

Наименование области науки: Социальные и гуманитарные науки

Наименование группы научной специальности: Экономика

Шифр и наименование научной специальности по номенклатуре ВАК: 5.2.3.

Региональная и отраслевая экономика

Наименование области науки: Экономические

УДК 331.538

**Обеспеченность трудовыми ресурсами и кадрами сельского хозяйства Тамбовской области**

**Availability of labor resources and personnel of agriculture of the Tambov region**

Павлинов Владимир Вячеславович, аспирант кафедры управления и делового администрирования ФГБОУ ВО «Мичуринский государственный аграрный университет»

Карамнова Наталья Владимировна, д.э.н., заведующая кафедрой управления и делового администрирования ФГБОУ ВО «Мичуринский государственный аграрный университет»

**Ключевые слова:** сельское хозяйство, Тамбовская область, трудовые ресурсы, экономически активное население, занятость сельского населения, кадровый потенциал, депопуляция населения, квалифицированные кадры, дипломированные специалисты, инновационные технологии

**Key words:** agriculture, Tambov region, labor resources, economically active population, rural employment, human resources potential, depopulation, qualified personnel, certified specialists, innovative technologies

**Актуальность темы.** Сложность и разнообразие процессов управления трудовыми ресурсами в сельскохозяйственных организациях, затрагивающие не только простое воспроизводство кадров, обуславливают необходимость пересмотра всей системы управления кадрами.

Первостепенное значение при формировании и развитии кадров в сельскохозяйственных организациях в условиях высокой конкуренции

стало уделяться уровню компетентности и профессионализма персонала, способствующие эффективному их использованию и успешному развитию организации в целом. [3].

В то же время значительное количество организаций сельскохозяйственного профиля испытывает недостаток в высококвалифицированных кадрах, в том числе рабочих низшего звена управления, так как используют в своей деятельности традиционные методы управления без учета влияния факторов внешней среды и создания условий для развития кадрового потенциала организации.

В этой связи возникает необходимость пересмотра принципов и подходов к управлению кадровым потенциалом, реализация которых на практике будет способствовать повышению уровня производительности труда, а, следовательно, и эффективности организации в целом. Указанные обстоятельства обуславливают значимость и актуальность темы научной статьи.

**Целью исследования является** анализ обеспеченности трудовыми ресурсами и кадрами сельского хозяйства региона

**Материалы и методы.** Материалами для исследования послужили данные статистической отчетности Тамбовской области, аналитические данные справочной и научной литературы, документы первичного учета сельскохозяйственных предприятий, годовые отчеты, а также авторские расчеты. В статье использовались монографический, абстрактно-логический, расчетно-конструктивный, экономико-статистический методы исследования.

**Результаты исследований.** Существенное влияние на состояние развитие кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций оказывает трудоресурсная и демографическая ситуация, сложившаяся в регионе. Исследованию данной проблематики посвящены труды многих ученых, но не смотря на это, в них недостаточно уделяется внимания качественной стороне развития кадрового потенциала. Как свидетельствуют данные, представленные на рисунке 1, за период исследования 2010-2021 годы численность постоянного

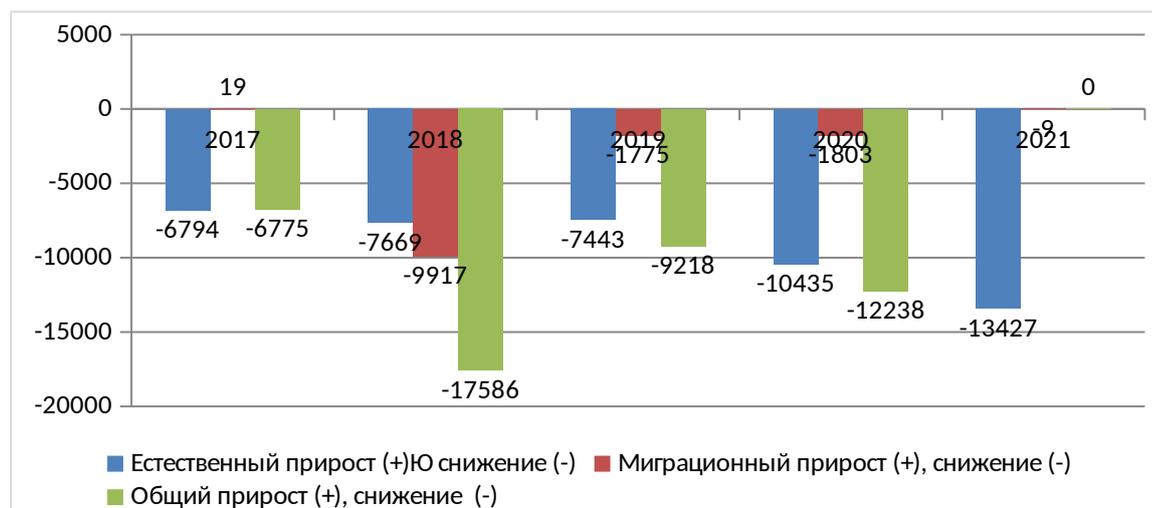
населения Тамбовской области имела тенденцию к снижению с 1092 до 981 чел или 10,2%, в том числе сельского населения - с 449,8 до 375,6 тыс. чел или 16,5%



**Рис. 1. Динамика численности постоянного населения и сельского населения Тамбовской области**

Кроме того, отмечается снижение доли сельского населения в общей численности постоянного населения региона - с 41,2% в 2010 году до 38,3% - 2021 году [10].

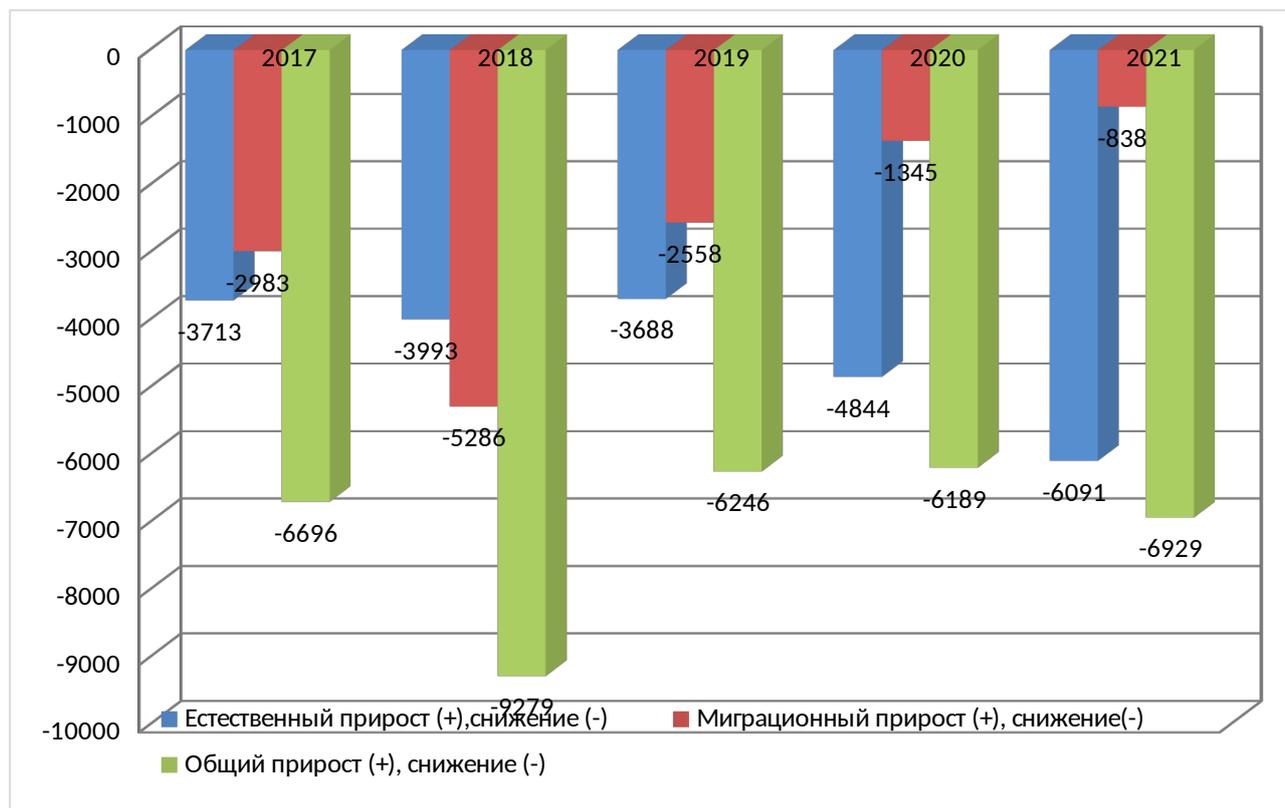
Основной причиной снижения общей численности населения является естественная убыль, а также рост миграционного оттока. (рисунок 2).



**Рис. 2. Прирост (убыль) численности населения в целом по Тамбовской области, чел.**

Аналогичная ситуация отмечается и в отношении сельского населения

(рисунок 3).



**Рис. 3 . Прибыль (убыль) численности сельского населения Тамбовской области, чел.**

Кроме депопуляции населения, связанной со старением, за период исследования 2010-2021 гг. отмечается снижение численности населения в трудоспособном возрасте: с 342,6 до 260,4 тыс. человек или на 24,0% (рисунок 4).



**Рис. 4. Динамика численности сельского населения в трудоспособном возрасте в Тамбовской области за период 2010-2021 гг., чел.**

Несмотря на снижение численности сельского населения и экономически активного населения на 7,1 и 5,1% соответственно, отмечается благоприятная ситуация снижения удельного веса численности безработного населения – 28,4% и роста доли занятых в экономике – на 2,3 п.п. (таблица 1) [8].

Таблица 1

**Экономическая активность и занятость сельского населения  
Тамбовской области**

Показатели	Численность населения, чел					2021 г. в % к 2017 г.
	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	
Сельское население, в целом	40425 6	39497 7	38873 1	38251 9	37559 0	92,9
Экономически активное население	26187	23692	23774	24798	24856	94,9
%	6,5	6,0	6,1	6,5	6,6	+0,1 п.п
Занятые в экономике	23410	21418	21753	22740	22868	97,7
%	89,4	90,4	91,5	91,7	92,0	+2,6 п.п
безработные	2777	2274	2021	2058	1988	71,6
%	10,6	9,6	8,5	8,3	8,0	-2,6 п.п

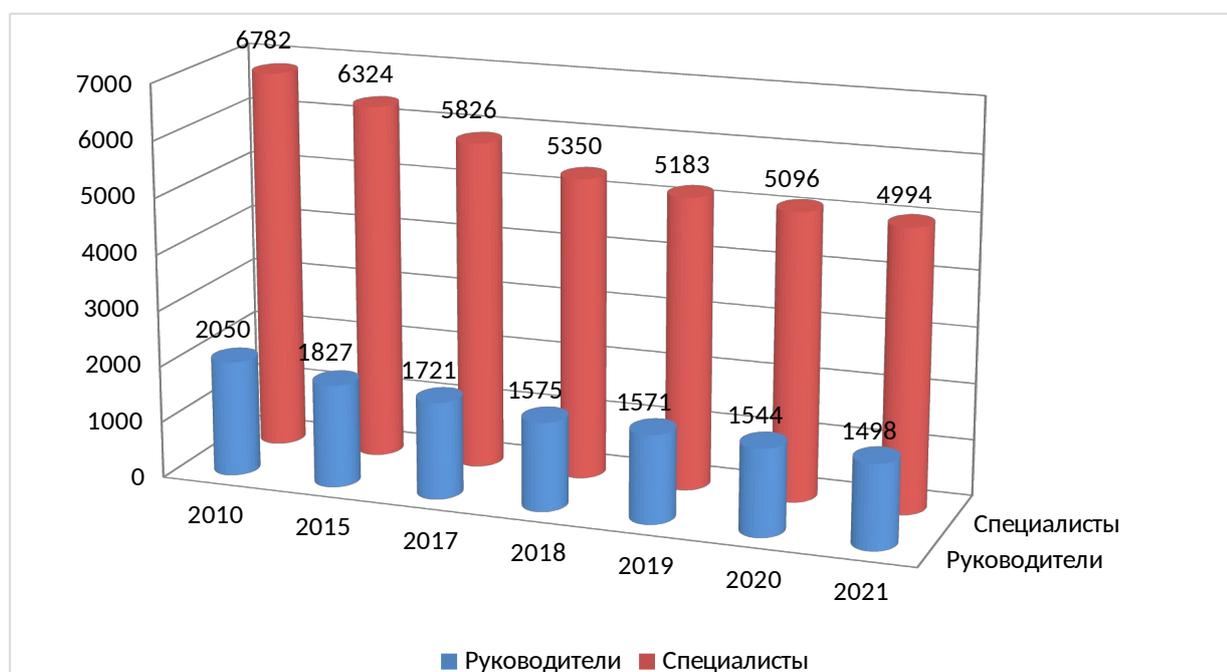
Выборочные обследования проводимые Федеральной государственной службой статистики Тамбовской области позволили установить, что в 2021 году большинство сельскохозяйственных организаций испытывали недостаток в квалифицированных кадрах, составляющий в общей структуре потребности до 35 %. Если к данной категории отнести еще и аппаратчиков, трактористов-машинистов и операторов, то их доля может достичь свыше 60%, при этом потребность в неквалифицированных кадрах составляет лишь 20%. Данную несбалансированность в рабочих местах и кадрах следует считать негативным моментом (рисунок 5) .



**Рис.5. Потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест в сельскохозяйственной сфере в Тамбовской области в 2021 г.\*, %**

Анализ обеспеченности кадрами аграрного сектора экономики свидетельствует о том, что свыше 30% заявленной потребности в трудовых ресурсах сельскохозяйственными организациями приходится на рабочие профессии с уровнем оплаты труда ниже прожиточного минимума. [6].

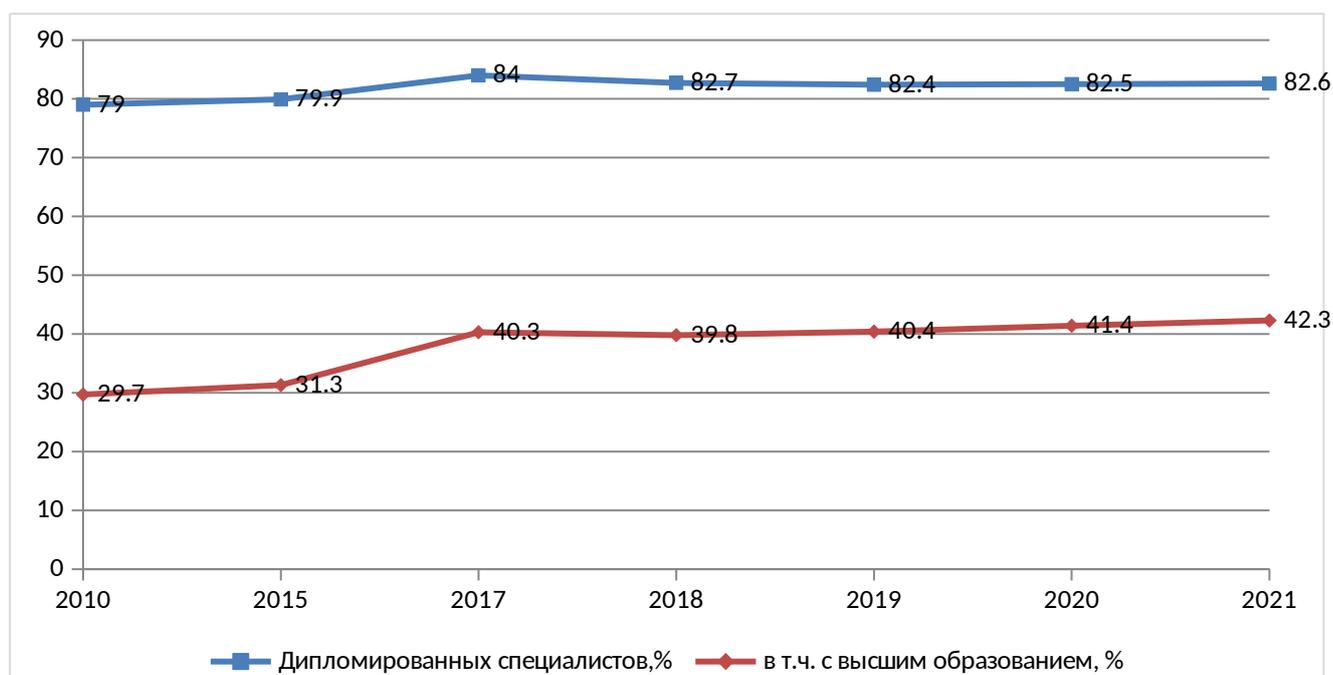
Еще одним серьезным сдвигом следует считать снижение численности руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций Тамбовской области. Так, за период исследования 2010-2021 гг. численность руководителей снизилась на 552 человека или на 26,9%, а специалистов – на 1788 человек или на 26,4%. Лишь только в последние несколько лет численность данных категорий работников несколько стабилизировалась, и колебания достигли не более 1% (рисунок 6).



**Рис. 6 . Численность руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций Тамбовской области, чел.**

Основной причиной снижения численности руководителей и специалистов следует считать отсутствие профессионального образования для замещения вакантных должностей. Так, по результатам проведенного исследования темпы выбытия лиц, не имеющих профессионального образования, составили свыше 62%, имеющих среднее образования - свыше 55%, а темпы выбытия лиц, имеющих высшее образование, составили лишь 26%[11].

Таким образом, за период исследования в сельскохозяйственных организациях Тамбовской области увеличился удельный вес дипломированных специалистов – с 79,0 до 82,6%, в том числе с высшим образованием с 29,7 до 42,3%, что следует считать благоприятным моментом. (рисунок 7).



**Рис. 7. Уровень обеспеченности потребности в кадрах дипломированных специалистов, %**

Анализ качественных характеристик руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций в последние годы свидетельствует об их улучшении, поэтому данную тенденцию следует поддерживать и развивать органами государственного управления агропромышленным комплексом. [4].

Снижение общей численности специалистов и руководителей сельскохозяйственных организаций ведет к отсутствию возможности для улучшения системы кадрового обеспечения АПК и неподготовленности кадров данной категории к инновационному развитию. [9].

Применение инновационных технологий в аграрном секторе экономике обуславливает потребность в квалифицированных кадрах. С этой целью нами был проведен анализ обеспеченности сельскохозяйственных организации кадрами массовых профессий.

За период исследования 2010-2021 гг. численность работников, занятых в сельскохозяйственном производстве снизилась на 3573 человек или 14,5%, численность постоянных работников – на 2257 чел или на 13,8%, при этом доля постоянных рабочих в общей численности занятых в сельскохозяйственном

производстве возросла на 0,5 п.п.(рисунок 8.).

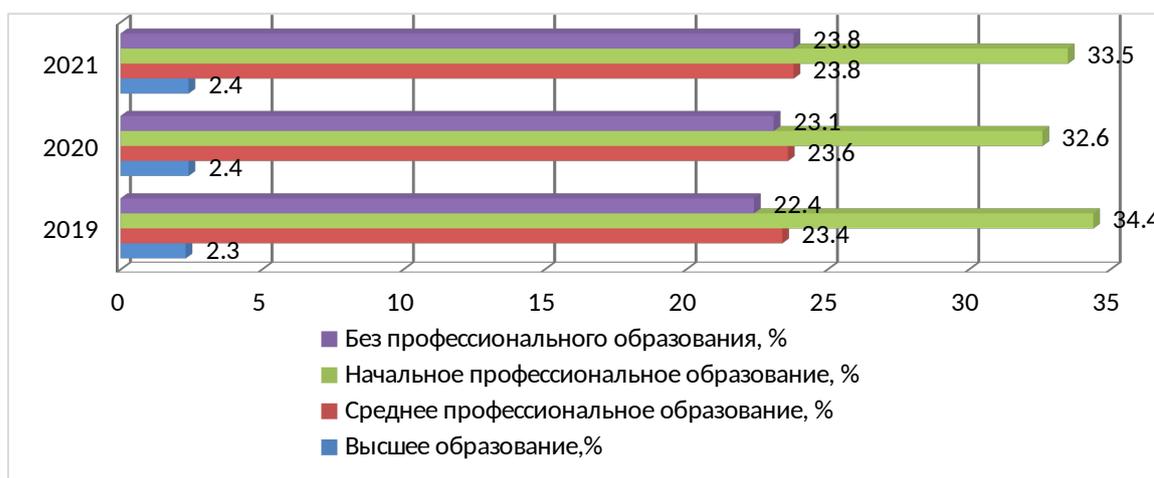


**Рис. 8. Динамика численности рабочих кадров сельскохозяйственных организаций Тамбовской области, чел**

Основную причину резкого снижения численности рабочих массовых профессий специалисты видят на 40% в росте производительности труда, а остальные изменения объясняют снижением объемов производства сельскохозяйственной продукции [2].

Начиная с 2019 г. численность рабочих кадров, практически, стабилизировалась и изменения происходили лишь в качественных характеристиках данной категории работников[1].

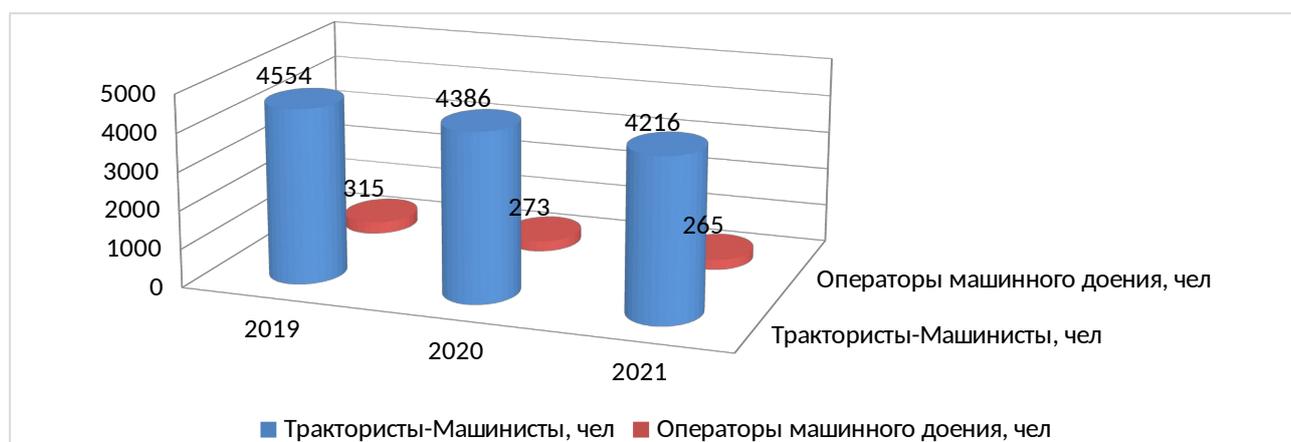
На рисунке 9 представлен уровень образования постоянных работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, свидетельствующий о наметившейся тенденции за последние 3 года: увеличение доли работников не имеющих профессионального образования – на 1,4 п.п., снижение удельного веса работников, имеющих начальное профессиональное образование- на 0,9 п.п., незначительный рост удельного веса численности работников, имеющих среднее профессиональное образование- на 0,4 п. п. и доли работников с высшим образованием -на 0,1 п.п.



**Рис.9. Уровень образования постоянных работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, %**

Лишь 22,3% рабочих имеют классность, что на 1,8 п.п. ниже, чем в 2019 г. . В последние годы в связи отсутствием нормативно-правовых требований данный показатель практически утратил свой смысл и применяется только в качестве дополнительного стимула в системе мотивации трудовой деятельности. [12].

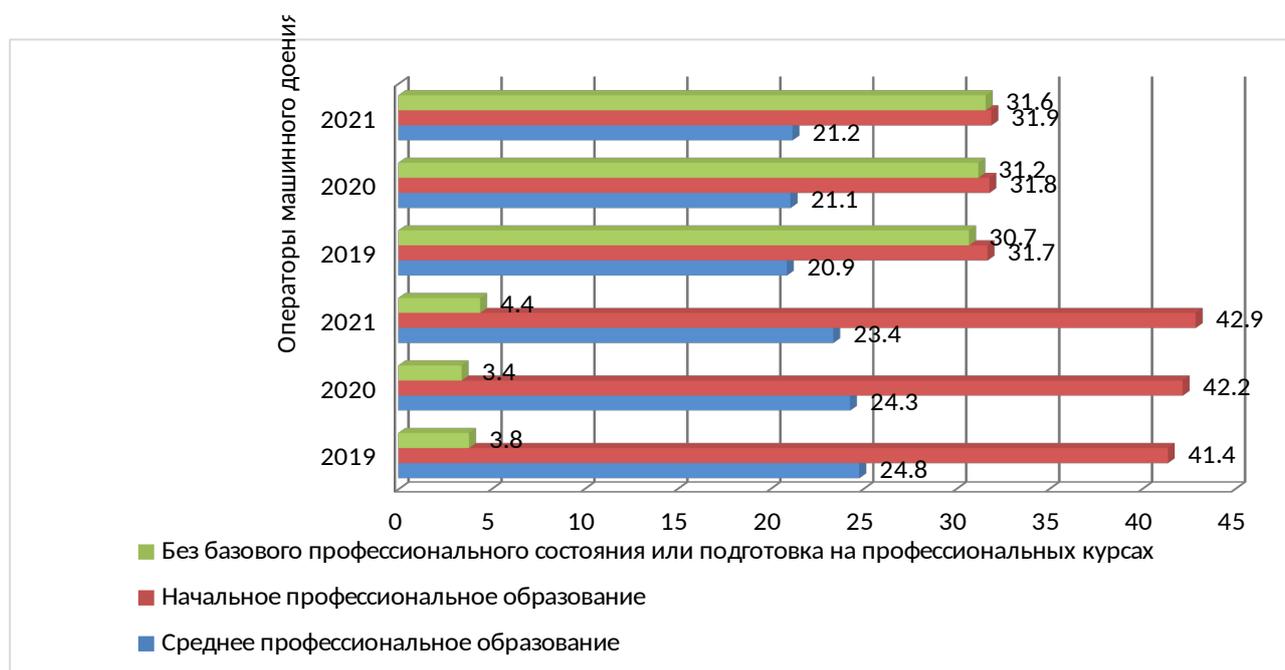
Аналогичная тенденция отмечается по рабочим массовых профессий - трактористам машинистам и операторам машинного доения. Как наглядно свидетельствуют данные представленные на рисунке 8, за период 2019-2021 гг. численность трактористов-машинистов снизилась на 338 чел или на 7,4%, операторов машинного доения – на 50 чел. или 15,9%. (рисунок 10).



**Рис. 10. Численность рабочих основных категорий сельскохозяйственных организаций Тамбовской области, чел.**

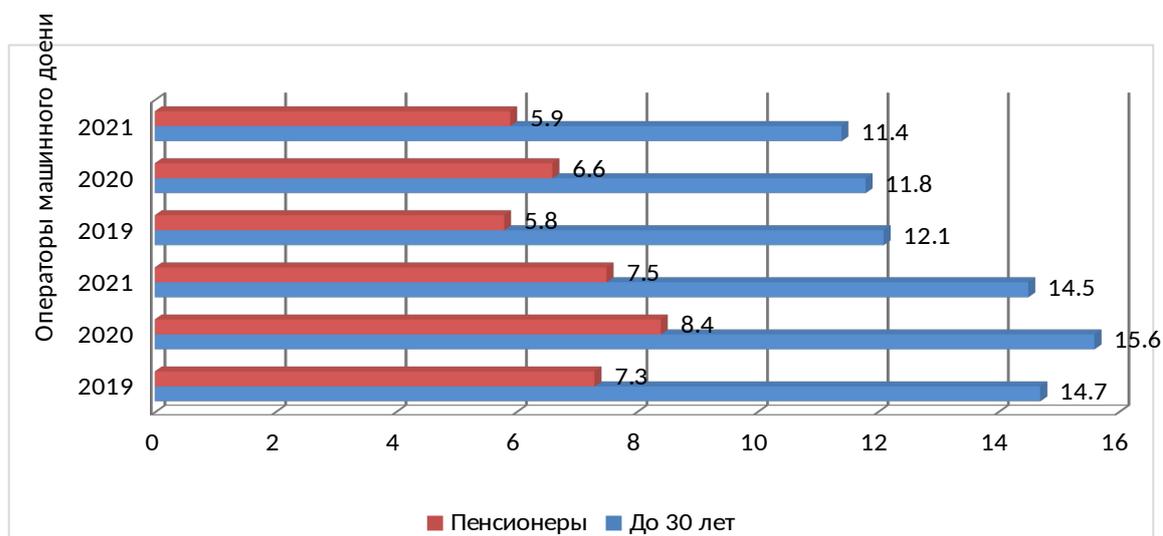
В 2021 году 4,4% трактористов-машинистов, и 31,6% операторов

машинного доения не имели базового профессионального образования и подготовки на профессиональных курсах, что на 0,9 и 06 % соответственно меньше уровня 2019 года (рисунок 11). 42,9% трактористов-машинистов и 31,9% операторов машинного доения имели начальное профессиональное образование, что на 0,2 и 1,5% выше уровня 2019 года. 23,4% трактористов-машинистов (-1,4 п.п. к уровню 2019 года) и 21,2% операторов машинного доения(+0,3 п.п. к уровню 2019 года) имели среднее профессиональное образование.



**Рис. 11. Уровень образования трактористов-машинистов, операторов машинного доения, работающих в сельскохозяйственных организациях Тамбовской области, %**

Колебания в возрастной структуре кадров массовых профессий незначительные. Среди трактористов-машинистов удельный вес пенсионеров колеблется в пределах 7,3-7,5%, лиц, до 30 лет – 14,5-14,7%. Среди операторов машинного доения доля пенсионеров находится на уровне 5,8-5,9%, лиц до 30 лет -11,4-12,1% (рисунок 12).



**Рис. 12 . Возрастная структура кадров массовых профессий**

Проведенный анализ позволил сделать следующие **выводы**:

Существенное влияние на состояние и развитие кадрового потенциала в аграрном секторе экономики оказывают уровень демографической, трудоресурсной ситуации в сельской местности, заработной платы, инфраструктурной доступности и обеспеченности сельских жителей [5].

При этом необходимо отметить, что демографическая и трудоресурсная ситуации в сельской местности ухудшились только после 2010 года, а до этого периода отмечался рост численности населения в трудоспособном возрасте. Тем самым, в аграрном секторе экономики были явные резервы для рационального использования трудового потенциала, которые можно было активизировать за счет роста уровня заработной платы и улучшения условий проживания в сельской местности. [7].

Негативным моментом, сдерживающим развитие кадрового потенциала в аграрном секторе экономики следует считать не достаточно высокий уровень профессионального образования.

Таким образом, формирование качественного кадрового потенциала будет способствовать осуществлению перехода аграрного сектора экономики на инновационный путь развития

## Библиографический список

1. Белоусов, В.М. Анализ использования трудовых ресурсов организации/В.М., Белоусов, Н.Г. Демидова.- Текст: непосредственный// Инновационное развитие региона: проблемы, перспективы (IV Шаляпинские чтения): материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Мичуринск-наукоград РФ, 2021.- С. 69-73.
2. Белоусов, В.М. Инновационные методы управления персоналом/ В.М. Белоусов, А.А. Латышев.- Текст: непосредственный// Инновационное развитие региона: проблемы, перспективы (IV Шаляпинские чтения): материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Мичуринск-наукоград РФ, 2021.- С. 78-81.
3. Белоусов, В.М. Основные направления повышения эффективности системы управления персоналом/ В.М. Белоусов.- Текст: непосредственный// Наука и Образование. -2020. -Т. 3.- № 2. -С. 417.
4. Белоусов, В.М. Совершенствование кадровой политики в сельскохозяйственных организациях/ В.М. Белоусов.- Текст: непосредственный//Наука и Образование.- 2020. -Т. 3. -№ 3. -С. 52.
5. Грекова, Н.С. Стимулирование роста численности сельского населения со стороны муниципалитетов/ Н.С. Грекова, И.А. Иноземцев.- Текст: непосредственный //Наука и Образование. -2022.- Т. 5.- № 2.
6. Зацепина, Г.Н. Совершенствование управления трудовыми ресурсами сельского поселения/ Г.Н. Зацепина, А.С. Карайчев - Текст: непосредственный// Развитие агропромышленного комплекса в условиях цифровой экономики: сборник научных трудов III Национальной научно-практической конференции. Кинель, 2021. -С. 56-59.
7. Карайчев, А.С. Влияние трудовых ресурсов на повышение производительности труда/ А.С. Карайчев, С. Бальде.- Текст: непосредственный// Институты и механизмы инновационного развития: мировой опыт и российская практика: сборник статей 11-й Международной научно-практической конференции. -Курск, 2021.- С.197-200

8. Карайчев, А.С. Рациональное использование трудовых ресурсов сельскохозяйственной организации/ А.С. Карайчев, В.В. Акиндинов.- Текст: непосредственный// Тренды развития современного общества: управленческие, правовые, экономические и социальные аспекты: сборник научных статей 12-й Всероссийской научно-практической конференции. Курск, 2022. -С. 151-154.
9. Карамнова, Н.В. Разработка системы оценки качества труда работников сельскохозяйственного производства/ Н.В. Карамнова, С.Н. Трунова, О.С. Синепупова.- Текст: непосредственный//Вестник евразийской науки. -2021. -Т. 13-. № 6.
10. Лёвина, М.В. Инновационные технологии в кадровом менеджменте/ М.В. Лёвина, М.А. Соломахин. .- Текст: непосредственный-Курск, 2022.-97 с.
11. Лёвина, М.В. Современные аспекты планирования персонала организации/ М.В.Лёвина, Е.С.Бабкина, М.А. Соломахин.- Текст: непосредственный// Аграрная экономика в условиях новых глобальных вызовов (V Шалыпинские чтения): материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Мичуринск-наукоград РФ, 2022.- С. 218-225.
12. Трунова, С.Н. Программа развития человеческого капитала организации как унифицированный алгоритм управления им/ С.Н. Трунова, А.В. Пузиков, Н.А. Петров, М.Ю. Чермашенцев.- Текст: непосредственный// Инновационное развитие региона: проблемы, перспективы (IV Шалыпинские чтения): материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции. Мичуринск-наукоград РФ, 2021.- С. 285-290.

### **References**

1. Belousov, V.M. Analysis of the use of labor resources of the organization / V.M., Belousov, N.G. Demidova.- Text: direct // Innovative development of the region: problems, prospects (IV Chaliapin readings): materials of the All-Russian (national) scientific and practical conference. Michurinsk-Science City of the Russian Federation, 2021.- S. 69-73.

2. Belousov, V.M. Innovative methods of personnel management/V.M. Belousov, A.A. Latyshev.- Text: direct // Innovative development of the region: problems, prospects (IV Chaliapin readings): materials of the All-Russian (national) scientific and practical conference. Michurinsk-Science City of the Russian Federation, 2021.- S. 78-81.

3. Belousov, V.M. The main directions of improving the efficiency of the personnel management system / V.M. Belousov.- Text: direct//Science and education. -2020. -T. 3.- No. 2. -S. 417.

4. Belousov, V.M. Improvement of personnel policy in agricultural organizations / V.M. Belousov.- Text: direct//Science and Education.- 2020. -T. 3. - No. 3. -S. 52.

5. Grekova, N.S. Stimulation of rural population growth by municipalities / N.S. Grekova, I.A. Inozemtsev.- Text: direct // Science and Education. -2022.- Vol. 5.- No. 2.

6. Zatsepina, G.N. Improving the management of labor resources of a rural settlement / G.N. Zatsepin, A.S. Karaychev - Text: direct // Development of the agro-industrial complex in the digital economy: a collection of scientific papers of the III National Scientific and Practical Conference. Kinel, 2021. -S. 56-59.

7. Karaichev, A.S. The influence of labor resources on increasing labor productivity / A.S. Karaichev, S. Balde.- Text: direct // Institutions and mechanisms of innovative development: world experience and Russian practice: collection of articles of the 11th International Scientific and Practical Conference. -Kursk, 2021.- P.197-200

8. Karaichev, A.S. Rational use of labor resources of an agricultural organization / A.S. Karaichev, V.V. Akindinov.- Text: direct // Trends in the development of modern society: managerial, legal, economic and social aspects: a collection of scientific articles of the 12th All-Russian Scientific and Practical Conference. Kursk, 2022. -S. 151-154.

9. Karamnova, N.V. Development of a system for assessing the quality of work of agricultural workers / N.V. Karamnova, S.N. Trunova, O.S. Sinepupova.- Text: direct//Bulletin of Eurasian Science. -2021. -Т. 13-. No. 6.

10. Levina, M.V. Innovative technologies in personnel management / M.V. Levina, M.A. Solomakhin. .- Text: direct-Kursk, 2022.-97 p.

11. Levina, M.V. Modern aspects of organization personnel planning / M.V. Levina, E.S. Babkina, M.A. Solomakhin.- Text: direct // Agrarian economy in the face of new global challenges (V Chaliapin readings): materials of the All-Russian (national) scientific and practical conference. Michurinsk-Science City of the Russian Federation, 2022.- S. 218-225.

12. Trunova, S.N. The program for the development of the human capital of an organization as a unified algorithm for managing it / S.N. Trunova, A.V. Puzikov, N.A. Petrov, M.Yu. Chermashentsev.- Text: direct // Innovative development of the region: problems, prospects (IV Chaliapin readings): materials of the All-Russian (national) scientific and practical conference. Michurinsk-Science City of the Russian Federation, 2021.- S. 285-290.

**Аннотация.** Статья посвящена анализу обеспеченности трудовыми ресурсами и кадрами сельского хозяйства Тамбовской области. Материалами для исследований послужили данные статистической отчетности Тамбовской области, аналитические данные справочной и научной литературы, годовые отчеты и документы первичного учета сельскохозяйственных предприятий, а также авторские расчеты.

Существенное влияние на состояние и развитие кадрового потенциала в аграрном секторе экономики оказывают уровень демографической, трудоресурсной ситуации в сельской местности, заработной платы, инфраструктурной доступности и обеспеченности сельских жителей.

На основе проведенного анализа было выявлено, что за период исследования 2010-2021 гг. отмечается весьма активное снижение численности сельского населения в трудоспособном возрасте. При этом отмечается благоприятная ситуация снижения удельного веса численности безработного

населения – на 28,4% и роста доли занятых в экономике – на 2,3 п.п. Большинство сельскохозяйственных организаций испытывают недостаток в квалифицированных кадрах, составляющих в общей структуре потребности до 35 %. В сельскохозяйственных организациях Тамбовской области увеличился удельный вес дипломированных специалистов – с 79,0 до 82,6%, в том числе с высшим образованием с 29,7 до 42,3%, что следует считать благоприятным моментом.

Анализ качественных характеристик руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций в последние годы свидетельствует об их улучшении, поэтому данную тенденцию следует поддерживать и развивать органами государственного управления агропромышленным комплексом.

Снижение общей численности специалистов и руководителей сельскохозяйственных организаций ведет к отсутствию возможности для улучшения системы кадрового обеспечения АПК и неподготовленности кадров данной категории к инновационному развитию

Негативным моментом, сдерживающим развитие кадрового потенциала в аграрном секторе экономики следует считать не достаточно высокий уровень профессионального образования.

Формирование качественного кадрового потенциала будет способствовать осуществлению перехода аграрного сектора экономики на инновационный путь развития.

**Abstract.** The article is devoted to the analysis of the provision of labor resources and personnel in agriculture in the Tambov region. The materials for the research included statistical reporting data from the Tambov region, analytical data from reference and scientific literature, annual reports and primary accounting documents of agricultural enterprises, as well as the author's calculations.

The level of demographic, labor resource situation in rural areas, wages, infrastructure accessibility and security of rural residents have a significant impact on the state and development of human resources in the agricultural sector of the economy.

Based on the analysis, it was revealed that during the study period 2010-2021. There is a very active decline in the rural population of working age. At the same time, there is a favorable situation in which the share of the unemployed population has decreased by 28.4% and the share of employed people in the economy has increased by 2.3 percentage points. Most agricultural organizations lack qualified personnel, accounting for up to 35% of the overall demand. In agricultural organizations of the Tambov region, the proportion of certified specialists has increased - from 79.0 to 82.6%, including those with higher education from 29.7 to 42.3%, which should be considered a favorable moment.

An analysis of the qualitative characteristics of managers and specialists of agricultural organizations in recent years indicates their improvement, therefore this trend should be supported and developed by government agencies of the agro-industrial complex.

The decrease in the total number of specialists and managers of agricultural organizations leads to a lack of opportunity to improve the staffing system of the agro-industrial complex and the unpreparedness of personnel in this category for innovative development

A negative point that hinders the development of human resources in the agricultural sector of the economy should be considered the insufficiently high level of professional education.

The formation of high-quality human resources will contribute to the transition of the agricultural sector of the economy to an innovative path of development.

**Контактная информация:**

**Павлинов Владимир Вячеславович**

аспирант кафедры управления и делового администрирования ФГБОУ  
ВО «Мичуринский государственный аграрный университет»

e-mail: pavlinov.vlad@mail.ru

393760, Российская Федерация, Тамбовская область, Г. Мичуринск, ул.  
Интернациональная, 101

Контактный телефон 8(47545) 3-88-15, доб.475

**Карамнова Наталья Владимировна**

заведующая кафедрой управления и делового администрирования

ФГБОУ ВО «Мичуринский государственный аграрный университет»

e-mail:KaramnovaN@yandex.ru

393760, Российская Федерация, Тамбовская область, Г. Мичуринск, ул.  
Интернациональная, 101

Контактный телефон 8(47545) 3-88-15, доб.475

**Contact Information:**

**Pavlinov Vladimir Vyacheslavovich**

postgraduate student of the department of management and business  
administration of the Federal State Budgetary Educational Institution of Higher  
Education "Michurinsk State Agrarian University"

e-mail: pavlinov.vlad@mail.ru

393760, Russian Federation, Tambov region, G. Michurinsk, st. International,  
101

Contact phone 8(47545) 3-88-15, ext.475

**Karamnova Natalya Vladimirovna**

Head of the Department of Management and Business Administration,  
FSBEI HE "Michurinsky State Agrarian University"

e-mail: KaramnovaN@yandex.ru

393760, Russian Federation, Tambov region, G. Michurinsk, st. International,  
101

Contact phone 8(47545) 3-88-15, ext.475