

Научная статья

Original article

УДК 331.104.22

DOI 10.55186/25876740_2024_8_2_8

**РАЗВИТИЕ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ ЧЕРЕЗ ФОРМИРОВАНИЕ
БЛАГОПРИЯТНЫХ УСЛОВИЙ ЖИЗНИ И ТРУДА СЕЛЬСКОГО
НАСЕЛЕНИЯ**

DEVELOPMENT OF RURAL AREAS THROUGH THE FORMATION OF
FAVORABLE LIVING AND WORKING CONDITIONS FOR THE RURAL
POPULATION



Креницын Игорь Владимирович, научный сотрудник Инжинирингового центра Кировской области Вятского государственного университета (610042 г. Киров, ул. Лепсе, 27) тел. +7 9127347791, ksoigor@mail.ru

Igor Vladimirovich Krinitsyn, Researcher at the Engineering Center of the Kirov Region of Vyatka State University (27 Lapse str., Kirov, 610042) tel. +7 9127347791, ksoigor@mail.ru

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы развития сельских территорий с позиции теории управления человеческими ресурсами и поиск механизмов для формирования благоприятных условий жизни и труда в сельской местности. В настоящее время развитие сельских территорий является одной из наиболее остро обсуждаемых тем, а поиск эффективных инструментов для достижения их устойчивого и сбалансированного развития до сих пор продолжается. Сельское хозяйство, являясь одной из основных отраслей

экономики регионов, оказывает существенное влияние на определение уровня и качества жизни сельского населения. Развитие сельских территорий, а именно повышение образовательного уровня населения и улучшение качества жизни, на сегодняшний день становится основным фактором, способствующим росту производительности труда и увеличению объемов выпуска продукции агропредприятий. В последние годы в результате реализации мер господдержки социального развития села экономика сельских территорий укрепилась, вырос уровень доходов сельских жителей, улучшились их жилищные и социальные условия. Однако, наиболее сложной задачей является поиск механизмов для формирования благоприятных условий труда в сельской местности, что является основной предпосылкой развития сельских территорий. С позиции теории управления человеческими ресурсами мотивация трудовой деятельности является наиболее эффективным инструментом управления, вместе с тем в ней заложены и значительные социальные эффекты, формирующие удовлетворенность трудом и способствующие долгосрочному закреплению человеческих ресурсов, задействованных в трудовых процессах в сельской местности. Это позволит снизить уровень депопуляции в сельской местности.

Abstract. The article examines the issues of rural development from the perspective of the theory of human resource management and the search for mechanisms for the formation of favorable living and working conditions in rural areas. Currently, rural development is one of the most hotly debated topics, and the search for effective tools to achieve their sustainable and balanced development is still ongoing. Agriculture, being one of the main branches of the regional economy, has a significant impact on determining the level and quality of life of the rural population. The development of rural areas, namely, improving the educational level of the population and improving the quality of life, is currently becoming the main factor contributing to the growth of labor productivity and an increase in the output of agricultural enterprises. In recent years, as a result of the implementation of state support measures for rural social development, the rural economy has strengthened, the income level of rural residents has increased, and their housing and social conditions have improved. However, the most difficult task is to find mechanisms for

creating favorable working conditions in rural areas, which is the main prerequisite for the development of rural areas. From the point of view of the theory of human resource management, work motivation is the most effective management tool, at the same time, it also has significant social effects that form job satisfaction and contribute to the long-term consolidation of human resources involved in labor processes in rural areas. This will reduce the level of depopulation in rural areas.

Ключевые слова: сельские территории, депопуляция, трудовые ресурсы, мотивация трудовой деятельности, мотивационные инструменты

Keywords: rural areas, depopulation, labor resources, motivation of labor activity, motivational tools

Согласно данным статистики, в Российской Федерации на долю сельских жителей приходится почти треть населения нашей страны. Несмотря на значительные усилия, предпринимаемые органами государственного управления, условия жизнедеятельности населения, проживающего в сельской местности, все еще остаются неидеальными, в результате численность сельского населения сокращается, потенциал сельских территорий, в том числе кадровый, остается недоиспользованным.

Согласно данным Росстата, только за период 2002-2010 годов численность населения России сократилась на 2,3 млн человек, при этом потери сельского населения были в 3 раза больше, чем городского, в результате чего с 2002 года число сельских населённых пунктов уменьшилось на 8500. Сокращение численности сельского населения продолжалось и все последующие годы и сохраняется в настоящее время. Ежегодно растут миграционные потоки сельского населения в крупные города. По данным экспертов, за последние 20 лет из сельской местности в город уехало не менее 2 млн жителей [9]. В результате все основные ресурсы концентрируются вокруг городских центров, пригородных зон, районов, а то, что называется глубинкой - краевой или областной - подвергается запустению. При такой ситуации естественным образом происходит увеличение разрыва между уровнем экономического

развития в городах и в сельской местности, а уровень благосостояния сельских жителей существенно снижается.

Одной из наиболее важных предпосылок стабильного и устойчивого развития сельских территорий является повышение уровня жизни и создание благоприятных условий труда сельского населения.

Согласно предварительным оценкам Росстат, в 2023 году численность населения составила 146 203 613 человек, что на 243 811 человек меньше, чем в 2022 году [8]. На фоне снижения общей численности населения России ускоряются процессы депопуляции сельской местности. Так, если в 2022 году на долю граждан Российской Федерации, проживающих в сельской местности, приходилось 25,1% населения, то в 2023 году этот показатель снизился и составил 24,9% [8] (рисунок 1).

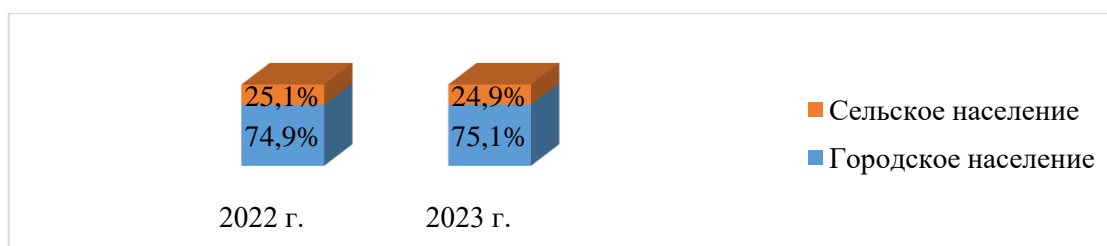


Рисунок 1. Соотношение численности городского и сельского населения Российской Федерации (в % от общей численности)

В сельской местности насчитывалось 55% трудоспособного населения, в городах - 58%. Если сравнивать занятость среди трудоспособных граждан, то на 2021 год в городе она составляла 67%, а на сельских территориях - 58%, причём за последующие годы этот разрыв только увеличивался и на конец 2023 года занятость составила 63% и 56% соответственно (рисунок 2).

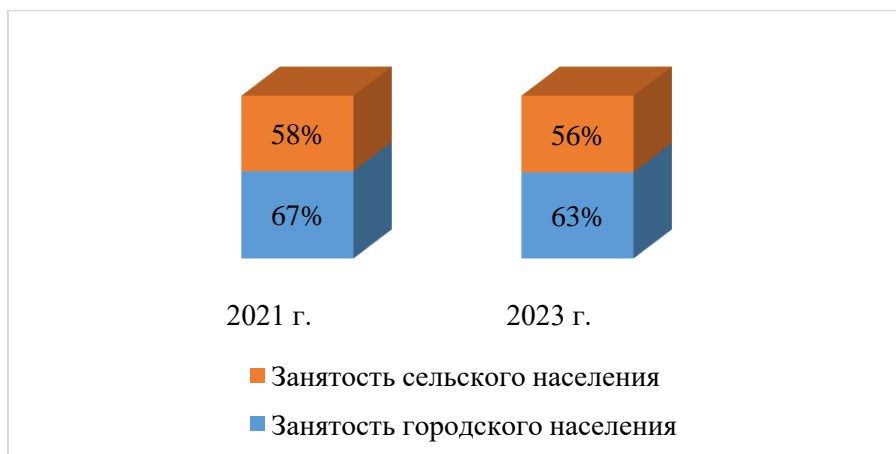


Рисунок 2. Соотношение показателей уровня занятости (доля занятого населения в общей численности населения соответствующего возраста) городского и сельского населения Российской Федерации в возрасте 15 лет и старше

Не в пользу сельских территорий и данные по безработице. Так, в 2021 году сельская безработица составила 6,9%, тогда как в городе этот показатель был только 4,2%. В 2023 году эти показатели составили 4,9% и 2,4% соответственно, и разрыв сохраняется. Высоким остается и разрыв между среднедушевыми ресурсами сельских и городских домохозяйств: это значение находится в диапазоне 33-35% в период 2021-2023 гг. [5].

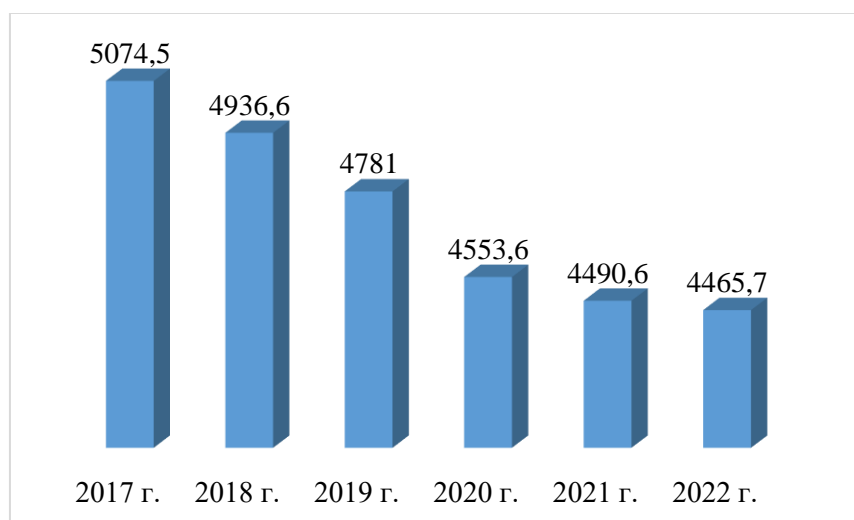


Рисунок 3. Численность занятых в Российской Федерации по виду экономической деятельности «Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство» [6]

Как можно заметить из данных, представленных на рисунке 3, ежегодно снижается численность работников, занятых в агропромышленном комплексе, однако темп снижения замедляется. С учетом всего вышесказанного мы можем сделать вывод, что проблема дефицита кадров выходит на первый план всего спектра проблем, характерного для современного состояния развития сельских территорий и сельского хозяйства как основы экономики этих территорий.

Отчетливо видна взаимосвязь эффективности управления агропредприятием и устойчивым развитием сельских территорий. Как известно из теории управления, успех деятельности любого предприятия зависит от формирования и реализации конкурентоспособных стратегий: маркетинговой, коммерческой, финансовой и кадровой. В настоящее время решающим фактором успеха предприятия являются трудовые ресурсы, то есть люди, и агропромышленный комплекс в данном контексте, безусловно, не является исключением. Более того, на конкурентоспособность агропромышленного комплекса большое влияние оказывает развитие интеллектуального капитала, так как современная экономика есть знания с новыми бизнес-процессами, которые дают возможность сельхозтоваропроизводителям выйти на путь лидерства. Проблема мотивации персонала в этом ключе приобретают первостепенное значение. Только мотивированный работник сможет обеспечить реализацию целей организации и вывести ее на новый уровень технического, инновационного развития, достичь тем самым качественно нового состояния развития агропромышленного комплекса [4]. В кризисные моменты многие ценные и высококвалифицированные кадры могут уволиться и сменить сельское место жительства на городскую среду. Однако, если бы данный работник был хорошо замотивирован, то материальная сторона его бы не так сильно волновала, и он бы вкладывался в работу, зная, что от него зависит финансовый успех предприятия и, соответственно, его личный доход.

В основе мотивации труда лежат наиболее значимые для работника потребности (благополучие, самореализация, уважение и другие), а также степень возможности их удовлетворять. Мотивационный механизм представляет симбиоз управленческого и индивидуально-психологического инструментария,

в этой связи каждому руководителю агропредприятия требуется, используя мотивационные принципы, разрабатывать систему стимулирования работников, соответствующую их индивидуальными потребностями, так как результаты труда замотивированных сотрудников более продуктивны [2].

Все больше агропредприятий стремятся найти и внедрить методы, которые позволят мотивировать работников так, чтобы их трудовая отдача была максимальной. Другими словами, это поиск социально-экономических механизмов, усиливающих стимулы к эффективному труду, с долгосрочным закреплением кадров на предприятии.

Можно рассмотреть, как подходят к решению данных вопросов на одном из агропредприятий Пермского края. ООО «Суксунское» является крупным агропромышленным предприятием, основным видом деятельности является разведение молочного крупного рогатого скота и производство сырого молока, обеспечивая рабочими местами население территории, проживающее в сельских территориях. На конец 2023 года среднесписочная численность работников составила 140 человек. В структуре управления ООО «Суксунское» имеется специалист отдела кадров, который занимается вопросами кадров, их мотивацией и развитием. Применяются разнообразные мотивационные методы управления эффективностью работы персонала (рис. 5).





Рисунок 5. Система мотивации трудовой деятельности ООО «Суксунское»

Стабильный поиск и реализация резервов роста производительности труда на базе достижений научно-технического прогресса является главной задачей организации. Но высокопроизводительный труд возможен лишь при высоком уровне оплаты труда, определенном стимулировании и мотивации работников.

Ключевой составляющей трудовой мотивации является удовлетворенность работника выполняемой функцией и рабочим местом. Многие экономисты-исследователи отмечали, что удовлетворенность работников трудом меняет отношение к работе, повышается уровень дисциплины и исполнительности, что в конечном результате ведет к повышению производительности труда.

Однако, можно доказать и обратное, что высокий уровень удовлетворенности работника в своем труде может сопровождаться низким уровнем производительности труда. В этом случае ни о каком автоматическом повышении рабочих результатов речь не идет.

Вышеприведенные рассуждения привели к идее создания эффективной мотивационной среды и её основных стимулирующих факторов через призму теории поколений Н. Хоу и В. Штрауса, адаптированную к Российским реалиям учеными Э. Шамисом и А. Антиповым. Смысл теории поколений в том, что

каждые 20-25 лет на свет рождаются люди, мировоззрение которых различно от убеждений предшественников. Теория поколений объясняет причины недопонимания между людьми с возрастной разницей и раскрывает способы общения с каждым из представителей. По данным исследований статистической информации определено, что основной рабочей силой в России является поколение X и Y, их доля в структуре всей рабочей силы составляет 89%, причем численность более зрелых поколений X и старше преобладает [7].

Ввиду того, что возрастной состав рабочей силы имеет важное значение при поиске путей совершенствования трудовой мотивации работников, мы представили состав работников ООО «Суксунское» в соответствии с теорией поколений X, Y, Z, беби-бумеров, альфа.

Как было указано ранее, в ООО «Суксунское» преобладающий возраст сотрудников - 40-50 лет, что можно обосновать спецификой и сложностью молочного производства на предприятии. Данная категория сотрудников относится к поколению X (1963-1984 года рождения), таких на предприятии 78 человек. Следующие по численности поколение Y (1984-2000 года рождения), их 50 человек. Поколение Z и беби-бумеров представляют 5 и 7 человек соответственно (рис. 8). Первые только начинают трудовую жизнь, последние вот-вот достигнут пенсионного возраста и закончат трудовую активность.

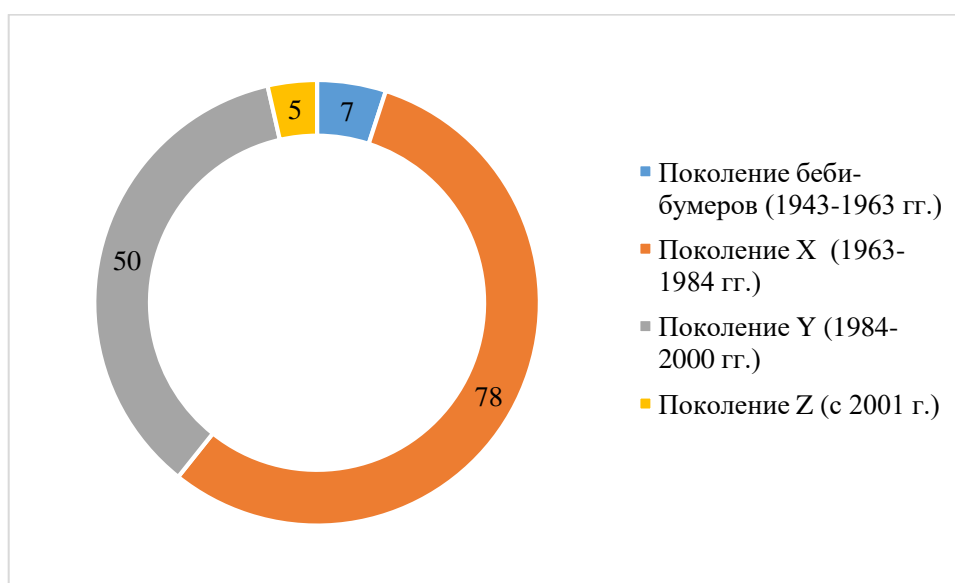


Рисунок 8. Состав работников ООО «Суксунское» в 2023 году по возрасту

в соответствии с теорией поколений X, Y, Z, беби-бумеров, альфа, человек

Таким образом, мотивационные факторы поколения X (1963-1984 года рождения) и поколение Y (1984-2000 года рождения) должны стать основой системы мероприятий, стимулирующих трудовые ресурсы рассматриваемого предприятия к эффективному труду. Вместе с этим, в ООО «Суксунское» не уделяется внимания мотивации труда персонала в разрезе этих возрастных категорий. Поэтому для поиска путей оптимизации мотивации персонала ООО «Суксунское» необходимо осветить мотивирующие факторы разных поколений.

Для поколения X главный фактор трудовой мотивации – это доход, не менее важными для них являются факторы признания их в обществе и среди коллег. Третьим мотивирующим фактором является их репутация, они очень зависят от чужого мнения, им важно, что о них подумают.

Особенностью мотивационных факторов поколения Y можно отнести, в первую очередь, их интерес к работе и признание от социума, коллег, начальника. Они общественные и свободные, то есть нуждаются в признании от общества, но будут вкладываться на полную мощность лишь в то, что им интересно. Вторым фактором отмечают репутацию, третьим – доход [1].

На основании всего вышесказанного было принято решение о необходимости устранения проблем материальной и нематериальной мотивации, а также в области несовершенства нормативно-правовой базы (локальных актов предприятия), регулирующей систему мотивации (рис. 9).

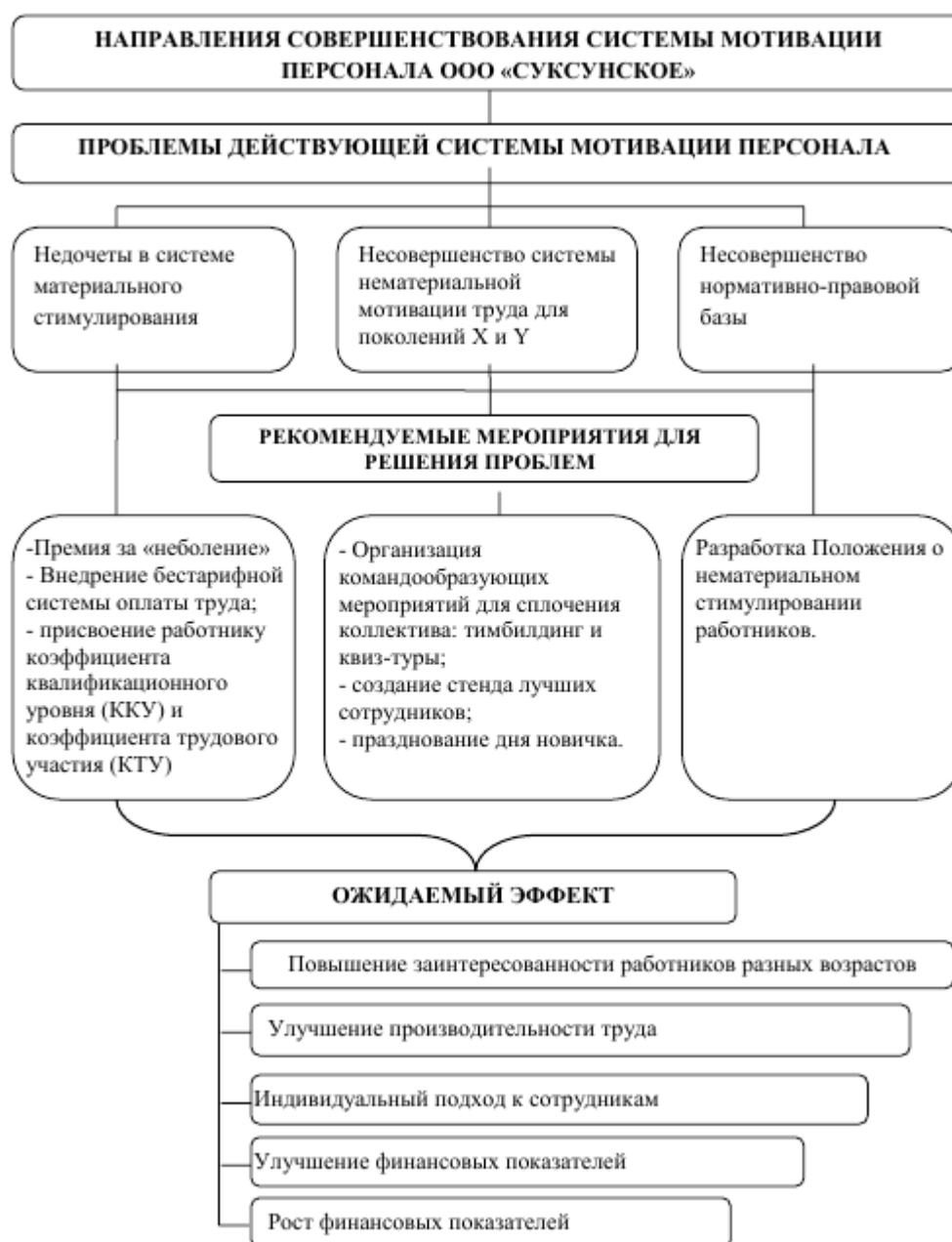


Рисунок 9. Дерево решений по совершенствованию мотивации труда персонала ООО «Суксунское»

В части совершенствования материальной мотивации можно рассмотреть несколько мероприятий. Сотрудники не всегда ведут здоровый образ жизни, и чтобы их мотивировать на это и уменьшить потерянные из-за болезни человеко-часы, предлагается ввести премию за «неболение». Предлагается поощрять тех, кто ведет здоровый образ жизни и не болеет, денежной премией. Данная система поощрений используется во многих крупных фирмах, она себя хорошо зарекомендовала. Изучая зарубежный опыт, можно встретить данный бонус в описании инструментов мотивации, применяемых в Голландии. Условия

премирования просты: в течение одного года не брать больничный и отпуск за свой счёт [1]. Соблюдая эти условия можно получить вознаграждение в размере, например, 10 000 рублей.

Также можно заменить тарифную систему оплаты труда на бестарифную систему с присвоением работнику коэффициента квалификационного уровня (ККУ) и коэффициента трудового участия (КТУ). Особенностью бестарифной системы оплаты труда является возможность мотивировать работников на повышение производительности за счет тесной связи величины заработка с личными характеристиками работника и его трудовым вкладом в общие результаты [3]. ККУ будет устанавливаться специальной квалификационной комиссией. Критериями послужат: занимаемая должность, образование, квалификация, стаж работы, трудовой вклад. Предложенные изменения в положение об оплате труда утверждается руководителем предприятия и согласовывается со службами, отвечающими за организацию труда и заработной платой. При данной системе оплаты труда коллектив будет работать более слаженно, тем самым повышая производительность труда и выручку предприятия.

В части предложений по нематериальной мотивации труда можно ориентироваться на потребности поколений X и Y. Для совершенствования социально-психологического климата предлагаем использовать различные тимбилдинговые мероприятия и квиз-туры. Квиз-туры проводят чаще всего для целей обучения, но можно продумать и развлекательный тур. Данный способ взаимодействия с аудиторией связан с онлайн-опросами, по его завершению будет показан результат. Тимбилдинговые мероприятия можно проводить в формате тренингов по взаимодействию команд, досуговых, культурно-массовых и развлекательных мероприятий.

Результаты участия сотрудников в тимбилдинговых мероприятиях и квиз-турах будут состоять в следующем:

- улучшение сплоченности, формирование чувства «Мы»;
- усиление доверия между сотрудниками, понимание и принятие индивидуальных особенностей друг друга;

- создание мотивации на совместную деятельность;
- повышение неформального авторитета руководителя;
- развитие лояльности сотрудников к предприятию, руководителю, сотрудникам.

Для формирования лояльности следует обновить корпоративную культуру, добавив несколько новых обычаев:

- проведение дня новичка;
- посвящение в должность.

День новичка предлагается проводить ежегодно. В нем в качестве новичков могут принимать участие все сотрудники, которые устроились на предприятие в течение года, предшествующего проведению праздника. Остальные сотрудники готовят сам праздник, конкурсы к нему, задания, направленные сплотить коллектив, развлечься. Для поколений X и Y такая организация праздника является возможностью проявить себя и получить признание от директора предприятия и коллег.

Изменения по нематериальному стимулированию труда, разумеется, не могут не отразиться в локальном правовом акте – Коллективном договоре предприятия, в который можно внести следующие пункты:

- ежегодно проводить исследования социальной среды структурных подразделений с целью дальнейшего совершенствования мер морального воздействия;
- проводить обучающие мероприятия для сотрудников предприятия с целью закрепления молодых работников, передать опыт и улучшить социально-психологический климат подразделения различными тренингами.

Также необходимо разработать Положение о нематериальном стимулировании труда работников на предприятии.

Учитывая, что в сельской местности усиливается проблема дефицита кадров, представляется, что мотивационные инструменты управления человеческими ресурсами являются одним из действенных способов формирования благоприятных условий жизнедеятельности сельского населения, его закрепления в сельской местности. Теория и практика дает подтверждение,

что высоко мотивированный персонал способствует повышению доходности экономического субъекта и, благодаря этому, увеличению доходной части местных бюджетов.

Рассматривая комплекс предложенных мероприятий, можно сделать вывод, что они могут не только обеспечить социальную справедливость за счет оценки вклада каждого работника в трудовой процесс, но и повысить уровень производительности их труда. Новый социально ответственный работодателя на первый план ставит уровень благополучия работников своего агропредприятия и, в конечном итоге, создает благоприятную среду жизни в сельской местности, что способствует закреплению кадров на селе.

Литература

1. Ашлапова, А.Н. Теория поколений и ее практическое использование в экономике / А.Н. Ашлапова // Молодой ученый. - 2023. - № 11 (458). - С. 133-134.
2. Васяев, А. П.. Особенности системы мотивации труда персонала / А.П. Васяев, И.А. Юдакова, А.А. Кузнецов // Вестник Академии управления и производства. - 2023. - № 5. - С. 227-234.
3. Грудько, С.В. Оплата труда работников, занятых производством сельскохозяйственной продукции на основе бестарифной системы / С.В. Грудько // Экономика. Бизнес. Финансы. - 2023. - № 3. - С. 6-10.
4. Нурмагомедова, А.М. Путь к устойчивому развитию: инновации и вызовы в развитии сельских территорий / А.М. Нурмагомедова // В сборнике: Современные вызовы развития сельских территорий: социальные, экономические, организационно-правовые аспекты. сборник научных статей по материалам Международного форума. - 2023. - С. 50-51.
5. Социально-экономическое положение России. Доклад Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации за 2023 г. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/osn-12-2023.pdf> (дата обращения: 01.04.2024 г.)
6. Среднегодовая численность занятых в России по видам экономической деятельности. Статистические данные Федеральной службы

государственной статистики Российской Федерации. 2023 г. URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения: 01.04.2024 г.)

7. Филиппова, К.В. Трансформации системы трудовых ценностей российского общества в контексте теории поколений / К.В. Филиппова // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. - 2023. - № 5. - С. 66-72.

8. Численность населения Российской Федерации по муниципальным образованиям на 1 января 2023 года. Статистические данные Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации. 2023 г. URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13282> (дата обращения: 01.04.2024 г.)

Черданцев, В.П. Управление кадровым потенциалом агропромышленного и рыбохозяйственного комплексов / В.П. Черданцев// Электронный научный журнал «Международный журнал прикладных наук и технологий «Integral» № 5/2022. URL: <https://e-integral.ru/rubriki/selhoz-nauki/integral-5-2022-3> (дата обращения 01.04.2024 г.)

9. Шибеева, Н.А. Комплексное развитие сельских территорий как основа устойчивого развития регионов России / Н.А. Шибеева, М.А. Катальникова // Друкеровский вестник. - 2023. - № 2 (52). - С. 185-192.

References

1. Ashlapova, A.N. Theory of generations and its practical use in economics / A.N. Ashlapova // Young Scientist. - 2023. - № 11 (458). - Pp. 133-134.

2. Vasyaev, A. P. Features of the personnel labor motivation system / A.P. Vasyaev, I.A. Yudakova, A.A. Kuznetsov // Bulletin of the Academy of Management and Production. - 2023. - No. 5. - pp. 227-234.

3. Grudko, S.V. Remuneration of workers engaged in the production of agricultural products based on a tariff-free system / S.V. Grudko // Economy. Business. Finance. - 2023. - No. 3. - pp. 6-10.

4. Nurmagedova, A.M. The path to sustainable development: innovations and challenges in rural development / A.M. Nurmagedova // In the collection: Modern challenges of rural development: social, economic, organizational and legal

aspects. collection of scientific articles based on the materials of the International Forum. - 2023. - pp. 50-51.

5. The socio-economic situation of Russia. The report of the Federal State Statistics Service of the Russian Federation for 2023 URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/osn-12-2023.pdf> (date of application: 04.01.2024)

6. The average annual number of people employed in Russia by type of economic activity. Statistical data of the Federal State Statistics Service of the Russian Federation. 2023 URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (date of reference: 04.01.2024)

7. Filippova, K.V. Transformations of the system of labor values of Russian society in the context of the theory of generations / K.V. Filippova // Humanities, socio-economic and social sciences. - 2023. - No. 5. - pp. 66-72. The population of the Russian Federation by municipality as of January 1, 2023. Statistical data of the Federal State Statistics Service of the Russian Federation. 2023 URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13282> (date of application: 04.01.2024)

8. Cherdantsev, V.P. Human resource management of agro-industrial and fisheries complexes / V.P. Cherdantsev // Electronic scientific journal "International Journal of Applied Sciences and Technologies "Integral" No. 5/2022. URL: <https://e-integral.ru/rubriki/selhoz-nauki/integral-5-2022-3> (date of application 04.01.2024)

9. Shibaeva, N.A. Integrated rural development as a basis for sustainable development regions of Russia / N.A. Shibaeva, M.A. Katalnikova // Drucker's Bulletin. - 2023. - № 2 (52). - Pp. 185-192.