

Научная статья

Original article

УДК 330

doi: 10.55186/2413046X_2023_8_11_600

ДЕФИЦИТ КВАЛИФИЦИРОВАННОГО ПЕРСОНАЛА КАК ГЛАВНАЯ РЕСУРСНАЯ ПРОБЛЕМА АГРОПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

SHORTAGE OF QUALIFIED PERSONNEL AS THE MAIN RESOURCE PROBLEM OF AGRO-INDUSTRIAL ENTERPRISES



Шейхова Марина Сергеевна, к. э. н, доцент кафедры экономики и товароведения, ФГБОУ ВО Донской государственной аграрный университет, E-mail: marina_sheykhova@mail.ru

Сафонова Светлана Геннадиевна, к. э. н, доцент кафедры экономики и товароведения, ФГБОУ ВО Донской государственной аграрный университет, E-mail: Svet_lana2808@mail.ru

Sheykhova Marina Sergeevna, Candidate of Economics, Associate Professor of the Departments of Economics and Commodity Science, Don State Agrarian University, E-mail: marina_sheykhova@mail.ru

Safonova Svetlana Gennadievna, Candidate of Economics, Associate Professor of the Departments of Economics and Commodity Science, Don State Agrarian University, E-mail: Svet_lana2808@mail.ru

Аннотация. Ситуация с дефицитом кадров в агропромышленном комплексе становится все более проблематичной и препятствует развитию бизнеса в этой отрасли. Последние исследования показывают, что рост себестоимости производства и нехватка квалифицированного персонала стали наибо-

лее серьезными факторами, мешающими развитию предприятий аграрной сферы.

В статье исследованы основные причины возникновения кадрового дефицита на предприятиях АПК в современных условиях. Выявлены особенности сельского хозяйства как отрасли экономики, определяющие специфику занятости на селе и особенности сельскохозяйственного труда. Представлена динамика численности работников аграрной сферы, определены причины, вызывающие снижение численности занятых.

Приведены данные исследования о преимуществах и недостатках работы в сельскохозяйственных компаниях. Показаны изменения в кадровом составе предприятий АПК в период с 2012 – 2023 гг. Рассмотрена роль аграрного образования в решении проблемы кадрового дефицита. Предложены возможные механизмы регулирования занятости в аграрной сфере и привлечения молодежи к трудоустройству на предприятиях АПК.

Abstract. The situation with a shortage of personnel in the agro-industrial complex is becoming more problematic and hinders the development of business in this industry. Recent studies show that the increase in production costs and the shortage of qualified personnel have become the most serious factors hindering the development of agricultural enterprises.

The article examines the main causes of the personnel shortage at agricultural enterprises in modern conditions. The features of agriculture as a branch of the economy that determine the specifics of employment in rural areas and the features of agricultural labor are revealed. The dynamics of the number of workers in the agricultural sector is presented, the reasons for the decline in the number of employed are determined.

The research data on the advantages and disadvantages of working in agricultural companies are presented. Changes in the personnel composition of agricultural enterprises in the period from 2012-2023 are shown. The role of agricultural education in solving the problem of personnel shortage is considered.

Possible mechanisms for regulating employment in the agricultural sector and attracting young people to employment at agricultural enterprises are proposed.

Ключевые слова: сельское хозяйство, ресурсы, квалифицированный персонал, дефицит кадров, агропромышленный комплекс, аграрное образование, сельскохозяйственный труд

Keywords: agriculture, resources, qualified personnel, shortage of personnel, agro-industrial complex, agricultural education, agricultural labor

В современных условиях стратегической задачей государственной аграрной политики является достижение устойчивости развития предприятий агропромышленного комплекса. Для эффективного функционирования аграрных предприятий и повышения их конкурентоспособности необходимы финансовые, информационные, научно-технологические, материальные и человеческие ресурсы.

В условиях цифровизации сельскохозяйственного производства особенно актуальным является вопрос подготовки персонала, обладающего новыми профессиональными компетенциями.

В современных условиях дефицит кадров в агропромышленном комплексе усилился до 200 тыс. человек. Об этом в рамках «Сибирской аграрной недели» в Новосибирске (ноябрь 2023г) заявила замглавы Минсельхоза О. Лут. По ее словам, ситуация с рабочими для сельскохозяйственного производства особенно критична. Одна из причин – низкий уровень зарплат по сравнению с другими отраслями. Было указано, что ведомство совместно с Минтруда работает над вопросом изыскания кадров для сельского хозяйства, а также стремиться обеспечить повышение производительности труда. Однако в АПК невозможно полностью заменить людей на машинный труд. О. Лут отметила, что вопрос с кадрами для АПК является ключевым для ведомства на ближайшие шесть лет.

Особенности сельского хозяйства как отрасли экономики определяют специфику занятости на селе. К числу факторов, влияющих на занятость

сельских тружеников, следует отнести природно - естественные, материально-технические и социально-экономические. Природно-естественный фактор обуславливает непосредственные особенности сельского хозяйства как отрасли экономики. В первую очередь это сказывается на территориальном размещении и региональной специализации аграрных предприятий. Этот фактор вызывает биологическую цикличность процессов в земледелии и животноводстве, которая требует в разные периоды производства различного количества рабочей силы. [11].

Сельскохозяйственный труд отличается сезонностью, что вызывает неравномерную занятость рабочей силы в течение года, различную продолжительность рабочего дня в зависимости от периода проведения сельскохозяйственных работ и вызывает определенное негативное отношение к сельскохозяйственному труду.

Огромную роль играет качество трудовых ресурсов и производственный потенциал, которые непосредственно связаны с естественно-природной спецификой страны. Около половины территории России представлено зонами рискованного земледелия, что определяет социально-экономические особенности аграрного сектора экономики. Сельскохозяйственный труд также отличается ограниченными возможностями применения в других сферах экономики. Род занятий, жилье, привязанность к своей земле «прикрепляют» работников к определенной местности. Состояние российских дорог, социальная инфраструктура в сельской местности не соответствуют минимальным требованиям мобильности населения и делают непривлекательной жизнь в сельской местности вообще. Все эти факторы отражаются на мотивах занятости, возрастном, профессиональном составе занятых и закрепляются в различной структуре занятости по природно-экономическим зонам и регионам страны.

Проблемы занятости, спроса и предложения на рынке труда в АПК, нельзя рассматривать в отрыве от демографической ситуации, оценки численности населения, его структуры, а также процессов, влияющих на них

(миграция, смертность, рождаемость). В свою очередь фактическая и прогнозная численность сельского населения, его структура позволяют не только решать вопросы использования трудовых ресурсов и занятости, но и являются базой для определения уровня обеспеченности социально-бытовыми условиями, потребности в капитальных вложениях, направлений их использования. [11].

Наряду с этими проблемами существуют и другие особенности, такие как: высокий уровень трудовой активности населения при низком уровне жизни; недостаточная территориально-отраслевой мобильность кадров; несоответствие подготовки кадров потребностям современного производства; неразвитость инфраструктуры рынка труда. Поэтому необходим механизм регулирования занятости населения и смягчения социальных последствий, который должен предусматривать следующие приоритетные направления: сдерживание роста безработицы, регулирование миграционных процессов, профессиональная ориентация.

Стоит отметить, что на сегодняшний день спрос на работников производства, добывающей отрасли и сельского хозяйства вырос на 45% в третьем квартале 2023 года по сравнению с аналогичным периодом в 2022 году. Таким образом, наблюдается тенденция ухудшения ситуации с нехваткой кадров на рынке труда [1,9].

Результаты мониторинга свидетельствуют, что на начало 2022 года в сельскохозяйственных организациях Российской Федерации работало 282 тыс. руководителей и специалистов и 819 тыс. работников массовых профессий. За последние 10 лет их численность сократилось на 29,8%, специалистов на 14%, за последние 5 лет – на 5 %, несколько увеличившись за последние года (рисунок 1) [2,8].



Рисунок 1 – Изменение кадрового состава предприятий АПК в Российской Федерации, чел.

Одной из причин уменьшения численности работников сельскохозяйственной отрасли является уровень заработной платы работников предприятий АПК. Несмотря на то, что за последние несколько лет уровень их заработной платы растёт, наблюдается отток населения из села в город, где существует больше возможностей в части оплаты труда [4].

Как видно из данных рисунка 2, ситуация с оплатой труда работников сельского хозяйства постепенно улучшается. Таким образом, ежегодно растёт доля сельского хозяйства относительно показателя в среднем по экономике, однако до сих пор значительно ниже. Например, в 2023 году составила 68,3%. Кроме этого, во многом на отток населения из сельской местности оказывают влияние худшие условия социального обеспечения по сравнению с городом [3].

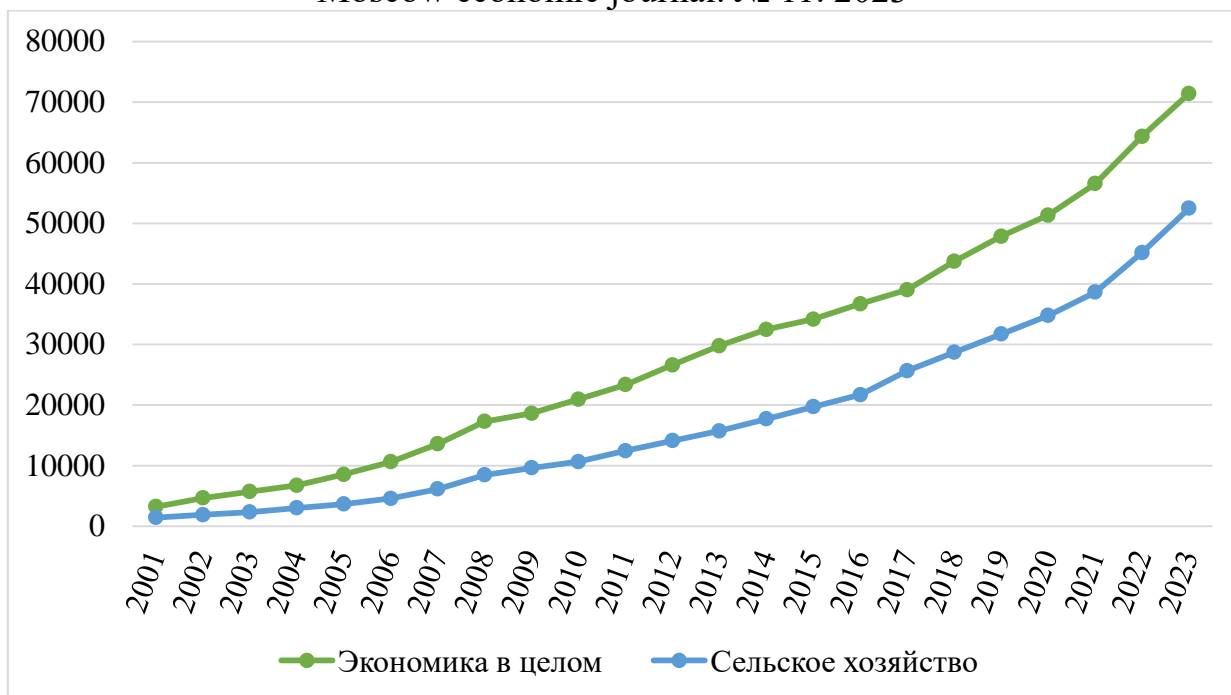


Рисунок 2 – Соотношение среднемесячной номинальной заработной платы в сельском хозяйстве со среднероссийским уровнем экономики, руб.

Согласно данным hh.ru, за январь-май 2023 года в России открыто более 48 тысяч вакансий в сельском хозяйстве, что на 51% больше, чем за аналогичный период 2021 года. В аграрном секторе чаще всего требуются водители, агрономы, технологи, зоотехники, машинисты и менеджеры по продажам. Также встречаются необычные предложения, такие как вакансии веб-разработчика для создания веб-платформы для сопровождения сельскохозяйственных предприятий или вакансии биоинформатика для работы с фузариумом и фитофторой.

В начале 2023 года проблема роста себестоимости была приоритетной для 70-80% компаний, но в настоящее время только 41% респондентов назвали ее значимой (опрашиваемым предлагалось выбрать несколько факторов). В то же время проблема нехватки квалифицированного персонала, еще недавно не входившая в первую пятерку проблем, теперь занимает второе место по значимости: 39% опрошенных указали на нее.

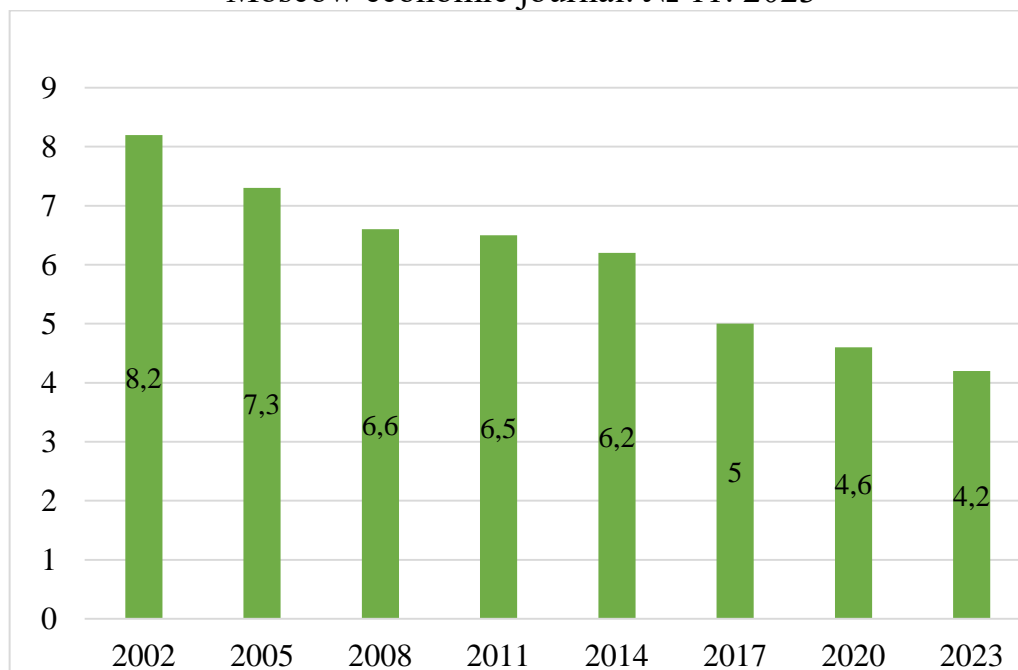


Рисунок 3 – Численность работников сельского хозяйства в России, млн чел.

Как показано на рис. 3, за шесть лет, в период с 2017 по 2023 год, сотрудников в АПК стало меньше на 0,8 млн. человек [7].

Нехватка квалифицированного персонала стала одной из ведущих бизнес - проблем по нескольким причинам, включая миграцию среднего класса, который составлял основной кадровый потенциал, так как многие зарубежные компании, покинувшие страну, забрали с собой не только бренды, но и ценных сотрудников.

Дефицит кадров является долговременной проблемой для всего АПК, и его актуальность значительно возросла в последнее время, в том числе после частичной мобилизации прошлого года. Это связано, в частности, с низкой привлекательностью отрасли, особенно для молодежи.

Исследование, проведенное кадровой компанией UTEAM и компанией Grodan показало, что только 38% опрошенных считают АПК привлекательным для трудоустройства, а 20% считают отрасль совсем непривлекательной для молодежи.

Однако 42% респондентов считают, что молодежь может быть привлечена в АПК при наличии определенных условий: высокие зарплаты (20%); наличие вакансий, требующих умственного труда (16%); расширенные социальные льготы (13%); приём сотрудников без опыта работы (12%); наличие современных технологий и оборудования (11%).

А вот что выделяют в качестве основных недочетов отрасли:

- устаревшее оборудование (32%);
- нет инноваций и ничего не меняется на протяжении многих лет (36%);
- отсутствие возможностей для карьерного роста (35%);
- недостаточная развитость инфраструктуры (21%);
- низкие заработные платы (18%);
- физическая тяжесть труда (17%);
- отсутствие уважения к профессиям в АПК (12%);
- однообразие задач (11%).

Нейтральными оказались ответы 18% респондентов, которые не увидели в профессиональной реализации в сфере АПК ничего негативного.

Кадровые исследования, проводимые в различных областях РФ, выявили особенности конъюнктуры. Так, в Краснодарском крае на одну вакансию в сельском хозяйстве приходится 2,7 резюме, сообщает один из ведущих сервисов по поиску вакансий - портал Head Hunter. Такое соотношение между количеством резюме и вакантных мест свидетельствует о дефиците кадров в отрасли. [9]

Аналогичная ситуация наблюдается в целом по России в аграрном секторе. Компаниям в сельском хозяйстве нужны не только агрономы, технологи, ветеринары и зоотехники, но и менеджеры по продажам, водители, бухгалтеры и инженеры.

Востребованы также специалисты в сфере цифровых профессий, включая системных администраторов, разработчиков, аналитиков данных, специалистов по бренд - менеджменту, креативу и интернет-рекламе. Средняя предлагаемая зарплата в сельском хозяйстве на Кубани составляет

53 тысячи рублей, а руководящие должности могут получать от 200 до 250 тысяч рублей в месяц.

Нехватка кадров ощущается не только среди специалистов с высшим образованием, таких как агрономы, зоотехники и ветеринары, но и среди рабочих профессий, таких как трактористы-машинисты, слесари и водители. С развитием цифровизации и внедрением новых технологий в сельскохозяйственном производстве, растет спрос на специалистов в области биотехнологии, генетики и селекции. Проблема недостатка таких кадров станет особенно острой в ближайшем будущем из-за изменений в условиях поставок семенного и биологического материала. [12]

Отток кадров из сельской местности связан с недостаточно комфортными условиями жизни, такими как низкий уровень развития жилищной и социальной инфраструктуры, ограниченный выбор культурно-досуговых заведений и предприятий бытового обслуживания. В этой связи, необходимо улучшать условия жизни в сельской местности, чтобы они стали привлекательными для молодых специалистов.

Сейчас АПК является одним из самых перспективных секторов для трудоустройства. Аграрный сектор играет ключевую роль в обеспечении продовольственной безопасности страны, поэтому в него направляются значительные инвестиции. Кроме того, наличие различных правительственных льгот также способствует расширению компаний. Таким образом, сельскому хозяйству требуются новые сотрудники, особенно квалифицированных рабочих и инженеров.

Кроме того, в свете последних событий ситуация усложнилась, так как в пищевом производстве ранее многие ингредиенты завозились из-за рубежа, и сейчас Россия строит собственные производства, но возникают проблемы с управленческими и инженерными кадрами.

Андрей Захаренко, технический консультант компании Grodan, приводит примеры того, как сельское хозяйство развивается и становится более высокотехнологичным, включая использование больших данных (Big

Data) для оптимизации выращивания овощей. Современная теплица, по его словам, представляет собой сложный механизм со значительной цифровой составляющей, и для его работы требуются высококвалифицированные сотрудники. [6]

Исследование Grodan и UTEAM также выявило, что 17% респондентов считают, что сельское хозяйство стало более технологичным за последние три года, аналогичную долю (17%) обратили внимание на стабильность. 11% участников исследования считают, что работа в аграрной сфере сегодня более престижна, чем три года назад. [4]

Согласно исследованию UTEAM и Grodan, россияне видят ряд преимуществ работы в сельскохозяйственных компаниях. В первую очередь, 37% опрошенных назвали возможность работать с пользой для общества и страны. Другие преимущества были оценены ниже: 16% считают высокую зарплату важным плюсом, 14% отмечают стабильность и гарантии трудоустройства, 11% видят возможность освоения необычных профессий. 10% респондентов уверены, что в аграрном секторе есть много возможностей для инноваций. Некоторые (6%) указывают на перспективу жизни и работы в южных регионах страны. Однако 22% опрошенных не видят никаких преимуществ в работе в сельском хозяйстве. [10]

Ещё одной немаловажной причиной дефицита кадров в сельскохозяйственной отрасли является проблема подготовки студентов в вузах.

В России функционируют 54 образовательных организации высшего образования, подготавливающих кадры для агропромышленного комплекса.

Дело в том, что современные технологии внедряются в работу предприятий АПК намного быстрее, чем обновляются образовательные программы вузов и колледжей. Не все выпускники обладают необходимыми знаниями и навыками для работы в условиях высокотехнологичных производствах и для них адаптация на работе, а иногда и само трудоустройство, становятся проблематичными. По данным Министерства образования и

науки Российской Федерации в 2023 около 40% выпускников аграрных вузов трудятся не по специальности. Таким образом, выпускник либо находит работу не по профессии, либо нуждается в дополнительных курсах переподготовки [5].

Но есть и обратная сторона проблемы – недобор студентов в аграрных университетах. По данным Министерства сельского хозяйства, из аграрных вузов ежегодно выпускается около 60 000 специалистов.

Несмотря на то, что доля выпускников, трудоустроенных непосредственно в АПК, постепенно растет, на практике этого количества недостаточно. Все потому, что в целом доля людей, занятых в сельском хозяйстве, стабильно сокращается из года в год.

Однако существующая в АПК проблема дефицита кадров активно решается как самими предприятиями, так и органами власти Российской Федерации. Принимаются меры по привлечению работников в сферу сельского хозяйства. Рассмотрим некоторые из них.

1) В учебные заведения, которые занимаются подготовкой специалистов в области сельского хозяйства, организации и предприятия АПК внедряют своих сотрудников для передачи навыков студентам.

2) Кроме того, некоторые предприятия АПК помогают вузам и материально: предоставляют новейшее оборудование, укомплектовывают лаборатории, а также предоставляют целевые направления для дальнейшего приёма на работу получивших образование студентов.

3) Предприятия АПК анализируют способности студентов в процессе прохождения практики и сразу предлагают трудоустройство. В весенне-летний период как раз особенно остро встаёт вопрос нехватки кадров, однако руководителям необходимо учитывать и трудовое законодательство, согласно нормам которого привлекать к работам можно только студентов, достигших 18-ти летнего возраста.

4) Некоторые компании помогают с жильём, но в сельской местности, где предстоит работать, слабо развита социальная инфраструктура,

и специалисты стремятся уехать в город, где есть всё необходимое для молодой семьи (детские кружки, медучреждения, сады, школы, парки, развлечения). Именно поэтому в местах присутствия предприятия АПК стремятся развивать и поддерживать инфраструктуру: строят спортивные комплексы, дома культуры, школы, оплачивают сотрудникам и их семьям посещение бассейна, секций и кружков.

5) Государство же в свою очередь предоставляет льготы работникам сельского хозяйства. Например, в некоторых регионах одной из таких льгот является повышенная надбавка к зарплате, равная фиксированному проценту от ежемесячных заработков. Это позволяет работникам получать больше денежных средств и обеспечивает им более высокий уровень жизни.

6) Кроме того, работники сельского хозяйства и фермеры имеют право на сокращенную рабочую неделю. Согласно региональным постановлениям, они могут работать на несколько часов меньше, чем остальные работники. Это дает им возможность проводить больше времени с семьей и заниматься своими личными делами.

7) Иным полезным мерой является предоставление жителям сельских районов различных услуг и программ. Например, работникам сельского хозяйства и фермерам могут быть предоставлены льготные условия по оплате коммунальных услуг, такие как электричество и вода. Также сельским жителям могут быть предоставлены льготы по оплате жилищно-коммунальных услуг [9].

Для анализа динамики ситуации на рынке труда в АПК необходим социально-экономический мониторинг, который позволит оперативно принимать меры. Одним из основных элементов обеспечения занятости населения является разработка механизма регулирующего равновесия спроса и предложения на рынке труда. [11] Здесь можно выделить направления:

– оживление экономической ситуации и инвестиционной активности,

- разработка мер по увеличению числа рабочих мест и потребности в рабочей силе;
- развитие системы социальных пособий, льгот, снижающих потребность в труде отдельных социально-демографических групп сельского населения. [11].

Кроме того, для решения проблемы занятости необходимо:

- снизить возрастной порог для назначения пенсий для ряда категорий сельскохозяйственных работников;
- начислять трудовой стаж хозяевам лучших подсобных хозяйств, не имеющим другого места работы;
- считать органы власти ответственными за создание новых рабочих мест, переобучение сельских кадров [11].

Таким образом, для решения проблемы занятости в аграрной сфере необходимо: снизить возрастной порог для назначения пенсий для ряда категорий сельскохозяйственных работников; начислять трудовой стаж хозяевам лучших подсобных хозяйств, не имеющим другого места работы; считать органы власти ответственными за создание новых рабочих мест, переобучение сельских кадров.

На основе вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что необходимо укреплять кадровый потенциал аграрного сектора, мотивировать молодежь к трудоустройству на предприятия АПК.

В современной экономике укрепляется имидж отрасли сельского хозяйства, АПК претерпевает технологические и технические изменения, поэтому учебным заведениям необходимо подстраиваться под существующие изменения, а государству активно поддерживать АПК [6].

Все эти задачи целесообразно решать 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 разви-

тия кадрового потенциала, включая региональное законодательство, обработка механизмов частно-государственного партнерства при решении задач по управлению кадровым обеспечением сельских территорий.

Список источников

1. Состояние и основные тенденции изменения кадрового потенциала агропромышленного комплекса Российской Федерации (Аналитический обзор на основании кадрового мониторинга, проводимого ФГБОУ ДПО РАКО АПК) / В.Г. Новиков, Г.М. Демишкевич, М.В. Авдеев, Е.В. Слащев. – М.: ФГБОУ ДПО РАКО АПК, 2023 г. – 54 с.
2. Федосеев Л.Ф. Россия столкнется с дефицитом трудовых ресурсов / Л.Ф. Федосеев // Российский деловой журнал «Эксперт» №183. – М, 2018.
3. Как государству и бизнесу преодолеть дефицит квалифицированных рабочих. – Режим доступа: <https://trends.rbc.ru/trends/education/cmrm/61c5c4fc9a79476cc12bbe71> (дата обращения: 04.11.2023).
4. Мортиков В.В. Управление персоналом в условиях дефицита кадров / Луганский государственный университет имени Владимира Даля. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-personalom-v-usloviyah-defitsita-kadrov?ysclid=lojtwomg7s48509584> (дата обращения: 04.11.2023).
5. Гарифуллина А.Ф., Трофимова У.Ю. Проблема дефицита кадров в сельском хозяйстве. - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-defitsita-kadrov-v-selskom-hozyaustve> (дата обращения: 03.11.2023).
6. Векленко В.И., Пугач С.П. Тенденции и перспективы развития рынка труда в АПК. - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/tendentsii-i-perspektivu-razvitiya-rynka-truda-v-apk> (дата обращения: 03.11.2023).
7. Выпускники аграрных вузов все чаще трудоустраиваются в АПК. - Режим доступа: <https://rsr-online.ru/news/2022/12/19/vypuskniki-agrarnyh-vuzov-vse-chashe-trudoustraiwayutsya-v-apk/?ysclid=lojrjsy4zy262781639> (дата обращения: 04.11.2023).

8. Сельское хозяйство в России. - Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/S-X_2021.pdf (дата обращения: 04.11.2023).
9. Полезные меры и программы для работников сельского хозяйства и фермеров. - Режим доступа: Источник: <https://ccibratsk.ru/blog/poleznye-meru-i-programmy-lgoty-dlya-rabotnikov-selskogo-hozyajstva-i-fermerov> (дата обращения: 04.11.2023).
10. Сафонова С.Г. Оценка и направления стабилизации демографической ситуации в современной России / С.Г. Сафонова, М.С. Шейхова, Е.А. Бреусова // Московский экономический журнал. 2023. Т. 8. № 10.
11. Федоров В.Х. Влияние гендерных стереотипов на формирование и эффективность функционирования российского рынка труда/ В.Х. Федоров, М.С. Шейхова, С.Г. Сафонова, Н.М. Кувичкин //Московский экономический журнал. 2021. № 12.
12. Федоров В.Х. Государственное регулирование рынка труда региона в условиях вызовов постпандемической экономики / В.Х. Федоров, М.С. Шейхова, С.Г. Сафонова, Н.М. Кувичкин // Московский экономический журнал. 2021. № 1. С. 13.

References

1. The state and main changes in the personnel potential of the agro-industrial complex of the Russian Federation (Analytical review based on the personnel Diptych conducted by the Federal State Budgetary Educational Institution of Further Professional Education RAKO Agroindustrial Complex) / V.G. Novikov, G.M. Demishkevich, M.V. Avdeev, E.V. Slashchev. – М.: FGBOU DPO RAKO AIC, 2023 – 54 p.
2. Fedoseev L.F. Russia is faced with a shortage of labor resources / L.F. Fedoseev // Russian business magazine “Expert” No. 183. – М, 2018.3.
3. How the state and business can overcome the shortage of qualified workers. –
Access mode:

<https://trends.rbc.ru/trends/education/cmrm/61c5c4fc9a79476cc12bbe71> (access date: 11/04/2023).

4. Mortikov V.V. Personnel management in conditions of personnel shortage / Vladimir Dahl Lugansk State University. – Access mode: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-personalom-v-usloviyah-defitsita-kadrov?ysclid=lojtwomg7s48509584> (access date: 11/04/2023).

5. Garifullina A.F., Trofimova U.Yu. The problem of personnel shortage in agriculture. - Access mode: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-defitsita-kadrov-v-selskom-hozyaystve> (access date: 11/03/2023).

6. Veklenko V.I., Pugach S.P. Trends and prospects for the development of the labor market in the agro-industrial complex. - Access mode: <https://cyberleninka.ru/article/n/tendentsii-i-perspektivy-razvitiya-rynka-truda-v-apk> (access date: 11/03/2023).

7. Graduates of agricultural universities are increasingly finding employment in the agricultural sector. - Access mode: <https://rsr-online.ru/news/2022/12/19/vypuskniki-agrarnyh-vuzov-vse-chashe-trudoustrayvayutsya-v-apk/?ysclid=lojrjsy4zy262781639> (access date: 11/04/2023).

8. Agriculture in Russia. - Access mode: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/S-X_2021.pdf (access date: 11/04/2023).

9. Useful measures and programs for agricultural workers and farmers. - Access mode: Source: <https://ccibratsk.ru/blog/poleznye-mery-i-programmy-lgoty-dlya-rabotnikov-selskogo-hozyajstva-i-fermerov> (access date: 11/04/2023).

10. Safonova S.G. Assessment and directions for stabilizing the demographic situation in modern Russia / S.G. Safonova, M.S. Sheikova, E.A. Breusova // Moscow Economic Journal. 2023. T. 8. No. 10.

11. Fedorov V.Kh. The influence of gender stereotypes on the formation and efficiency of functioning of the Russian labor market / V.Kh. Fedorov, M.S.

Московский экономический журнал. № 11. 2023

Moscow economic journal. № 11. 2023

Sheikhova, S.G. Safonova, N.M. Kuvichkin //Moscow Economic Journal. 2021. No. 12.

12. Fedorov V.Kh. State regulation of the regional labor market in the context of the challenges of the post-pandemic economy / V.Kh. Fedorov, M.S. Sheikhova, S.G. Safonova, N.M. Kuvichkin // Moscow Economic Journal. 2021. No. 1. P. 13.

Для цитирования: Шейхова М.С., Сафонова С.Г. Дефицит квалифицированного персонала как главная ресурсная проблема агропромышленных предприятий // Московский экономический журнал. 2023. № 11. URL: <https://qje.su/ekonomicheskaya-teoriya/moskovskij-ekonomicheskij-zhurnal-11-2023-67/>

© Шейхова М.С., Сафонова С.Г., 2023. Московский экономический журнал, 2023, № 11.