


## Обсуждены кадровые проблемы в АПК

 [mostpp.ru/news/perconal/obsuzhdeny-kadrovye-problemy-v-apk](https://mostpp.ru/news/perconal/obsuzhdeny-kadrovye-problemy-v-apk)

**В Московской торгово-промышленной палате прошел круглый стол «Актуальные вопросы обеспечения кадров в сфере АПК», организованный Комитетом МТПП по развитию предпринимательства в агропромышленном комплексе.**

«Проблема обеспеченности кадрами является на сегодняшний день приоритетной для бизнеса, поскольку все отрасли испытывают кадровый голод, - заявила во вступительном слове модератор встречи, исполнительный директор обособленного подразделения МТПП «Новая Москва» Ирина Денисова. - И эта актуальность стала поводом для того, чтобы сегодня за одним столом собрались и ведущие вузы Москвы, и крупные предприятия города для того, чтобы найти ту самую «золотую середину» в подготовке востребованных бизнесом кадров. Сегодня мы будем говорить не только о проблематике, но и заслушаем кейсы предприятий, в которых они расскажут, как они решают эту задачу. Также вузы поделятся тем, что они готовы сделать, чтобы обеспечить бизнес достойными кадрами».

«В московских школах сейчас очень активно развиваются классы предпрофессиональной подготовки, - отметил в приветственном слове председатель Комиссии по образованию и Комиссии по безопасности, законодательству и регламенту Московской городской Думы Александр Семенников. - Московское образование – это, прежде всего, школьное и среднетехническое образование. И мы как московские власти, хотели бы и могли бы включаться в работу подготовки, в том числе и ветеринаров». Спикер отметил, что предпрофессиональные классы открыты более чем в 70% московских школ, а в том числе медицинские классы созданы в 136 образовательных учреждениях, где получают профессиональные навыки порядка шести тысяч учащихся. При этом по специальности «Доктор Айболит» пока там не учат. «Полагаю, что это направление может найти свое место в будущем в московских школах, ну и соответственно, в учреждениях среднего профессионального образования, - подчеркнул Александр Семенников. - Москва сейчас серьезно вкладывается в то, чтобы ребята осознанно шли в колледжи, и мы как депутаты это поддерживаем».

Обращаясь к участникам встречи, вице-президент МТПП по взаимодействию с предпринимательским сообществом Александр Крутов отметил: несмотря на то, что Москва является крупным мегаполисом, на её территории есть тепличные хозяйства, экспериментальные площадки, в частности, для селективных работ. Помимо этого, в Москве расположены ряд крупнейших вузов, готовящих специалистов для отрасли АПК и ветеринарии. Поэтому вопросы подготовки и переподготовки кадров для этого сектора весьма актуальны и для нашего города. «Москва здесь является внутренним ресурсом для экспорта кадров в регионы.

Несмотря на то, что есть большое количество филиалов крупных вузов в субъектах, этот обмен данными и информацией научных школ происходит постоянно», - подчеркнул эксперт. Он выразил уверенность, что результатом обсуждения на круглом столе станут рекомендации для бизнеса и образовательных учреждений.

Первая часть мероприятия была посвящена выступлениям представителей вузов.

Декан факультета ветеринарной медицины Московской государственной академии ветеринарной медицины и биотехнологии МВА им. К.И. Скрябина Павел Абрамов рассказал о введенных недавно программах ветеринарной интернатуры. Сейчас подготовка ведется по четырём программам: общеклиническая ветеринария, болезни сельскохозяйственных животных, внутренние болезни животных, ветеринарная хирургия. Как сообщил спикер, было выделено 25 бюджетных мест, но, поскольку спрос был высок, удалось набрать 66 интернов. В следующем году пройдёт набор уже на пять специальностей. Основной целью интернатуры является подготовка высококвалифицированных практикующих врачей в каждой из отраслей ветеринарии. Программы разрабатываются узкими специалистами с учётом запросов работодателей. Павел Абрамов пригласил всех заинтересованных специалистов к сотрудничеству в качестве как партнёров, так и слушателей.

Далее выступил представитель ещё одного крупнейшего вуза, готовящего специалистов в области АПК, – Российского государственного аграрного университета МСХА им. К.А. Тимирязева. Исполняющий обязанности директора Института зоотехнии и биологии вуза Сергей Акчурин сообщил, что учебное заведение является очень востребованным – почти на все специальности очень высокий проходной балл. Среди партнёров вуза – крупные агропромышленные комплексы, расположенные в разных регионах. Созданы порядка 50 агроклассов в сельской местности. Однако, основной целью предпрофессиональной подготовки является популяризация специальности среди школьников, но при нынешней популярности образовательного учреждения гарантировать поступление этим школьникам невозможно.

Во второй части круглого стола слово было предоставлено представителям агробизнеса. Опыт непрерывного образования на Щелковском биокомбинате поделился его директор Олег Акилин. Он рассказал, что за последние пять лет численность персонала почти не изменилась, при этом выпуск продукции увеличился практически в два раза. Этого удалось достичь благодаря внедрению автоматизации. При этом требования к кадрам изменяются. В основном есть потребность в рабочих кадрах и специалистах. При этом, если проблемы с инженерными кадрами удалось решить благодаря сотрудничеству с 19 вузами (создание базовых кафедр), то наладить контакты с колледжами ещё только предстоит.

Тренды рынка труда направления «Ветеринария, кормопроизводство» представил руководитель практики «Оборудование и АПК» компании «ANCOR» Борис Воронков. Он отметил, что до 90% работодателей сталкиваются с дефицитом кадров, а более 80% компаний занимаются удержанием сотрудников. Результатом этой ситуации становится рост расходов на персонал. Компания провела опрос ветеринарных врачей в целях исследования рынка. Выяснилось, что более 75% из них хотят работать там, где получили образование, или в больших городах (не хотят возвращаться в родные места). Для 80% опрошенных заработная плата является ключевым фактором. 20% - не хотят менять специализацию при трудоустройстве. Спикер привел пример того, какие мероприятия проводит одно из предприятий – лидер отрасли. Это создание агроклассов, практикоориентированное обучение с прохождением практики, начиная с первого курса, предоставление пакета льгот, в том числе обеспечение работников ДМС с возможностью онлайн-приёмов у врачей, предоставление материальной помощи и т.д. В результате реализации этого комплекса мер предприятию удастся держать уровень текучести кадров на уровне 15%.

Сложностями с кадровым обеспечением агрокомбината «Московский» поделился генеральный директор предприятия Денис Пекарский. Он отметил недостаток образовательных платформ для подготовки специалистов для работы на защищенных грунтах. «В зоне выращивания люди отсутствуют», - отметил особенность производственного процесса руководитель предприятия. Однако, сбор продукции производится вручную. И для этой деятельности постоянно нужны специалисты. Порядка 80% сборщиков – это трудовые мигранты, каждый из которых обходится предприятию в 100 тысяч рублей. А в сезон сбора тюльпанов потребность в них вырастает в 2 раза, каждая смена стоит порядка 4-5 тысяч руб. Привлекать работников становится все сложнее – есть конкуренция со складскими комплексами, службами доставки. Да и в регионах зарплаты становятся вполне конкурентными. Для того, чтобы профессионал приехал на работу из региона, заработная плата его должна составлять минимум в 1,5 раза больше, чем в родном регионе. «Пока прорывов нет», - подытожил своё выступление Денис Пекарский.

Вопросам удержания персонала было посвящено и выступление директора по управлению персоналом и организационному развитию ГК ВИК Роксаны Маркарян. Она подтвердила тезис о том, что в условиях усугубляющегося дефицита профессиональных кадров акцент приходится делать на удержание сотрудников. Поэтому проводится работа по развитию бренда, формированию корпоративной культуры, поддержанию вовлеченности сотрудников. Ежегодно организуется анонимный опрос среди работников, в котором выясняется, каким образом можно улучшить бизнес-процессы на предприятии. Также проводится много внутренних мероприятий: квизы, недели здоровья, спортивные активности. У работников есть возможность повысить свою квалификацию, пройти дополнительное обучение. В

части обновления коллектива делается фокус на сотрудничество с вузами и колледжами. «Талантливых ребят нужно растить, а потом удерживать», - заявила эксперт.

В ходе мероприятия участники, в том числе и присутствовавшие на круглом столе в онлайн-режиме, задавали вопросы спикерам.

Все предложения будут собраны, проанализированы и войдут в резолюцию совещания.

*Мероприятие проведено при поддержке Правительства Москвы и Департамента экономической политики и развития города Москвы*