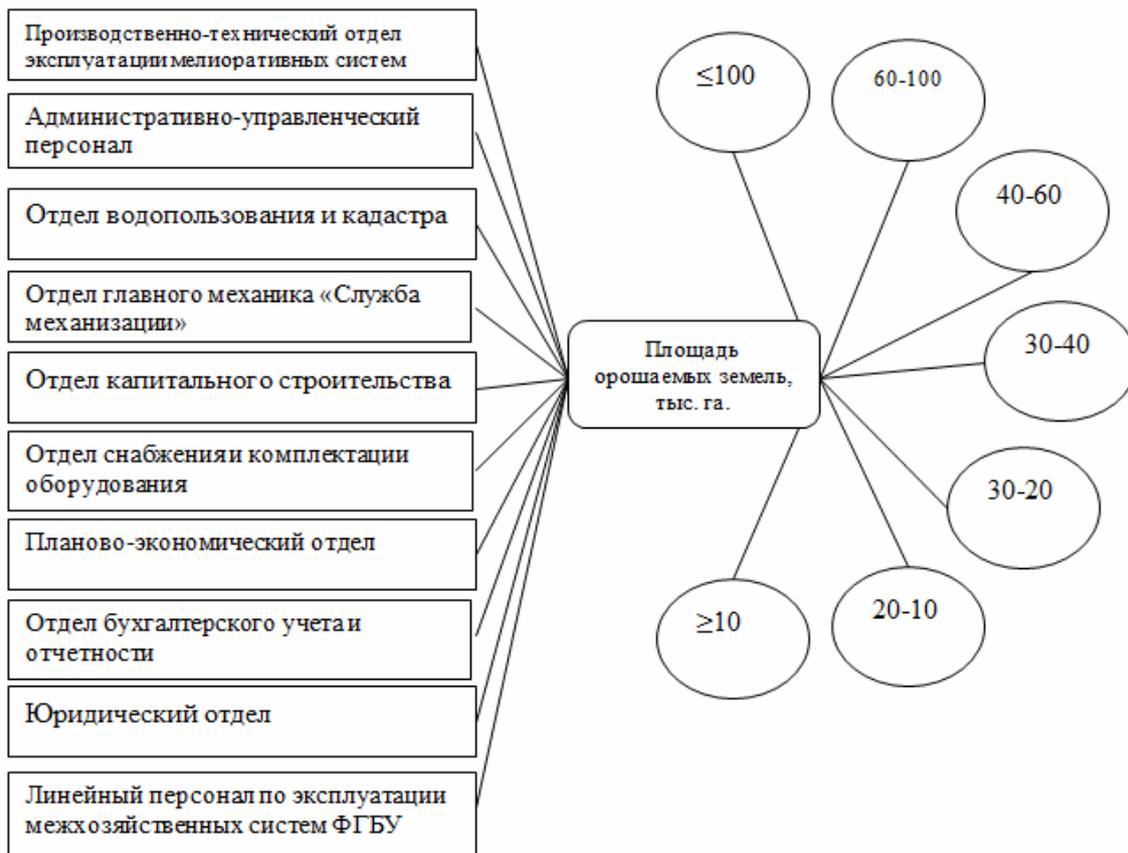
Нормативы трудового потенциала региональных ФГБУ по мелиорации земель зависят от обслуживаемой мелиорируемой площади и объема работ.

Аналогичным образом строится схема оценки трудового потенциала региональных ФГБУ по мелиорации в зависимости от категорий обслуживаемых мелиорируемых осушительных площадей. Площади осушительных земель варьируется в категориях: ≤350, 300–250, 200–150, 150–100, 100–50, 50–30 тыс. га.

Анализ трудового потенциала на насосных станциях межхозяйственных мелиоративных систем проводится в соответствии с различным технико-эксплуатационным характеристикам (мощность, расход, напор) насосных станций и производительности, в зависимости от которой рассчитывается обслуживающий состав персонала.

В категорию линейного персонала в мелиоративной отрасли включены такие штатные единицы, как: ведущий инженер-мелиоратор, старший инженер-гидротехник, инженер-гидротехник, осмотрщик гидромелиоративных систем, гидрометеоролог, наблюдатель, регулировщики, гидротехники сооружений, диспетчер, техник-гидротехник, инженер, гидротехник, водитель легковой автомашины, заведующий мастерской – механик, мастер по ремонту – слесарь, трактористы и механизаторы, линейный состав рабочих, водитель спецтранспорта для перевозки линейных рабочих.

¹ Производительность труда в сельском хозяйстве России за 100 лет. – <https://burckina-faso.livejournal.com/455116.html>

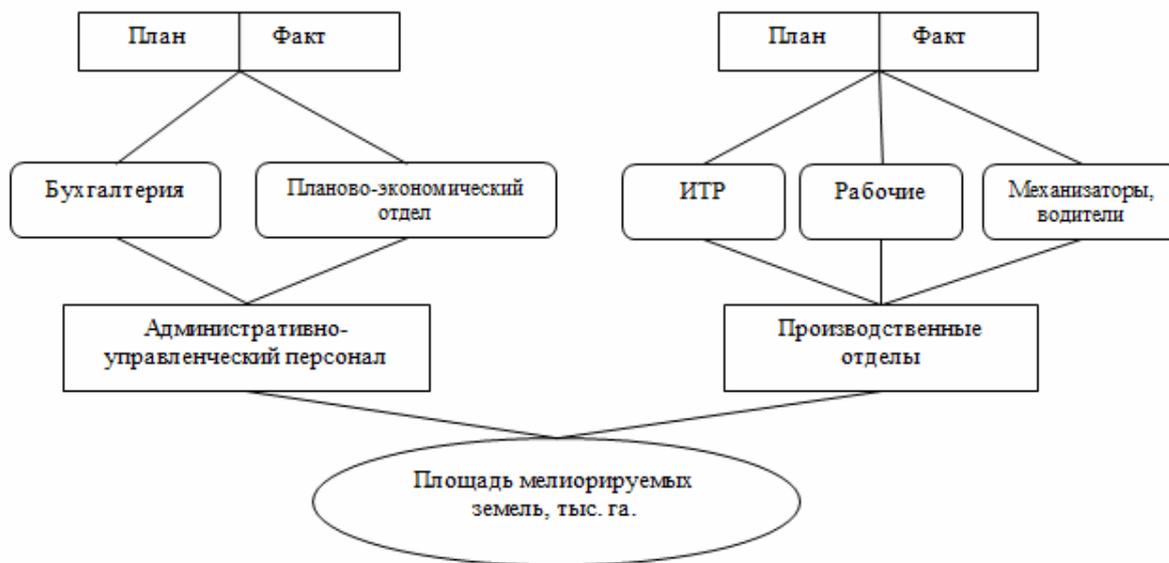


Источник: Составлено авторами.

Рисунок 4.

Методика определения количественной характеристики трудового потенциала на орошаемых землях

Трудовой потенциал в мелиоративной отрасли должен быть также оценен по показателю укомплектованности отрасли кадрами (рис. 5).



Источник: Составлено авторами.

Рисунок 5.

Оценка кадровой укомплектованности в мелиоративной отрасли

Обеспеченность кадрами определяется путем сравнения фактического его наличия по категориям и профессиям с плановой потребностью и объемом работ.

От укомплектованности производственной деятельности персоналом и эффективности его использования зависят объем и своевременность выполнения операционных работ, полнота использования технологии и техники и как результат – повышение эффективности использования мелиоративных объектов и увеличение объемов производства сельскохозяйственной продукции на мелиорированных землях.

Представляется возможным в качестве основного фактора трудового потенциала мелиоративного комплекса, выделить территориально-отраслевой, как фактор, в наибольшей степени обеспечивающий взаимосвязь с показателями эффективности мелиоративной отрасли.

Оценка трудового потенциала мелиоративного комплекса может быть проведена посредством количественных и структурных характеристик, выраженных в соотношении имеющихся кадров к обслуживаемым площадям и степени укомплектованности профессионально-квалификационной структурой на всех уровнях производства согласно заданному объему работ.

В Приказе Министерства сельского хозяйства РФ от 7 марта 2019 г. № 104 «О создании Совета по кадровому обеспечению агропромышленного комплекса при Министерстве сельского хозяйства РФ» отмечено, что к основным функциям Совета относятся¹:

– подготовка предложений и рекомендаций, направленных на формирование и совершенствование кадрового потенциала АПК, включая:

- развитие системы мониторинга кадрового обеспечения АПК;
- совершенствование аграрного образования;
- стимулирование закрепления молодых специалистов в АПК;
- совершенствование форм повышения квалификации руководителей и специалистов АПК, преподавательских кадров образовательных учреждений профессионального образования.
- участие в подготовке предложений по разрабатываемым целевым программам в сфере кадрового обеспечения АПК.

Представленные целевые ориентиры кадровой политики отрасли необходимо конкретизировать для специализированных условий орошаемого сельского хозяйства.

Результаты проведенного исследования могут быть применимы в работе федеральных, региональных и муниципальных органов власти в процессе управления социально-экономическим развитием мелиоративным сектором данных территорий, а также в целях планирования и прогнозирования социально-отраслевого развития субъектов и федеральных округов. Разработка и внедрение рекомендаций может обеспечить повышение эффективности процесса управления кадровым потенциалом мелиорируемого земледелия РФ.

Таким образом, на основании представленного исследования можно сделать ряд выводов, позволяющих сформировать основные тенденции кадровой политики и формирования трудового потенциала мелиоративной отрасли АПК РФ. К негативным тенденциям, снижающим возможности мелиоративного кадрового потенциала относятся:

- уменьшение площади мелиорированных земель и высокая стоимость технических средств орошения оказывает деструктивное влияние на величину отраслевого трудового потенциала;
- дисбаланс фактической численности кадров по сравнению с необходимой (научно обоснованной) численностью ухудшает возможности эффективного использования трудового потенциала мелиоративной отрасли;
- тенденция увеличения среднего возраста занятых сельскохозяйственным трудом, а также в мелиоративной отрасли, что отрицательно сказывается на долговременной тенденции формирования кадров;
- низкие средние показатели уровня оплаты труда работников отрасли и их слабая мотивированность;
- отрицательные демографические процессы и отток из сельской местности в города трудоспособной молодежи;
- отрицательная динамика инвестиций в аграрное образование, которая не позволяет в полной мере обеспечить инновационные возможности развития трудового потенциала отрасли;
- перевод мелиорируемых земель в категории богарных земель или земли несельскохозяйственного назначения, снижающий пространственные возможности реализации кадрового потенциала отрасли;
- сокращение доли государственной собственности РФ в совокупном объеме мелиоративных систем и ГТС и как следствие уменьшение государственного финансирования на формирование отраслевого кадрового потенциала.

К позитивным тенденциям, способствующим упрочнению и расширению кадрового потенциала отрасли можно отнести:

- сохранение существующих и создание новых высокотехнологичных рабочих мест для сельскохозяйственных товаропроизводителей при эксплуатации мелиоративных систем;
- расширение и реализация инвестиционных проектов частными сельскохозяйственными товаропроизводителями, связанных со строительством (реконструкцией, модернизацией) мелиоративных объектов;
- реализация работ по восстановлению и повышению эффективности эксплуатации мелиоративных систем, что объективно требует особого внимания к качеству и количеству кадрового потенциала мелиоративного комплекса РФ;
- положительная тенденция роста производительности труда в сельском хозяйстве РФ, формирующая позитивные возможности аналогичного развития трудового потенциала;
- наличие и дальнейшее развитие нормативно-правового обеспечения развития АПК в целом и мелиоративной отрасли в частности, позволяющее направлять и координировать эффективное использование трудового потенциала отрасли.

Всё вышесказанное позволяет признать современную отраслевую кадровую политику пассивной, то есть не ориентированной на прогнозирование потребностей в отраслевых кадрах, лишённой апробированных и законодательно утверждённых средств оценки персонала и анализа кадровых проблем, связанной с недостаточностью развития мониторинга кадровой ситуации отрасли.

¹ О создании Совета по кадровому обеспечению агропромышленного комплекса при Министерстве сельского хозяйства Российской Федерации (с изменениями на 27 августа 2019 года). – <http://docs.cntd.ru/document/553897212>

Выбор окончательной траектории развития кадрового потенциала мелиоративной отрасли и реализации кадровой политики во многом определит возможность существования самой отрасли как системы, обеспечивающей страхование сельского хозяйства от неблагоприятных природно-климатических условий.

Список литературы

1. Блинова Т.В., Былина С.Г. Сценарные прогнозы численности занятых в сельском хозяйстве России. – <https://cyberleninka.ru/article/n/stsenarnyye-prognozy-chislennosti-zanyatyh-v-selskom-hozyaystve-rossii>
2. Козлов А.В. Кадровое обеспечение сельского хозяйства в условиях инновационного развития / дис. на соискание ученой степени доктора экономических наук. – М., 2015.
3. Один в поле. Количество людей, занятых в сельском хозяйстве, будет сокращаться. – <https://www.agroinvestor.ru/technologies/article/30401-odin-v-pole/>
4. Ольгаренко Г.В., Угрюмова А.А. Оценка компетенций и повышение квалификации руководителей федеральных государственных бюджетных учреждений в области мелиорации // Мелиорация и водное хозяйство: проблемы и пути решения материалы международной научно-практической конференции. 2016. – С. 302–304.
5. О создании Совета по кадровому обеспечению агропромышленного комплекса при Министерстве сельского хозяйства Российской Федерации (с изменениями на 27 августа 2019 года). – <http://docs.cntd.ru/document/553897212>
6. Производительность труда в сельском хозяйстве России за 100 лет. – <https://burckina-faso.livejournal.com/455116.html>
7. Щедрин В.Н., Балакай Г.Т., Перельгин А.И. и др. Стратегия инновационного развития мелиоративного комплекса России на период 2012–2020 годы. – Новочеркасск: РосНИИПМ, 2011. – С. 48. – <http://www.rosniipm.ru/izdan/2011/strategiy.pdf>
8. Olgarenko G.V., Ugryumova A.A., Zamakhovsky M.P., Pautova L.E. Methodological approaches to the formation of the meliorative complex's personnel support in the Russian federal districts // International Multidisciplinary Scientific GeoConference // SGEM. 2019. – Vol. 19, N 3.1. – P. 369–377.
9. Khodzhaevich A.K., Davlyatovich K.S., Yuldashevich M.A. The role of the international labor organization in the human resource management system // International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering. 2019. – Vol. 8, N 9. Special Issue 3, July. – P. 169-175.
10. Trukhachev V.I., Sklyarov I.Y., Sklyarova J.M., Latysheva L.A., Lapina H.N. Contemporary state of resource potential of agriculture in South Russia // International Journal of Economics and Financial Issues. 2016. – Vol. 6, N 5. – P. 33–41.
11. Anisimov A.Y., Obukhova A.S., Aleksakhina Y.V., Zhaglovskaya A.V., Kudra A.A. Strategic approach to forming a human resource management system in the organization // International Journal of Economic Perspectives. 2017. – Vol. 11, N 2. – P. 442–448.