

**УДК 338.012: 631.1**

**УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В АПК**

**Ольга Юрьевна Анциферова**

доктор экономических наук, профессор

ancolga@mail.ru

**Светлана Викторовна Третьякова**

магистрант

fvflb2013@yandex.ru

**Даниил Александрович Иванников**

магистрант

ivannikov@mail.ru

**Никита Александрович Матчин**

магистрант

gps-2@mail.ru

Мичуринский государственный аграрный университет

г. Мичуринск, Россия

**Аннотация.** В статье представлены методические подходы и практические разработки по формированию системы управления кадрами, 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 развития сельских территорий.

**Ключевые слова:** сельское хозяйство, агропромышленный комплекс, кадровый потенциал, управление персоналом, Тамбовская область, сельские территории.

В современной экономике меняется место и роль человека. Человеческие ресурсы - это важный инструмент, которым обладает каждое предприятие. Они вводят в действие все остальные ресурсы и определяют их использование, становятся самым важным и ценным фактором в рыночной экономике нашей страны. От эффективности их использования, а также результатов кадровой политики зависит успешность предприятия. Постоянно меняющиеся и растущие требования рынка к качеству продукции и услуг, их конкурентоспособности, заставляют инвестировать в человеческие ресурсы, ведь от них в решающей степени зависит процветание предприятия. [1]

Персонал - это, прежде всего, люди со сложным комплексом индивидуальных качеств, среди которых социально-психологические играют главную роль, это важнейшая часть экономического и инновационного пространства предприятия. Персонал является более широким понятием, органически включающим понятие "кадры", поэтому предметом кадрового менеджмента выступает персонал и отношения работников в процессе производства с точки зрения наиболее полного и эффективного развития их потенциала в функционировании производственных систем, достижения целей организации [2].

Под кадровым менеджментом в организации понимается комплекс управленческих воздействий (принципов, методов, средств и форм) на интересы, поведение и деятельность работников в целях максимального использования их потенциала при выполнении трудовых функций. Кадровый менеджмент - функциональная сфера деятельности, задача которой - обеспечение предприятия в нужное время кадрами в необходимом количестве и требуемого качества, их правильная расстановка и стимулирование [3]. Поэтапный процесс формирования кадровой политики в организации АПК представлен на рисунке 1.



*Рисунок 1 - Поэтапный процесс формирования кадровой политики в организациях АПК*

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 [3]

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 [4]. Налицо дефицит молодых специалистов. (таблица 1)

Таблица 1

Показатели кадрового потенциала сельского населения, 2019 г.[4].

Сельское население – всего в том числе по уровню образования	Всего тыс. человек	Из них		Уровень участия в составе рабочей силы, %	Уровень занятости %	Уровень безработи- цы. %
		заняты е	безра- бот ные			
всего	880	772	108	83,4	73,1	12,3
высшее	461	370	45	85,5	76,2	10,9
среднее профессиональное по программе подготовки специалистов среднего звена	294	257	36	82,5	72,3	12,3
среднее профессиональное по программе подготовки квалифицирован- ных рабочих, служащих )	170	144	26	79,9	67,5	15,6

Анализируя данные Росстата за период с 2017 г. по 2021 г. «Численность постоянного населения области (человек)» можно сделать вывод о том, что численность сельского населения Тамбовской области медленно, но верно уменьшается.

Таблица 2

Численность постоянного населения Тамбовской области человек [6].

годы	На 1 января			Доля (процентов) в	
	Все население	В том числе		населении	
		Городское	сельское	городское	сельское
2017	1040327	629375	410952	60,5	39,5
2018	1033552	629296	404256	60,9	39,1
2019	1015966	620989	394977	61,1	38,9
2020	1006748	618017	388731	61,4	38,6
2021	994420	611901	382519	61,5	38,5

Ситуация на региональном рынке труда на протяжении ряда последних лет характеризуется тенденцией к снижению предложения рабочей силы при заметном повышении спроса, особенно на высококвалифицированных работников. Создание новых рабочих мест на строящихся и вновь вводимых

предприятиях АПК потребует увеличения численности работающих.

Дополнительная потребность работающих в 2022 году ожидается в 9 территориях области [26] Как видно из диаграммы, в Тамбовской области наибольшее количество вакансии в отрасли сельское хозяйство открыто в Тамбове. На втором месте- Котовск, а на третьем – Мичуринск. [6]

При усилении конкуренции за квалифицированную рабочую силу определенное преимущество будут иметь секторы экономики и территории с более высоким уровнем заработной платы, социального обеспечения и достойными условиями труда. В настоящее время происходит изменение ситуации на рынке труда по видам экономической деятельности. С одной стороны, продолжается увеличение численности занятых в обрабатывающих производствах, с другой – прогнозируется рост числа работников в сфере обслуживания, торговли, сервиса и других. В ближайшие годы ожидается усиление дефицита кадров, особенно по рабочим профессиям в сельском хозяйстве.

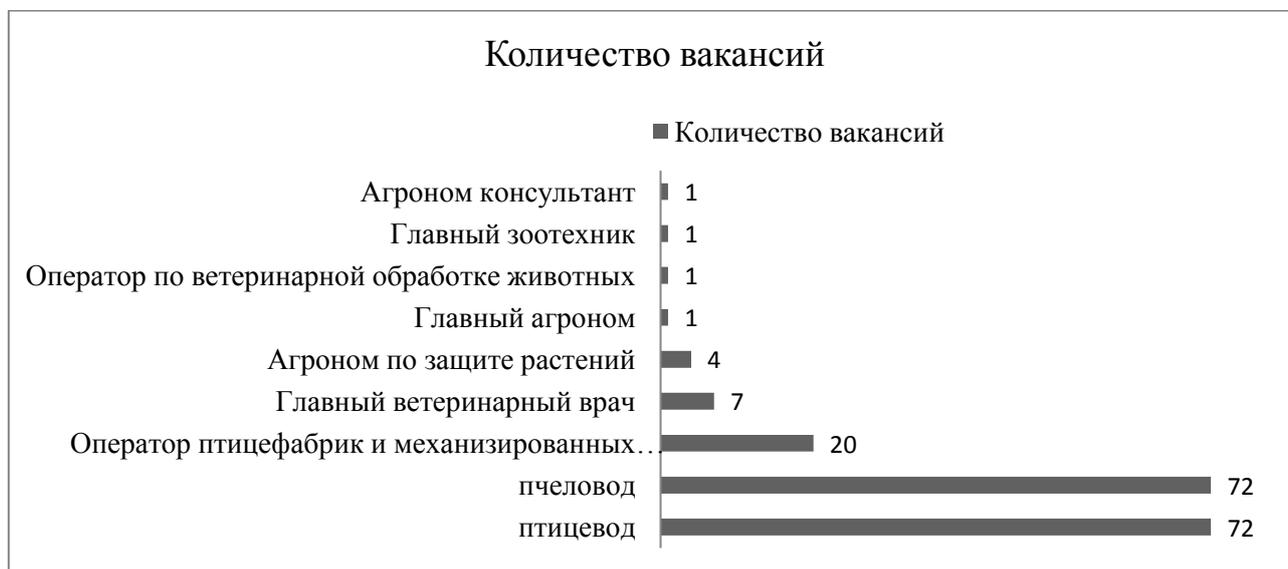


Рисунок 2 - Рейтинг востребованных профессий в отрасли "Сельское хозяйство в Тамбовской области" в 2022 году. [6].

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.

По нашему мнению, для того, чтобы придать жизни на селе новые смыслы, сократить отток молодежи и активного рабочего населения, нужны комплексные меры. Эти задачи сейчас решает государственная программа развития сельских территорий, благодаря которой в Тамбовской области строится жилье, развивается коммунальная, дорожная и социальная инфраструктура, создаются высокотехнологичные рабочие места. Появляются спортивные комплексы и детские площадки, дома культуры.

Развитие сельских территорий вместе с такими новейшими технологиями как роботизированные фермы, точечное земледелие, умный сад смогут задать вектор развития аграрного сектора в Тамбовской области на ближайшие годы.

Таким образом, для повышения эффективности использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве на основе материального стимулирования труда необходимо: создание эффективной структурированной системы оплаты труда; совершенствование премиальной системы; повышение качества жизни и социальной защиты населения. Национальный проект «Развитие АПК» дал импульс закреплению молодых специалистов на селе, молодежь стала задерживается в сельской местности. Причина тому – улучшение качества жизни в сельской местности.

#### **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**

## **METHODOLOGY FOR ASSESSING THE SUSTAINABILITY OF RURAL DEVELOPMENT**

**Olga Yu. Antsiferova**

Doctor of Economic Sciences, Professor

[ancolga@mail.ru](mailto:ancolga@mail.ru)

**Svetlana V. Tretyakova**

master student

[fvflb2013@yandex.ru](mailto:fvflb2013@yandex.ru)

**Daniil A. Ivannikov**

master student

ivannikov@mail.ru

**Nikita A.Matchin**

master student

gps-2@mail.ru

Michurinsky State Agrarian University

Michurinsk, Russia

**Abstract.** The article presents methodological approaches and practical developments on the formation of a personnel management system, 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 the development of rural territories.

**Key words:** agriculture, agro-industrial complex, personnel potential, personnel management, Tambov region, rural areas.

Статья поступила в редакцию 29.03.2022; одобрена после рецензирования 11.04.2022; принята к публикации 12.05.2022.

The article was submitted 29.03.2022; approved after reviewing 11.04.2022; accepted for publication 12.05.2022.