

УДК 338.012: 631.1

**ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА В
ОРГАНИЗАЦИЯХ ПТИЦЕПРОДУКТОВОГО ПОДКОМПЛЕКСА В
УСЛОВИЯХ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ
ПРОИЗВОДСТВА**

Ольга Юрьевна Анциферова

доктор экономических наук, профессор

ancolga@mail.ru

Светлана Викторовна Третьякова

магистрант

fvflb2013@yandex.ru

Никита Александрович Матчин

gps-2@mail.ru

магистрант

Мичуринский государственный аграрный университет

г. Мичуринск, Россия

Аннотация. В статье представлены методические подходы и практические разработки по формированию системы управления кадрами в птицепродуктовом подкомплексе, которые основываются на учете особенностей отрасли, системе мотивации и стимулировании труда, эффективности управления персоналом. Показано, что сельское хозяйство в целом и в Тамбовской области, в частности, нуждается в высококвалифицированных кадрах, обеспечить приток которых возможно путем технологической модернизации производства и цифровизации.

Ключевые слова: сельское хозяйство, агропромышленный комплекс, птицепродуктовый подкомплекс, кадровый потенциал, управление персоналом, Тамбовская область

В организации сельскохозяйственного производства управление персоналом трактуется как мобилизация работников сельскохозяйственных предприятий на достижение поставленных целей. Как и в организациях других отраслей, основу концепции управления персоналом составляет возрастающая роль личности, работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствие с теми задачами, которые стоят перед сельскохозяйственной организацией [1] В сельском хозяйстве явно ощущается возрастающий дефицит руководящих работников, специалистов и рабочих. Данные Росстата за 2020 год свидетельствуют, что по результатам выборочных обследования рабочей силы участие в составе рабочей силы выпускников (окончивших образовательные организации в 2016-2018 гг.) в 2019 г. составило 880 тысяч человек [3]

Именно агропромышленный комплекс области вносит наибольший вклад в валовый региональный продукт. По предварительной оценке, объем инвестиций в АПК в 2021 году составит 30 млрд рублей, что позволяет создавать новые высокопроизводительные рабочие места с достойным уровнем заработной платы. Так, за последние пять лет в Тамбовской области в сельском хозяйстве появилось более 5 тыс. рабочих мест, еще свыше 2 тыс. мест модернизировано, а уровень среднемесячной заработной платы вырос на 44%. Согласно данным интернет-портала TRUD.COM средняя зарплата в сельском хозяйстве в Тамбовской области 30 080 рублей. На гистограмме изменение уровня средней заработной платы в отрасли "Сельское хозяйство" в Тамбовской области. Колебания в заработной плате зависят от сезонности и производительности труда. [6].

Наиболее высокооплачиваемой профессией в Тамбовской области в сельском хозяйстве является оператор птицефабрик и механизированных ферм. Средний уровень заработной платы в этой профессии составляет 31710 руб. Но втором месте птицевод с зарплатой 29719 руб., а на третьем- пчеловод с зарплатой 29119 руб.

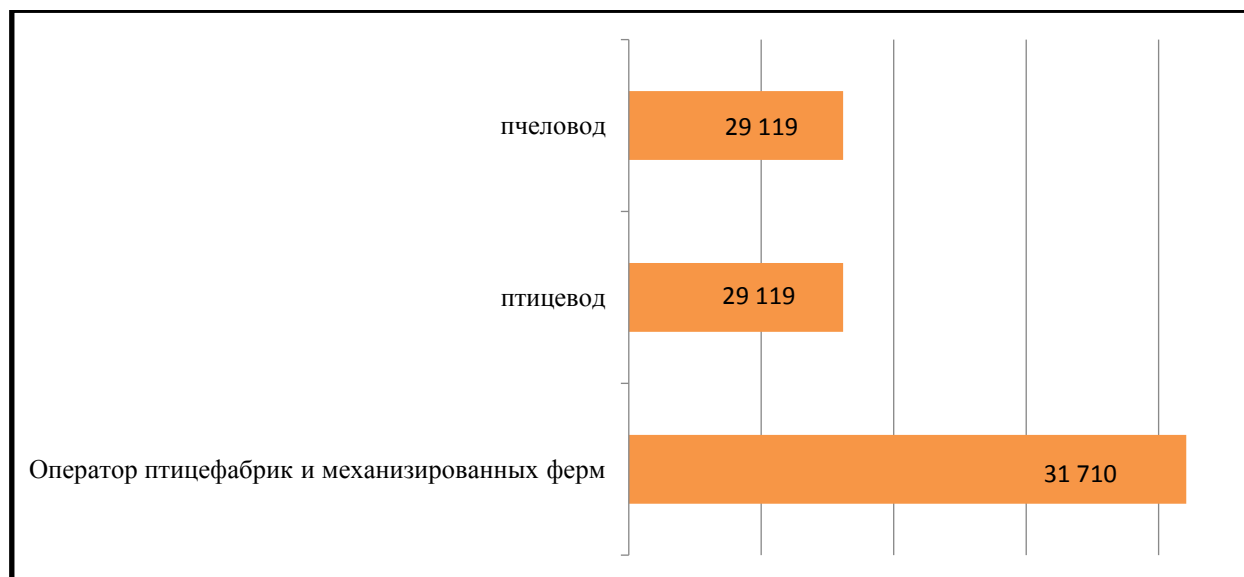


Рисунок 1 - Рейтинг высокооплачиваемых профессий в отрасли "Сельское хозяйство», Тамбовская область, руб., 2021 г. [6].

Нехватка квалифицированных кадров в отрасли – это одна из проблем, требующих незамедлительного решения. Низкий уровень зарплат в аграрном секторе не позволяет полностью укомплектовать предприятия или же имеет место высокая текучесть кадров. Рост зарплат возможен лишь при высокой рентабельности бизнеса, но пока птицепродуктовый подкомплекс еще не достиг такого уровня.

На первоначальном этапе, на наш взгляд, актуальной будет поддержка работников аграрного сектора со стороны государства и бизнеса. Это может быть предоставление служебного жилья в сельской местности в непосредственной близости от сельхозпредприятия, предоставление дополнительных налоговых вычетов; оплата государством проезда к месту отдыха семьям с детьми или частичная компенсация проживания [5].

На втором этапе, после внедрения прогрессивного оборудования, автоматизированных систем, потребность в кадрах будет сокращаться, в результате чего средняя заработная плата увеличится. В этот период льготы можно уже оставить только для многодетных работников или родителей, воспитывающих ребенка в одиночку. Однако, развивать только птицеводство и производителей кормов в корне неверно, так как все упирается в современные технологии, новое прогрессивное оборудование и машины, автоматизированные

системы нового поколения. Для их производства в России нужны серьезные исследования, разработки, новые производственные мощности. Решить эту проблему возможно только на государственном уровне путем разработки соответствующей программы. При этом следует учитывать возможности и потребности всех подкомплексов АПК и всех звеньев птицепродуктового подкомплекса. Ввиду такой содержательной позиции следует расширить цель Концепции развития отрасли птицеводства, дополнив ее ориентацией на удовлетворение потребностей российского населения ориентацией на увеличение экспорта птицеводческой продукции [1].

Механизм реализации указанных принципов и предлагаемых концептуальных направлений развития птицепродуктового подкомплекса основан на сочетании мер государственного регулирования и мер производителей птицепродукции по модернизации и расширению бизнеса. Ключевыми элементами рассматриваемого механизма являются господдержка производителей сельхозоборудования и машин, открытие зарубежных рынков, внедрение цифровых технологий (роботизация производства, индустрия 4.0, искусственный интеллект, большие данные и др.), управление конкурентоспособностью птицепродуктового подкомплекса АПК. Это относится к качеству продукции ООО «Тамбовская индейка».

Для предприятий отрасли характерно отрицательное влияние на развитие отрасли недостаточно эффективного кадрового менеджмента, проблем с технической модернизацией, невысокой экспортной активностью, и это напрямую связано с недостаточно высокой долей рынка.

Одним из существенных критериев является коэффициент трудовых ресурсов (персонала) в структуре научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (КНИОКР), отражающий их удельный вес в общей численности кадров. В расчет берутся только те работники, которые имеют непосредственное отношение к разработке инновационных продуктов, технологий, к проектировке их запуска в производство:

$$\text{КНИОКР} = \text{ЧНИОКР} / \text{Ч}, \text{ где}$$

ЧНИОКР – численность работников, работающих в НИОКР предприятия, чел.;

Ч – средняя численность работников по субъекту хозяйствования, чел.

Для ООО «Тамбовская индейка» в 2021 году этот показатель равен $153/1897=0,081$

Этот показатель, выражающийся в долях единицы, имеет свои нормативы, которые позволяют установить, что при показателе более 0,2 – предприятие является лидером рынка, а менее - последователем. Заключаем, что ООО «Тамбовская индейка» – последователь.

Рост эффективности кадрового менеджмента в птицепродуктовом подкомплексе невозможен без совершенствования организации производства индейки, сокращения затрат на ее содержание за счет роста генетического потенциала птицы, селекционно-племенной работы по совершенствованию существующих и выведению новых высокопродуктивных пород, линий, хорошо сочетающихся при скрещивании и гибридизации. Современное российское индейководство в основном ориентировано на зарубежные гибридные инкубационные яйца, суточных индюшат белой широкогрудой породы тяжелого типа. В небольшом объеме завозят и племенной материал. Однако, в случае нежелательных санитарно-ветеринарных, экономических и других ситуаций в импортирующих странах хозяйства в нашей стране не смогут в дальнейшем производить мясо индеек, что лишний раз убеждает в необходимости развития племенного отечественного индейководства для поддержания продовольственной безопасности страны [1].

На основании проведенных исследований можно заключить, что индейки кросса «Hybrid Converter» во все возрастные периоды превосходят сверстников кросса по живой массе, абсолютному среднесуточному, относительному приросту, сохранности и конверсии корма. Для интенсификации производства индюшиного мяса рекомендуем выращивать индеек «Hybrid Converter», обладающих высокими откормочными качествами и низкими затратами кормов на единицу продукции.

Для оценки уровня эффективности по различным внутренним областям организации птицепродуктового подкомплекса «Тамбовская индейка» за основу предлагаем взять следующие направления, оказывающие наибольшее влияние на уровень издержек: затраты на содержание зданий и сооружений, управленческие расходы (расходы на кадровый менеджмент), конверсия корма, расходы на инвестиции, объем изношенности оборудования, суммарные затраты на инновации, затраты на общую ликвидацию отходов, загрязняющих территорию и ликвидацию отходов производства, затраты на техническую модернизацию, средняя заработная плата сотрудников.

Шкала оценки в представленной диаграмме оценки влияния затрат на конкурентоспособность предлагается следующая: все затраты приняты за единицу, а доля единицы отражает долю затрат по определенной статье в сумме общих затрат. Данные для построения (доли затрат) рассчитаны автором и сведены в таблицу 2.

Таблица 2

Средние коэффициентные затраты по статьям расходов при использовании различных кроссов птицы

Статьи затрат	Затраты, доли ед	
	Инновационная технология с использованием тяжелых кроссов Hybrid Converter	Применяемая технология
Затраты на содержание производственных помещений птицефабрики	0,013	0,022
Затраты на кадровый менеджмент	0,056	0,064
Конверсия кормов	0,543	0,478
Расходы на инвестиции	0,033	0,021
Амортизация	0,017	0,018
Суммарные затраты на инновации	0,008	0,004
Затраты на утилизацию отходов производства	0,034	0,031
Затраты на зоотехническое и ветеринарное обслуживание	0,050	0,049
Затраты на увеличение продуктивности	0,002	*
Затраты на закупку импортного племенного материала	0,035	*
Средняя заработная плата сотрудников	0,103	0,098
Транспортно-логистические расходы	0,117	0,125

Кроме того, расходы на заработную плату предлагается оптимизировать двумя путями. Во-первых, путем повышения объемов выручки за счет расширения ассортимента и освоения новых рынков сбыта, включая зарубежные. В этом случае удельный вес затрат в выручке будет снижаться. Второе направление – внедрение прогрессивной техники и технологий, автоматизация процессов. Перспективы – не только снижение затрат на оплату труда, но и решение проблемы нехватки кадров.

Список литературы:

1. Анциферова О.Ю. Агропромышленный сектор в системе продовольственного обеспечения страны // Никоновские чтения. 2017. № 22. С. 49-52.

2. Гордиенко Ю.Ф., Д.В. Обухов, С.И. Самыгин Управление персоналом. 2-е изд. учебник. - серия «Высшее образование». Ростов н / Д: Феникс. 2014. С.13-15.

3. Федеральная служба государственной статистики. Росстат. Официальная статистика [электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.gks.ru/folder/11189>(Дата обращения 30.05.2021)

4. Шекин С.В. Управление персоналом в современной организации: учебно-практическое пособие. Издание 4-ое, переработанное и дополненное / С.В. Шекин – Бизнес-школа «Интел-Синтез, 2000. – 412 с

5. Национальный доклад о ходе и результатах реализации в 2019 году Государственной программы развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020годы [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://government.ru/rugovclassifier/815/events> (Дата обращения 30.09.2019)

6. Информационный справочник Управления сельского хозяйства Тамбовской области [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.agro.tmbreg.ru> (Дата обращения: 18.09.2021)

UDC 338.012:631.1

**INCREASING EFFICIENCY OF HUMAN RESOURCES
MANAGEMENT IN POULTRY PRODUCTS SUB-COMPLEX
ORGANIZATIONS IN CONDITIONS OF TECHNOLOGICAL
MODERNIZATION OF PRODUCTION**

Olga Yu. Antsiferova

Doctor of Economic Sciences, Professor

ancolga@mail.ru

Svetlana V. Tretyakova

master student

fvflb2013@yandex.ru

Nikita A. Matchin

master student

gps-2@mail.ru

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

Abstract. The article presents methodological approaches and practical developments on the formation of a personnel management system in a poultry product sub-complex, which are based on taking into account the characteristics of the industry, a system of motivation and stimulation of labor, and the effectiveness of personnel management. It is shown that agriculture in general and in the Tambov region, in particular, needs highly qualified personnel, the influx of which is possible through technological modernization of production and digitalization

Key words: agriculture, agro-industrial complex, poultry production sub-complex, personnel potential, personnel management, Tambov region

Статья поступила в редакцию 10.02.2022; одобрена после рецензирования 01.03.2022; принята к публикации 15.03.2022.

The article was submitted 10.02.2021; approved after reviewing 01.03.2022; accepted for publication 15.03.2022.