

ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В РЫБОХОЗЯЙСТВЕННОМ КОМПЛЕКСЕ

© 2023 г. И.И. Давлетов¹, Т.М. Свечникова¹, И.В. Криницин²

1 – Пермский государственный аграрно-технологический университет имени академика Д.Н. Прянишникова (Пермский ГАТУ), Россия, Пермь, 614990

2 – Инжиниринговый центр ВятГАУ, Россия, Пермь, 610017

E-mail: davletov2005@yandex.ru

Поступила в редакцию 05.06.2023 г.

Исследование подходов к формированию трудовых ресурсов в рыбохозяйственном комплексе Российской Федерации имеет большое значение для долгосрочного развития внутреннего потенциала и повышения конкурентоспособности хозяйствующих субъектов. Привлечение трудовых мигрантов к работам в отраслях рыболовства и рыбоводства позволяет решить проблемы дефицита кадров, снижения текучести персонала и повышения производительности труда. Укрепление социально-экономического сотрудничества между Российской Федерацией и Республикой Узбекистан в 2021–2022 гг. способствовало ускорению процессов трудовой миграции. В статье рассмотрены изменения, внесенные в российское законодательство, позволяющие трудовым мигрантам получить гражданство Российской Федерации в упрощённом порядке, в случае привлечения их к работам по специальности на период более одного года. Предложена схема организации взаимодействия и привлечения трудовых мигрантов из Республики Узбекистан к работам в рыбохозяйственном комплексе региона, а также методика определения потребности в трудовых мигрантах для руководителей рыбных хозяйств. Полученные в процессе исследования результаты показывают эффективность привлечения трудовых мигрантов к работам в отрасли рыболовства и рыбоводства на территории Пермского края, что позволяет трансформировать полученный опыт по формированию трудовых ресурсов в рыбохозяйственном комплексе на другие регионы Российской Федерации.

Ключевые слова: рыбохозяйственный комплекс, рыболовство, рыбоводство, трудовые ресурсы, формирование трудовых ресурсов, кадровый потенциал, трудовые мигранты.

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях развития рыбохозяйственного комплекса большое внимание уделяется формированию факторов производства, одним из которых являются трудовые ресурсы, без которого невозможно ведение эффективной деятельности хозяйствующих субъектов.

В системе рыбохозяйственного комплекса РФ функционируют 4500 рыболовных и 2160 рыбоводных хозяйств. Наибольшее развитие рыбоводство получило в Центральном, Северо-Западном и Южном федеральных округах, где

сосредоточено более 55% рыбоводных комплексов и хозяйств. В отрасли рыболовства лидирует Дальневосточный федеральный округ, на долю которого приходится до 53,7% рыболовных хозяйств. За 2010–2021 гг. динамика среднегодовой численности работников рыбохозяйственного комплекса показывает отрицательную динамику: в отрасли рыбоводство темпы снижения составили 105,8% (с 13,6 тыс. чел. до 12,9 тыс. чел.), в отрасли рыболовство – 114,5% (с 56,2 тыс. чел. до 49,1 тыс. чел.), (Регионы России: социально-экономические показатели, 2022).

Большинство работников рыбохозяйственного комплекса имеют возраст от 40 до 60 лет (51,8%), от 20 до 39 лет (37,9%). Уровень квалификации занятых в отраслях рыбоводство и рыболовство – в основном среднее профессиональное образование (42,2%) и среднее общее образование (29,3%); высшее образование имеют только 14,5% работников управленческого звена, что ниже среднероссийских показателей по отраслям экономики (Российский статистический ежегодник, 2022).

По данным Росстата за 2021 г. индекс уровня заработной платы работников отрасли рыбоводства и рыболовства (0,790) значительно ниже средней величины в других отраслях народного хозяйства (в отраслях по добыче полезных ископаемых – 1,724; в сфере информации и связи – 1,520; в строительстве – 1,340; в сфере торговли – 1,141; в обрабатывающих отраслях – 1,076; в отраслях транспортировки и хранения – 1,029; в сфере здравоохранения, культуры и спорта – 0,890), (Федеральная служба государственной статистики: электронный ресурс, 2023). Низкий уровень оплаты труда отражает низкую оценку результатов трудовой деятельности работников, что оказывает влияние на снижение мотивации труду и производительности труда, текучесть кадров.

При этом динамика развития рыбохозяйственного комплекса, в рамках реализации «Стратегии развития агропромышленного и рыбохозяйственного комплексов Российской Федерации на период до 2030 года», предусматривает увеличение потребности отраслей рыбоводства и рыболовства в рабочей силе (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 08.09.2022 №2567-р). Если рассматривать показатель «потребность в рабочей силе» к «числу рабочих мест в отрасли», то в агропромышлен-

ном и рыбохозяйственном комплексе он составляет 3,2%, что является достаточно большой величиной, так как выше потребность в кадрах только в отрасли здравоохранения (4,2%).

Таким образом, актуальность темы исследования обусловлена тем, что на современном этапе развития рыбохозяйственного комплекса для повышения эффективности и конкурентоспособности хозяйствующих субъектов необходимо уделять внимание системе формирования трудовых ресурсов и развитию кадрового потенциала работников, что обусловлено:

- дефицитом кадров в отраслях рыбоводства и рыболовства, отсутствием долгосрочной стратегии управления персоналом (Черданцев, 2022);
- низким уровнем заработной платы работников;
- текучестью кадров и миграцией молодых специалистов из отраслей рыбоводства и рыболовства в другие отрасли народного хозяйства (Давлетов, 2020, 2021).

МАТЕРИАЛ И МЕТОДИКА

Одним из подходов к решению вопросов в системе формирования трудовых ресурсов в рыбохозяйственном комплексе можно считать привлечение трудовых мигрантов. До 2020 г. Российскую Федерацию ежегодно посещало 15–16 млн иностранных граждан, из которых 5–6 млн прибывали в страну с целью трудоустройства. Одновременно на территории страны находилось в течение года в среднем 10–12 млн иностранных граждан, из которых 3–4 млн человек прибывали на временные заработки. Среди общего числа граждан, получивших в 2020 г. разрешительные документы на работу в России, наибольший удельный вес составляют трудовые мигранты из Узбекистана (59%) и Тад-

жикистана (29%), (Российский статистический ежегодник, 2022).

Пандемия коронавируса внесла коррективы в миграционные процессы не только в России, но и других государствах. Закрытие границ, прекращение транспортного сообщения между странами, введение карантинных мероприятий привело к тому, что люди, оказавшиеся в этот момент за границей, не смогли вернуться на родину. Из-за закрытия границ число трудовых мигрантов в отрасли сельского хозяйства, рыболовства, рыбоводства в России в 2020 г. сократилось более чем в 2,4 раза (Веденева, 2023).

По причине нехватки иностранных рабочих еще больше обострилась ситуация за период 2020–2021 гг. в сфере сезонных сельскохозяйственных работ (производство и сбор овощей и фруктов). В настоящее время дефицит рабочих кадров продолжает сохраняться в ряде регионов Российской Федерации, что особенно касается выполнения неквалифицированных работ. В 2021–2022 гг. было принято немало решений, направленных на дальнейшее совершенствование процесса трудовой миграции между Российской Федерацией и Республиками Узбекистан и Таджикистан.

Уроженцы Узбекистана и Таджикистана, желающие временно работать за границей, находятся под ответственностью Агентства по внешней трудовой миграции. Оно отвечает за такие направления, как привлечение граждан к упорядоченной, безопасной и легальной внешней трудовой миграции, предварительная подготовка, в частности обучение их иностранным языкам и определенной профессии. Для этого в России создано 15 моноцентров «Ишга мархамат», 59 учебных центров, колледжей и техникумов, 37 курсов для краткосрочного обучения и т.д. В частности, от-

крыты представительства Агентства по трудовой миграции в городах: Санкт-Петербурге, Екатеринбурге, Самаре, Новосибирске, Уфе, Перми. На сегодняшний день в сфере трудовой миграции действует соглашение о сотрудничестве с 173 работодателями из Российской Федерации. Так, за 2021–2022 гг. более 52 тыс. граждан Узбекистана были трудоустроены в России путем организованного найма (Зимин, 2022).

В Пермский край ежегодно приезжает 20 тыс. человек из Узбекистана с целью трудоустройства, из них идут на сезонные сельскохозяйственные работы порядка 2–3 тыс. чел (10–15% от общего количества). Также целесообразно трудовых мигрантов привлекать к работам в отраслях рыбоводства и рыболовства, что позволит в будущем сформировать лояльный кадровый ресурс, снизить текучесть персонала и повысить производительность труда.

Для проведения исследования были использованы различные материалы. Во-первых, нормативно-правовые документы федеральных органов власти, в частности Федеральный закон «О гражданстве Российской Федерации», от 31 мая 2002 г. № 62–ФЗ, в который 28 декабря 2022 г. были внесены существенные изменения, касающиеся получения гражданства трудовыми мигрантами. Во-вторых, материалы Федеральной службы государственной статистики – Росстата и Территориального органа по Пермскому краю – Пермьстата по вопросам потребности в рабочей силе по отраслям экономики, по уровню текучести кадров, динамике заработной платы, занятости населения и темпам производительности труда в сельском хозяйстве, а также трудовой миграции в России. В-третьих, материалы экономической отчетности организаций Пермского края, занятых в рыбохозяйственном

комплексе, на базе которых проходил эксперимент по привлечению трудовых мигрантов. В-четвертых, пирамида Маслоу, как инструмент оценки мотивации работников, для определения целей и желаний трудовых мигрантов, при привлечении их к работам в рыбохозяйственном комплексе на территории Российской Федерации.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ОБСУЖДЕНИЕ

Результаты исследования определяются разработкой рекомендаций по формированию трудовых ресурсов в рыбохозяйственном комплексе и привлечению к работам трудовых мигрантов.

Теоретические подходы привлечения трудовых мигрантов в агропромышленный и рыбохозяйственный комплекс позволили дополнить пирамиду Маслоу по удовлетворению потребностей. Так, 28 декабря 2022 г. в Федеральный закон «О гражданстве Российской Федерации» от 31 мая 2002 г. № 62-ФЗ были внесены поправки, согласно которым иностранные граждане, работающие на территории Российской Федерации больше года по профессии или специальности, указанной в перечне Министерства труда, имеют право на получение гражданства РФ в упрощённом порядке (Федеральный закон РФ от 31.05.2002 г. № 62-ФЗ (ред. от 28.12.2022)).

Утверждённый Перечень профессий иностранных высококвалифицированных специалистов включает 135 специальностей, из которых для работ в рыбохозяйственном комплексе относятся: ветеринарный врач; зоотехник; рыбовод; инженер-электрик; механизатор; слесарь по ремонту оборудования; технолог перерабатывающей промышленности; тракторист-машинист (Приказ Минтруда России от 05.04.2022 г. №199н).

Получение гражданства Российской Федерации – это лишь вторая ступень пирамиды Маслоу, позволяющая в дальнейшем овладеть русским языком на хорошем уровне, претендовать на бюджетные места и получить высшее профессиональное обучение, сделать карьеру на территории России. Также чётко прослеживается динамика результативности, связанная со снижением текучести и дефицита кадров, затрат на найм персонала и повышением производительности труда для рыбных хозяйств в России (рис. 1).

Взаимодействие рыбных хозяйств с Агентством по внешней трудовой миграции Узбекистана в Пермском крае, по сравнению с другими регионами, еще недостаточно развито, но эта работа продвигается благодаря усилиям региональной общественной организации «Союз узбеков Пермского края» (ОО «Союз узбеков Пермского края»), которая обеспечивает информационное сопровождение между хозяйствующим субъектом и Агентством по внешней трудовой миграции при Министерстве занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан (рис. 2).

На основе заявки от организации-работодателя, осуществляющей деятельность в рыбохозяйственном комплексе на территории Российской Федерации, Агентство по внешней трудовой миграции Узбекистана в Пермском крае формирует запрос Агентству по внешней трудовой миграции при Министерстве занятости и трудовых отношений Республики Узбекистан. Затем производит подбор кандидатов из числа граждан Республики Узбекистан, и исходя из установленных квот и потребности в конкретных специалистах, осуществляет правовые действия по оформлению и доставку до места назначения работников-трудовых мигрантов. По-

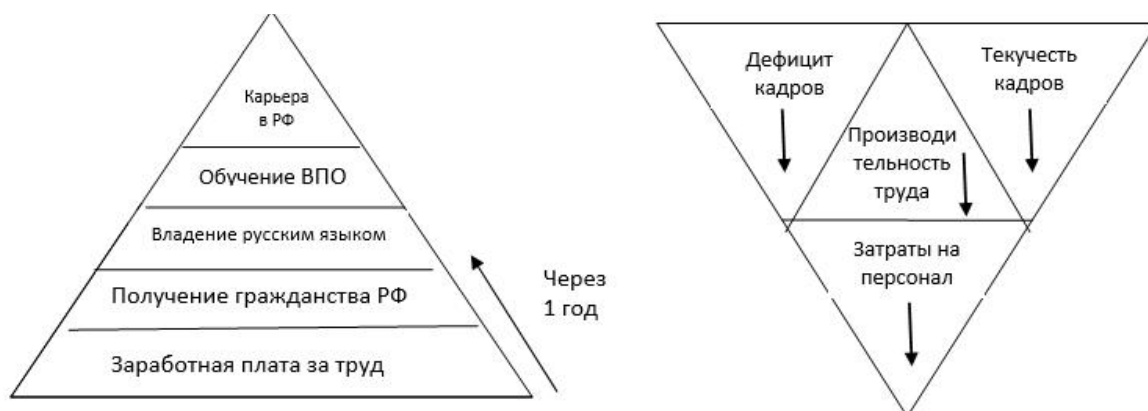


Рис. 1. Удовлетворение потребностей трудовых мигрантов при привлечении их к работам в рыбохозяйственном комплексе на территории Российской Федерации и достижение результативности для рыбных хозяйств.



Рис. 2. Схема организации взаимодействия и привлечения трудовых мигрантов из Республики Узбекистан.

требность в трудовых мигрантах в рыбохозяйственном и агропромышленном комплексах ежегодно оценивается в 100 тыс. человек.

Гражданам Узбекистана, кто не имеет разрешения на временное проживание или вида на жительство, для разре-

шения на работу в России необходимо получить трудовой патент. Стоимость патента включает: единовременный платеж в размере 15 000 руб. и оплата патента ежемесячно – 4700 руб. По соглашению сторон обязательства за оплату патента может взять на себя пред-

приятие-работодатель, с последующим возвратом этих средств из заработной платы работника либо безвозмездно. Предприятие также берёт на себя обязанность по предоставлению жилья для проживания работников.

С целью привлечения молодых работников также возможны варианты сотрудничества с Агентством по внешней трудовой миграции по трудовой миграции Узбекистана в Пермском крае. В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации «О государственной политике Российской Федерации в отношении соотечественников за рубежом» от 24.05.1999 г. № 99 в российских вузах на бюджетной основе могут обучаться иностранные граждане, которые имеют статус «Соотечественник» (Федеральный закон Российской Федерации от 24.05.1999 г. № 99). Соотечественниками считаются:

а) граждане России, постоянно проживающие за пределами Российской Федерации.

б) лица, чьи родственники по прямой восходящей линии ранее проживали на территории Российской Федерации, в том числе: лица, состоявшие в гражданстве СССР, проживающие в государствах, входивших в состав СССР, получившие гражданство этих государств или ставшие лицами без гражданства; выходцы (эмигранты) из СССР и Российской Федерации, имевшие соответствующую гражданскую принадлежность и ставшие гражданами иностранного государства либо имеющие вид на жительство или ставшие лицами без гражданства.

Агентство по внешней трудовой миграции Узбекистана в Пермском крае по заявке предприятия-работодателя может подобрать подходящего под требования предприятия будущего специалиста, а предприятие в свою очередь,

пишет ходатайство на оформление ему статуса соотечественника. Документы на оформление статуса «Соотечественника» подаются в ГУ МВД России по Пермскому краю. После получения статуса абитуриент может поступить в Высшее Учебное Заведение (ВУЗ) на бюджетное место с последующим трудоустройством на одно из предприятий рыбного хозяйства, с которым заключено соглашение. Молодым специалистам может предоставляться бесплатное жилье и подъемные, в рамках программ государственной поддержки либо за счёт предприятия.

Определение потребности в работниках из состава трудовых мигрантов можно выразить зависимостью:

$$Ч_m^c = \{TP, T_{ц}, f\} \quad (1)$$

где TP – трудоёмкость сельскохозяйственных работ;

$T_{ц}$ – длительность цикла сельскохозяйственных работ;

f – факторы, влияющие на потребность трудовых мигрантов для выполнения работ в рыбоводстве.

Количество работников, нанимаемых из состава трудовых мигрантов ($Ч_m^c$) для выполнения работ, предлагается определять по следующей формуле:

$$Ч_m^c = \sum_{i=1}^n \left(\frac{TP_{ni}}{T_{ци}} - Ч_{фmi} \right) \times \sum_{j=1}^m k_j \quad (2)$$

где TP_{ni} – нормативная трудоёмкость работ i-го вида, чел/ч;

$T_{ци}$ – длительность цикла работ i-го вида, ч;

$Ч_{фmi}$ – фактическая численность рабочих в хозяйстве из состава местного сельского населения, чел.;

k – коэффициенты, учитывающие влияние факторов j-го вида (в состав факторов входят: сезонность, охват заболеванием, природно-климатические катаклизмы и др.).

Своевременное определение численности работников по данной формуле и учёт факторов влияния в зависимости от изменения ситуации позволит руководству аграрных и рыбных предприятий превентивно предпринять меры по обеспечению всего цикла работ и избежать риска их невыполнения.

Изучение мнений экспертов и результаты непосредственных наблюдений показали (Сосенков, 2023), что для эффективного проведения работ в рыбохозяйственном комплексе и устойчивого развития экономики в целом необходимо реализовать следующие меры:

1) разработать и реализовывать программы по повышению мотивации выполнения необходимых работ местным населением и населением соседних регионов;

2) ввести режим квот по передвижению трудовых мигрантов на конкретные сельские территории;

3) законодательно закрепить возможность продлевать рабочие визы иностранным гражданам, желающим продолжать свою трудовую деятельность в рыбных хозяйствах;

4) привлекать к работам беженцев;

5) создать и развивать электронную платформу или мобильное приложение с вакансиями в сельской местности (условия труда, проживания, размер заработной платы и др.);

6) обязать руководство аграрных вузов направлять студентов на практику в аграрные и рыбные хозяйства и сделать её обязательной.

Исследование показало, что взаимодействие с Агентством по внешней трудовой миграции Узбекистана в Пермском крае и привлечение к работам в агропромышленном и рыбохозяйственном комплексах работников из Узбекистана может стать толчком к развитию

производства и повышению производительности труда.

Как показывает практика, коэффициент эффективности труда у мигрантов гораздо выше, чем у местных жителей. К тому же они больше зарабатывают по часам, поэтому и зарплата у них больше: иностранцы с рассвета до заката трудятся, а местные после смены спешат домой. Имеется и нематериальная мотивация у граждан Узбекистана: в связи с ограниченностью земельных и водных ресурсов многие мигранты не имеют возможности работать на земле в своей стране. В России трудовым мигрантам такая возможность представляется.

Образование и профессиональная подготовка имеют огромное значение для повышения эффективности производства. Этот фактор является главным условием экономического роста и увеличением производительности труда в будущем. Привлечение трудовых мигрантов в хозяйство будет иметь возможность не только повышать квалификацию своих работников, но и в соответствии с договором о сотрудничестве с учебным заведением, получать 30% от стоимости программы за предоставление материально-технической базы для практического обучения.

Расчёты показали, что после привлечения трудовых мигрантов в рыбное хозяйство ООО «АСИ-Транс» производительность труда может возрасти на 2,5% или на 41,4 тыс. руб. (см. табл.). При увеличении численности работников ООО «АСИ-Транс» на 5,75% за счёт привлечения к работам трудовых мигрантов, выручка от реализации в 2024 г. может увеличиться на 12098 тыс. руб. или на 8,4% при росте себестоимости продажи продукции на 11162 тыс. руб. (8%). В результате, чистая прибыль может составить 6636 тыс. руб., что боль-

Таблица. Прогноз изменения финансово-экономических результатов при привлечении к работам трудовых мигрантов в рыбное хозяйство ООО «АСИ-Транс», г. Пермь

Показатели	2021 г. (факт)	2024 г. (прогноз)	Изменение	
			абс.	%
1	2	3	4	5
Выручка, тыс. руб.	144 185	156 283	12 098	8,4
Себестоимость продаж, тыс. руб.	139 519	150 681	11 162	8,0
Валовая прибыль (убыток), тыс. руб.	4 666	5 602	936	20,1
Прибыль (убыток) от продаж тыс. руб.	-5 549	-4 613	936	-16,9
Чистая прибыль (убыток), тыс. руб.	3 357	6 636	3 279	97,7
Рентабельность продаж по чистой прибыли, %	2,3	4,2	1,9	82,4
Рентабельность производства, %	2,4	4,4	2,0	83,0
Среднегодовая численность работников, чел.	87	92	5,0	5,75
Средний размер заработной платы по предприятию, руб. в месяц	15 868	17 440	1 572	9,9
Производительность труда, тыс. руб./чел.	1 657,3	1698,7	41,4	2,5
Фонд оплаты труда, тыс. руб.	16 554	18 209	1 655	10,0

ше суммы прибыли до внедрения мероприятий на 3279 тыс. руб. или 97,7%. Также произойдет экономия средства на подбор и найм персонала благодаря снижению текучести кадров на 2%

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Формирование трудовых ресурсов является важным фактором развития рыбохозяйственного комплекса. С целью решения проблемы дефицита рабочих в отрасли рыбоводства и рыболовства предлагаем привлекать на постоянной основе трудовых мигрантов и упростить порядок оформления необходимых разрешительных документов.

Во-первых, привлечение трудовых мигрантов в рыбохозяйственные отрасли – это «обоюдовыгодное сотрудничество». Для трудовых мигрантов – это возможность ускоренного получения гражданства РФ, а для сельхозорганизаций – формирование лояльных кадровых ресурсов.

Во-вторых, вовлечение трудовых мигрантов в рыбохозяйственный комплекс позволит: решить проблему дефицита кадров и обеспечить потребность в трудовых ресурсах в основном и вспомогательных процессах разведения и выращивания рыбы, снизить текучесть персонала, повысить производительность труда.

В-третьих, реализация проекта по привлечению трудовых мигрантов из Республики Узбекистан в ООО «АСИ-Транс» позволяет напрямую заключить Соглашение об организационном наборе граждан Республики Узбекистан и в более сжатые сроки оформить на работу необходимых работников. Привлечение трудовых мигрантов позволит улучшить финансово-экономические показатели рыбного хозяйства, а также повысить рост производительности труда на 2,5%, рост заработной платы на 10%, снижение текучести кадров на 2%.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

- Веденева В.Т.* Мигранты на российском рынке труда. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/migranty-na-rossiyskom-rynke-truda> (дата обращения: 25.05.2023)
- Давлетов И.И.* Стратегические направления развития и государственной поддержки рыбохозяйственного комплекса Пермского края // Материалы Всероссийской научно-практической конференции «Государственное и муниципальное управление в России: состояние, проблемы и перспективы» (г. Пермь, 18 ноября 2021 г.). Пермь: РАНХиГС ПФ, 2021. С. 9–13.
- Давлетов И.И.* Оценка водных биологических ресурсов и развития товарного рыболовства в Пермском крае // Экономика и предпринимательство. 2020. № 3. (116). С. 137–140.
- Зимин В.А.* Мигранты на российском рынке труда // Вопр. политологии. 2022. Т. 12. Вып. 1(77). С. 56–63.
- Сосенков А.В.* Организационно-управленческая структура рыбохозяйственного комплекса: теоретические и практические аспекты // Теория и практика мировой науки. 2023. № 2. С. 24–30.
- Приказ Минтруда России от 05.04.2022 г. №199н «Об утверждении перечня профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан и лиц без гражданства – квалифицированных специалистов, имеющих право на приём в гражданство Российской Федерации в упрощенном порядке» // СПС КонсультантПлюс. Законодательство. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 25.05.2023)*
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 08.09.2022 г. №2567-р «Об утверждении Стратегии развития агропромышленного и рыбохозяйственного комплексов Российской Федерации на период до 2030 года» // СПС КонсультантПлюс. Законодательство. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 25.05.2023)*
- Регионы России: социально-экономические показатели: статистический сборник. Росстат: Москва, 2022. 1124 с.*
- Российский статистический ежегодник. 2022: статистический сборник. Росстат: Москва, 2022. 696 с.*
- Федеральный закон РФ от 31.05.2002 г. № 62-ФЗ (ред. от 28.12.2022) «О гражданстве Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс. Законодательство. Режим доступа: обращения: 25.05.2023)*
- Федеральный закон Российской Федерации от 24.05.1999 г. № 99 «О государственной политике Российской Федерации в отношении соотечественников за рубежом» // СПС КонсультантПлюс. Законодательство. <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 25.05.2023)*
- Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. Режим доступа: www.gks.ru/ (дата обращения: 25.05.2023)*
- Черданцев В.П.* Государственное регулирование организации воспроизводства водных биологических ресурсов рыбохозяйственного комплекса // Электронное сетевое издание «Международный правовой курьер». 2022. № 5. С. 64–67.

**APPROACHES TO THE FORMATION OF LABOR
RESOURCES IN THE FISHERIES COMPLEX**

© 2023 г. И.И. Davletov¹, Т.М. Svechnikova¹, I.V. Krinitsyn²

*1 – Perm State Agro-Technological University
named after academician D.N. Prianishnikov, Russia, Perm, 614990
2 – Vyatgau Engineering Center, Russia, Perm, 610017*

The study of approaches to the formation of labor resources in the fisheries complex of the Russian Federation is of great importance for the long-term development of internal potential and increasing the competitiveness of economic entities. Attracting migrant workers to work in the fishing and fish farming industries allows solving the problems of staff shortages, reducing staff turnover and increasing labor productivity. Strengthening of socio-economic cooperation between the Russian Federation and the Republic of Uzbekistan in 2021–2022 contributed to the acceleration of labor migration processes. The article discusses the changes made to Russian legislation that allow migrant workers to obtain citizenship of the Russian Federation in a simplified manner, if they are involved in work in their specialty for a period of more than one year. The scheme of organization of interaction and attraction of labor migrants from the Republic of Uzbekistan to work in the fisheries complex of the region, as well as a methodology for determining the need for labor migrants for managers of fisheries is proposed. The results obtained in the course of the study show the effectiveness of attracting migrant workers to work in the fishing and fish farming industry in the Perm Territory, which makes it possible to transform the experience gained in the formation of labor resources in the fisheries complex to other regions of the Russian Federation.

Keywords: fishery complex, fishing, fish farming, labor resources, formation of labor resources, human potential, labor migrants.