**Меры по привлечению специалистов в АПК региона с использованием цифровых технологий**

***Побызакова А.Р.***

*студент*

Научный руководитель: Шинделова Ольга Сергеевна, канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры учета и финансовых технологий факультета экономики и управления

*Новосибирский государственный аграрный университет, Новосибирск, Россия*

*E-mail: olga\_education@mail.ru*

Эффективное развитие аграрного сектора экономики России основывается на многих факторах, определяющих необходимость формирования таких условий функционирования аграрного производства, при которых будут достигнуты цели цифровизации данного сектора: создание единой информационной базы о действующих сельскохозяйственных организациях, системы учета земель и объемов производства продукции, а также дальнейшее развитие и модернизация сельскохозяйственного производства, обеспечение отрасли конкурентоспособными кадрами. На современном этапе одной из актуальных проблем является нехватка кадров в сельском хозяйстве.

По данным ведомственной отчетности на 2022 г. по Новосибирской области cельскохозяйственным производством в области занимаются 407 организаций. Малые формы в сельском хозяйстве области представлены 389,3 тыс. личных подсобных хозяйств, 2067 крестьянскими (фермерскими) хозяйствами, 37 сельскохозяйственными потребительскими кооперативами [1].

По данным ресурса по поиску вакансий на российском рынке труда «Работа России» (Trudvsem.ru) [3] в Новосибирской области в сфере сельского хозяйства найдено более 1500 вакантных мест, связанных с поиском специалистов ветеринарии, обслуживания электрооборудования, машинистов сельскохозяйственного производства, технологов, агрономов, специалистов экономического отдела (экономистов, бухгалтеров).

Сравнивая с другими отраслями области, можно заметить, что в сельском хозяйстве потребность в кадрах в 6,5 раз превышает объем вакансий, предлагаемых работодателями в легкой промышленности (238 вакансии), в 2,3 раза – финансового сектора экономики (652 вакансии).

В профильных вузах только 20% выпускников думают о работе в сельском хозяйстве [5]. Многим удобнее остаться в крупных городах, чем работать в аграрном секторе сельской местности. На это есть множество причин.

Возникновение проблемы нехватки кадров в сельскохозяйственных организациях может объясняться следующими наиболее распространенными причинами:

1. Слабая социальная развитость сел и деревень, которые являются основными мотиваторами развития сельского хозяйства. [6].

2. Неправильное представление образа сельского хозяйства молодыми людьми (абитуриентами, школьниками, взрослыми, «влияющими на выбор детей» и т.д.).

3. Привлекательность других отраслей экономики.

Причины рассматриваемой проблемы, выделяемые в большинстве опросов, аналитических источниках, определяют место не только в развитости самих организаций, но и выделяют необходимость прорабатывания данной проблемы с университетами и органами власти на уровне регионов.

Как мы видим, в области существует огромное количество сельскохозяйственных организаций, о существовании которых многие могут и не знать. Это, в свою очередь, усложняет выбор школьника, студента в выборе места прохождения учебной и производственной практик, а выпускника – места работы.

На уровне образовательных учреждений можно отметить проблему слабой информированности школьников, студентов и выпускников о местах прохождения практик, продолжения стези специалиста сельскохозяйственной отрасли. Многие испытывают трудности в поиске организаций, которые бы удовлетворяли обе стороны (работник-работодатель). Оставшись в стороне от глубокого профессионального участия в деятельности какой-либо организации, может сформироваться негативное представление о своей будущей деятельности.

Предлагаются следующие меры по решению проблем:

1. Создание специальных программ, позволяющих удерживать сельское население на местах его пребывания. Например, внедрение специализированных классов в общеобразовательных учреждениях соответствующего района с сельскохозяйственной направленностью, так как высока вероятность возращения выпускника в родной район, нежели человека, который, всю свою сознательную жизнь прожил в городе, имеющий лишь представления о жизни в сельской местности.

2. Развитие направления целевого обучения на образовательные программы сельскохозяйственной отрасли. Закрепление за участниками данной программы рабочих мест при условии выполнения двусторонних обязательств.

3. Развитие информатизации аграрного сектора. Применение методов информационных технологий для более эффективной деятельности организаций, т.е. внедрение определенных сервисов, позволяющих определить количество мест прохождения практик, их местоположение, а также спрос на данный вид деятельности.

Мы предположили, что цифровизация экономики сельского хозяйства, а также частичное решение кадровых проблем возможно при помощи создания платформы (онлайн-сервиса), или приложения «Агротека», по работе с сельскохозяйственными организациями и студентами, которые готовы проходить практику.

Осуществление реализации данного мероприятия возможно при сотрудничестве вуза и сельскохозяйственных организаций. Опции сервиса позволят определиться студенту с местом прохождения практик, а организациям найти новый способ нахождения трудовых ресурсов.

Интересующими факторами для студента могут являться:

1. Наличие рабочих мест, соответствующих профильной сельскохозяйственной направленности, возможность обеспечения временным жильем, оплачиваемость периода нахождения на практике и др.

2. Размер организаций: крупные, средние и мелкие (Агрохолдинги, К(Ф)Х, ЛПХ).

3. Специализация: животноводство, растениеводство, пчеловодство и др.

4. Местоположение организации (распределение рабочих мест по районам).

Данное приложение будет представлять собой программный продукт, предназначенный для работы на смартфонах, планшетах, компьютерах и других устройствах, которое позволит связать потенциального работодателя со студентом. Визуальное представление данного предложения представлено на рисунке 1.

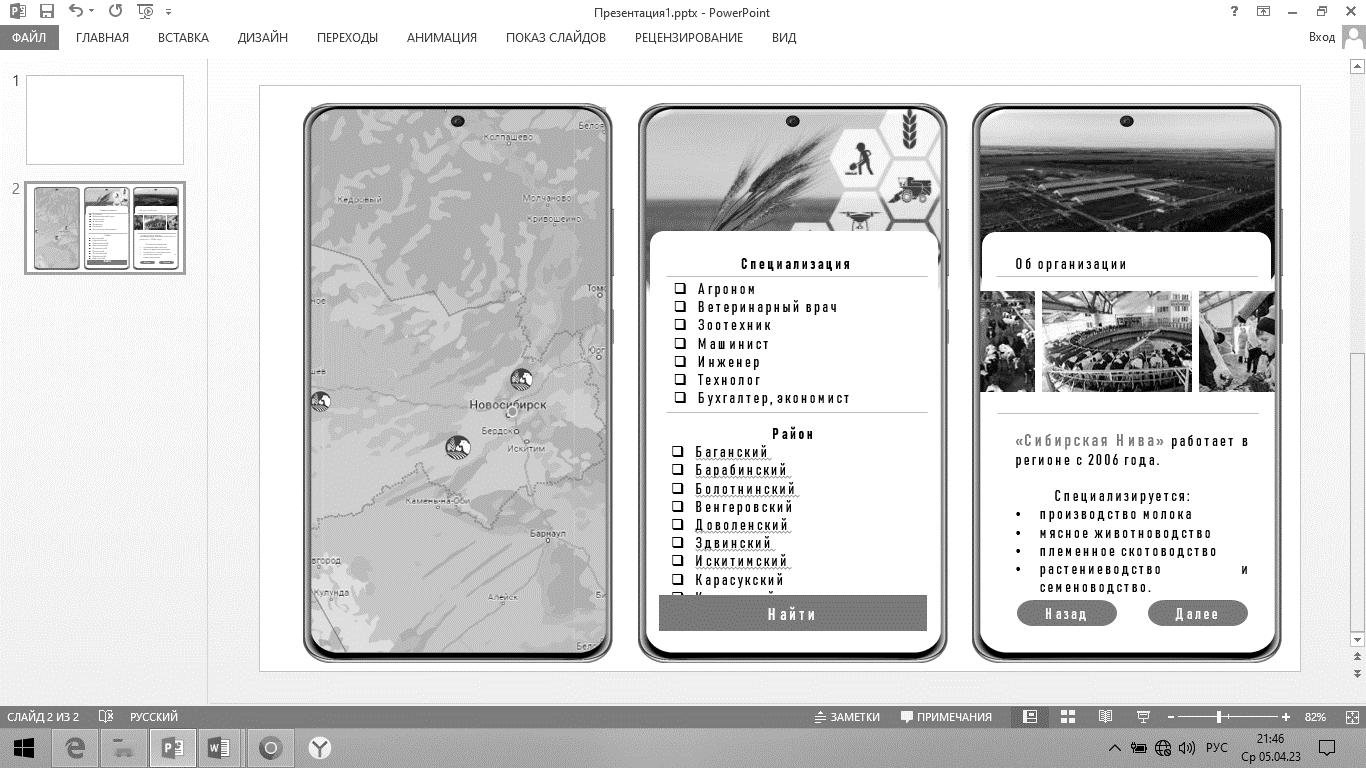


Рисунок 1 – Пример возможностей работы приложения «Агротека»

Рисунок 1 носит иллюстрационный характер. Приложение включает себя возможности просмотра цифровой карты Новосибирской области, выбора определенных критериев, просмотра описания организаций – участников и предоставляет возможность прямого общения с представителями организаций.

Ещё одной особенностью нашего предложения может являться внедрение метода «реверсивного наставничества» в АПК.

В обычном понимании, реверсивное наставничество – это наставничество над старшим (по возрасту, опыту или положению) младшим (по возрасту, опыту или должности) человеком [2]. Однако реверсивное наставничество не обязательно предполагает именно межпоколенческое взаимодействие молодых и старших по возрасту. Возможен и вариант, когда возраст вообще не имеет значения – важна принадлежность к разным должностным уровням. Всё зависит от главных целей программы [4].

В нашем случае, суть реверсивного наставничества заключается в том, что разные профессиональные компетенции людей могут быть полезны для развития сельскохозяйственной отрасли. Например, студент в своё свободное время или в рамках какой-либо программы прохождения стажировки или практики может обмениваться знаниями с фермером, которому необходимы знания в области бухгалтерского учета, финансов и т.д. А фермер непосредственно даст возможность изучения и использования практических навыков ведения сельскохозяйственного производства.

Это, как и в любом наставничестве, способно принести пользу обеим сторонам.

Развитие взаимодействия студентов вузов и сельскохозяйственных организаций позволит увеличить вовлеченность кадров в аграрную отрасль.

Таким образом, можно сделать вывод, что внедрение описанного приложения поможет решить часть проблемы нехватки кадров в сельском хозяйстве, которое может сопровождаться не только нахождением мест для практик, рабочих мест, но и обменом знаний студентов с работодателями, что является новой интересной практикой в сфере АПК.

**Список использованных источников:**

1. Итоги развития АПК НСО [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://mcx.nso.ru/page/444>

2. Макунин А. С. Наставничество как инструмент управления текучестью кадров / А. С. Макунин // Li international correspondence scientific and practical conference "international scientific review of the problems and prospects of modern science and education", Boston. – PROBLEMS OF SCIENCE, 2018. – С.116-118. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36623210>

3. Портал «Работа России» – федеральная государственная информационная система Федеральной службы по труду и занятости [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://trudvsem.ru/>

4. Реверсивное наставничество [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://skillbox.ru/media/corptrain/reversivnoe-nastavnichestvo-kak-mladshie-spetsialisty-uchat-starshikh/>

5. Рустам Хафизов: «Сельское хозяйство проигрывает в битве за абитуриентов» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://chr.plus.rbc.ru/news/61680b547a8aa955a13be0dc>

6. Шинделова, О. С. Экономический механизм государственной поддержки сельскохозяйственных кооперативов / О. С. Шинделова, С. А. Шелковников // Фундаментальные и прикладные исследования кооперативного сектора экономики. 2022. № 1. С. 56-63.