



Конструктивные особенности разработки и реализации программ управления персоналом в сфере агропромышленного комплекса

Новиков В.С., к.э.н., доцент, доцент кафедры менеджмента, Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина, Краснодар, Россия

Ашикарьян А.А., обучающийся 4 курса, направления подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина, Краснодар, Россия

Якимиди А.П., обучающийся 4 курса, направления подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление, Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина, Краснодар, Россия

Аннотация. В статье представлены методические подходы и разработки программ управления персоналом в сфере агропромышленного комплекса, которые основываются на учете особенностей отрасли, системе мотивации и стимулировании труда, эффективности управления персоналом. В статье приведен пример процесса разработки системы управления персоналом на предприятиях в сфере АПК. В материалах исследования отмечается, что сфера АПК отличается по качеству и профессиональным особенностям персонала по нескольким причинам. Первая из таких причин высокий уровень ручного труда, предполагающего большие физические нагрузки на человека и сопряженную с этим усталость и утомляемость в течение рабочего дня. Вторая причина объясняется относительно не высоким уровнем образования персонала, в основном технических направлений, что подразумевает иных подходов управления, технологий мотивации и стимулирования. Третья причина сформирована представлением о том, что научно-технический прогресс движется вперед и очевидны изменения производственных процессов на

предприятиях АПК, в роботизации выполнения основных технологических действий производства товаров АПК. В материалах публикации определены направления реализации программ управления персоналом в сфере агропромышленного комплекса; разработана блок-схема разработки программы управления персоналом агропромышленного предприятия; показан процесс профессионального обучения персонала предприятия АПК; разработан план работ по проекту наставничества на предприятиях АПК.

Ключевые слова: управление персоналом, агропромышленный комплекс, разработка программ, человеческие ресурсы, управление персоналом, повышение эффективности

Design features of the development and implementation of personnel management programs in the field of agro-industrial complex

Novikov V.S., Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Management,

Kuban State Agrarian University named after I.T. Trubilin, Krasnodar, Russia

Ashikaryan A.A., 4th year student, areas of study 38.03.04 State and Municipal Administration,

Kuban State Agrarian University named after I.T. Trubilin, Krasnodar, Russia

Yakimidi A.P., 4th year student, areas of study 38.03.04 State and Municipal Administration,

Kuban State Agrarian University named after I.T. Trubilin, Krasnodar, Russia

Annotation. The article presents methodological approaches and the development of personnel management programs in the field of agro-industrial complex, which are based on taking into account the characteristics of the industry, the system of motivation and stimulation of labor, and the effectiveness of personnel management. The article provides an example of the process of developing a personnel management system at enterprises in the field of agriculture. The research materials note that the agricultural sector differs in quality and professional characteristics of the

staff for several reasons. The first of these reasons is the high level of manual labor, which involves heavy physical exertion on a person and the associated fatigue and fatigue during the working day. The second reason is explained by the relatively low level of staff education, mainly in technical areas, which implies different management approaches, motivation and incentive technologies. The third reason is formed by the idea that scientific and technological progress is moving forward and changes in production processes at agricultural enterprises are obvious, in the robotization of the implementation of basic technological actions for the production of agricultural goods. In the materials of the publication, the directions of the implementation of personnel management programs in the field of agro-industrial complex are defined; a flowchart for the development of a personnel management program for an agro-industrial enterprise is developed; the process of professional training of personnel of an agro-industrial enterprise is shown; A work plan has been developed for the mentoring project at agricultural enterprises.

Key words: personnel management, agro-industrial complex, program development, human resources, personnel management, efficiency improvement.

Введение. Сегодня актуальность темы управления персоналом в сфере АПК сложно переоценить. Для того чтобы предприятию выйти на новый уровень и развиваться в динамично меняющемся мире, уже недостаточно только использовать последние инновационные технологии. Отметим, что конкурентоспособность любой организации определяет персонал, который обладает своим интеллектуальным потенциалом, практическим опытом, существующими профессиональными компетенциями. При этом руководство предприятий зачастую не понимают, что, не уделяя должного внимания «персональному вопросу», наносят ущерб собственной компании. Разработка и внедрение программ управления персоналом в агропромышленном комплексе, как нам кажется, поможет улучшить показатели деятельности предприятий АПК, повысив их конкурентоспособность и результативность¹.

¹ Панов А. А. Современные направления развития управления персоналом в АПК / А. А. Панов, Н. С. Панова // Роль аграрной науки в устойчивом развитии сельских территорий : Сборник II Всероссийской (национальной)

Вопросы управления персоналом давно вызывают интерес у исследователей, обратим внимание, что управление людьми изучается несколькими науками на стыке: менеджмент, социология, экономика, психология. Отметим, что специфику и вопросы особенностей управления персоналом на предприятиях АПК рассматривались в работах Гальцевой Д.С.², Корнаухова В.А.³, Коротеевоц О.Н.⁴, Панова А.А.⁵, Самсоновой М.Э.⁶

Динамика развития технологий и инноваций заставляет исследовать сферу потенциала кадрового состава. Современное состояние кадрового потенциала предприятий АПК исследовали Барчо М.Х., Хецуриани К.Т., Пивень А.Е., Лагутинский А.С.⁷

Современные инновационные подходы управления персоналом рассматривались в работах Авдеевой Е.П., Агазарян Н.В., Асланян С.Р.⁸, Юдиной М.⁹, Зелинской М.В., Ключко Е.Н.¹⁰, Острик В.Ю., Полюхович Е.А.¹¹ и др.

научной конференции, Новосибирск, 25 декабря 2017 года / Новосибирский государственный аграрный университет. – Новосибирск: ИЦ «Золотой колос», 2017. – С. 626-628. – EDN XTUPQR.

² Гальцева Д. С. Особенности и проблемы управления персоналом проекта в АПК / Д. С. Гальцева // Наука без границ. – 2020. – № 10(50). – С. 39-43. – EDN RCKYIL.

³ Корнаухов В. А. особенности управления персоналом предприятий АПК / В. А. Корнаухов // Актуальные вопросы устойчивого развития АПК и сельских территорий : материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 50-летию со дня образования кафедры экономического анализа, статистики и прикладной математики, Воронеж, 04 декабря 2017 года. – Воронеж: Воронежский государственный аграрный университет им. Императора Петра I, 2018. – С. 273-275. – EDN YVCBJV.

⁴ Коротеева О. Н. Социально-психологический механизм управления персоналом на предприятиях АПК / О. Н. Коротеева // Роль аграрной науки в развитии АПК РФ : материалы международной научно-практической конференции, посвященной 105-летию ФГБОУ ВО Воронежский ГАУ, Воронеж, 01–02 ноября 2017 года. Том ЧАСТЬ III. – Воронеж: Воронежский государственный аграрный университет им. Императора Петра I, 2017. – С. 126-129. – EDN XNMPPN.

⁵ Панов А. А. Современные направления развития управления персоналом в АПК / А.А. Панов, Н.С. Панова // Роль аграрной науки в устойчивом развитии сельских территорий : Сборник II Всероссийской (национальной) научной конференции, Новосибирск, 25 декабря 2017 года / Новосибирский государственный аграрный университет. – Новосибирск: ИЦ «Золотой колос», 2017. – С. 626-628. – EDN XTUPQR.

⁶ Самсонова М. Э. Особенности и проблемы реализации процесса «Управление персоналом» на строительном предприятии АПК / М. Э. Самсонова // Проблемы науки. – 2017. – № 4(17). – С. 51-52. – EDN YLOTZB.

⁷ Барчо М.Х., Хецуриани К.Т., Пивень А.Е., Лагутинский А.С. Современное состояние и перспективы развития кадрового потенциала АПК России // Естественно-гуманитарные исследования. – 2023. – № 1 (45). – С. 36-41.

⁸ Авдеева Е.П., Агазарян Н.В., Асланян С.Р. и др. Повышение производительности труда как базис инновационного развития. Монография. - Краснодар: Изд-во ЮФУ. – 2012. – 256 с.

⁹ Юдина М. Роботы наступают. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://habr.com/ru/articles/479150/> (дата обращения: 06.12.2023).

¹⁰ Зелинская М.В., Ключко Е.Н., Михайлова А.Д. Совершенствование государственного регулирования системы информационно-консультативного обеспечения АПК Краснодарского края // Вестник Академии знаний. – 2019. – № 35 (6). – С. 118-124.

¹¹ Острик В.Ю., Полюхович Е.А. Внедрение системы маркетинга персонала в хозяйственную деятельность предприятий агробизнеса // Российский экономический интернет-журнал. – 2019. – № 4. – С. 109.

Несомненно, стоит упомянуть, что вопросы управления персоналом среди зарубежных авторов задолго до сегодняшнего дня изучали Мэйо Э., Фоллетт М. Маслоу А., Шелдон О., которых объединяла школа человеческих отношений (1930-1950 гг.). Сегодня зарубежный опыт управления персоналом предприятий АПК представлен в трудах таких авторов, как Дроновой М.В, Пархоновой Е.Н.¹²

Однако, вопросы создания и реализации программ управления персоналом мало исследуются и не получены значительные результаты в этом направлении, что делает тему исследования дополнительно актуальной.

Дискуссия. Выделим, что сфера АПК отличается содержанием персонала по нескольким причинам. Первая из таких причин высокий уровень ручного труда, предполагающего большие физические нагрузки на человека и сопряженную с этим усталость и утомляемость в течение рабочего дня. Вторая причина объясняется относительно не высоким уровнем образования персонала в основном технических направлений, что подразумевает применения иных подходов управления, технологий мотивации и стимулирования. Третья причина сформирована представлением о том, что научно-технический прогресс движется вперед и очевидны изменения производственных процессов на предприятиях АПК, в роботизации выполнения основных технологических действий производства товаров АПК (что подтверждают данные рис. 1).

В нашем видении управление персоналом в разрезе основных видов деятельности предприятий АПК – это направление деятельности по руководству людьми, направленный на достижение целей фирмы путем использования труда, опыта, творческих способностей людей с учетом их нацеленности на достижение конечного результата.

В условиях современной экономики система управления персоналом является важной составляющей, определяющей успешность функционирования любого предприятия. Одна из аксиом управления гласит: любая проблема

¹² Дронова, М. В. Зарубежный опыт управления персоналом в современных технологиях АПК / М. В. Дронова, Е. В. Пархонова // Мир Инноваций. – 2018. – № 4. – С. 26-29. – EDN YQHQOT.

предприятия затрагивает аспект управления персоналом. В то же время подходы к управлению персоналом могут варьировать в зависимости от размеров, организационно-правовых форм, типов организаций и др. Например, для крупных предприятий уместно использование проверенных на Западе универсальных методик, в то время как подход к управлению персоналом на малом предприятии требует обязательного учета российской специфики.

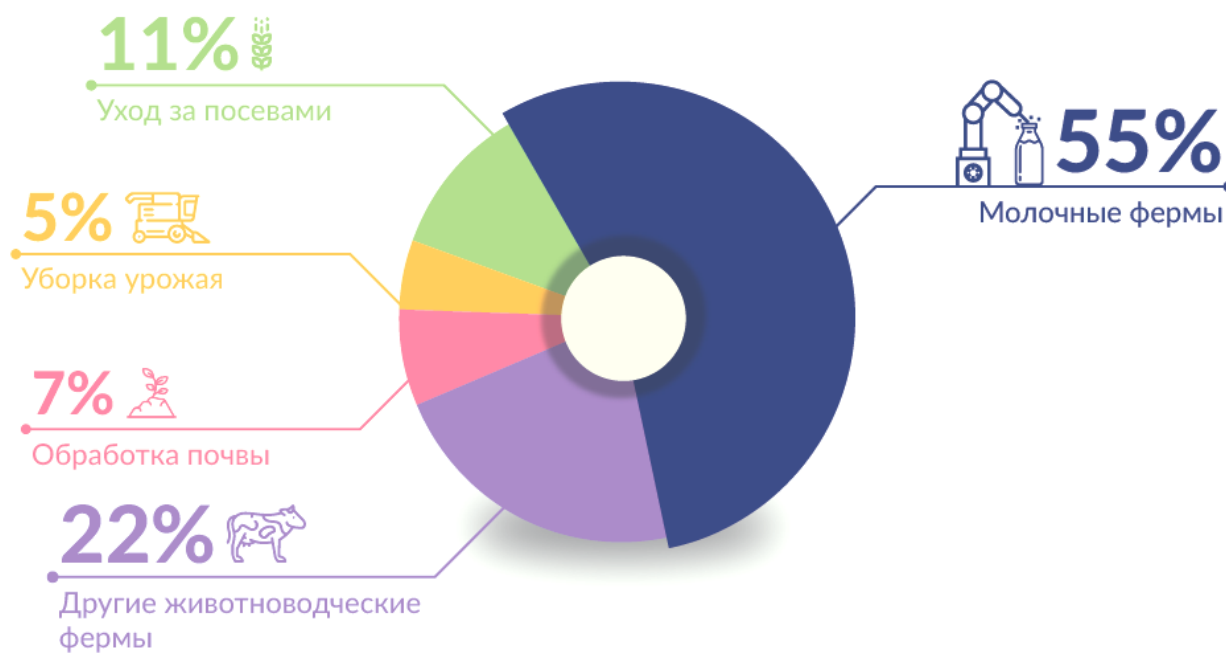


Рис. 1 – Объем сельскохозяйственных роботов по сферам деятельности предприятий АПК¹³

Данные рис. 1 свидетельствуют о возрастающем давлении роботизированных процессов и смену формации использования ручного труда на предприятиях АПК. Самые большие изменения можно увидеть на предприятиях, реализующих производство молока и молочной продукции – 55%; уход за посевами требует 11% роботизированных процессов на предприятии; 7% у обработки почв; 5% роботов из всех процессов в основной деятельности по уборке урожая.

Многие ученые и политические деятели сегодня поднимают вопрос обоснованности замены ручного труда человека возможностями

¹³ Юдина М. Роботы наступают. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://habr.com/ru/articles/479150/> (дата обращения: 06.12.2023).

роботизированной техники, в отдельных отраслях существуют объективные показатели существования приоритета роботов над человеком, отдельные профессии полностью заменяются функциональными возможностями роботов.

С одной стороны можно говорить об оптимальности процессов на основе роботизации сельского хозяйства, с другой, агропромышленный комплекс предполагает большой процент ручного труда и здесь есть над чем потрудиться, чтобы переобучить персонал предприятия АПК, воспитать и сформировать новые компетенции персонала, транслировать их на следующие поколения, что в целом должно повлиять на эффективность и стратегическую конкурентоспособность предприятия АПК.

В настоящее время вопросам управления персоналом уделяется большое количество времени, так как от персонала зависит эффективность и результативность предприятия. Именно персонал является основной силой организации, поэтому его творческий и физический потенциал должен быть использован максимально. Но не каждый руководитель может правильно подобрать персонал и создать благоприятный климат в своей организации.

Рассмотрим на рис. 2 результаты исследования основных направлений работ в сфере управления персоналом в интервале 2019-2020 гг. Отметим, что основными направлениями работы являются повышение вовлеченности персонала; обучение и развитие персонала; реализация технологий удержания персонала; разработка / корректировка системы мотивации персонала предприятия.

Комментируя данные рис. 2, можно выделить, что самая большая работа службами по управлению персоналом проводится в сфере разработки и корректировки системы мотивации персонала или 57%; на обучение и развитие персонала тратится до 70% всех усилий кадровыми службами. Здесь в качестве промежуточного итога отметим, что такие два направления работ определяются основными движущими силами формирования системы управления персоналом: мотивация, развитие, обучение. Также службы по управлению персоналом занимаются следующими видами работ: рекрутмент, оценка персонала,

автоматизация HR-процессов, юридическое сопровождение деятельности служб по управлению персоналом, развитие HR-бренда, кадровое делопроизводство, увольнение и выбытие персонала, HR-аналитика, мониторинг рынка труда, аутсорсинг функций и привлечение нового персонала.

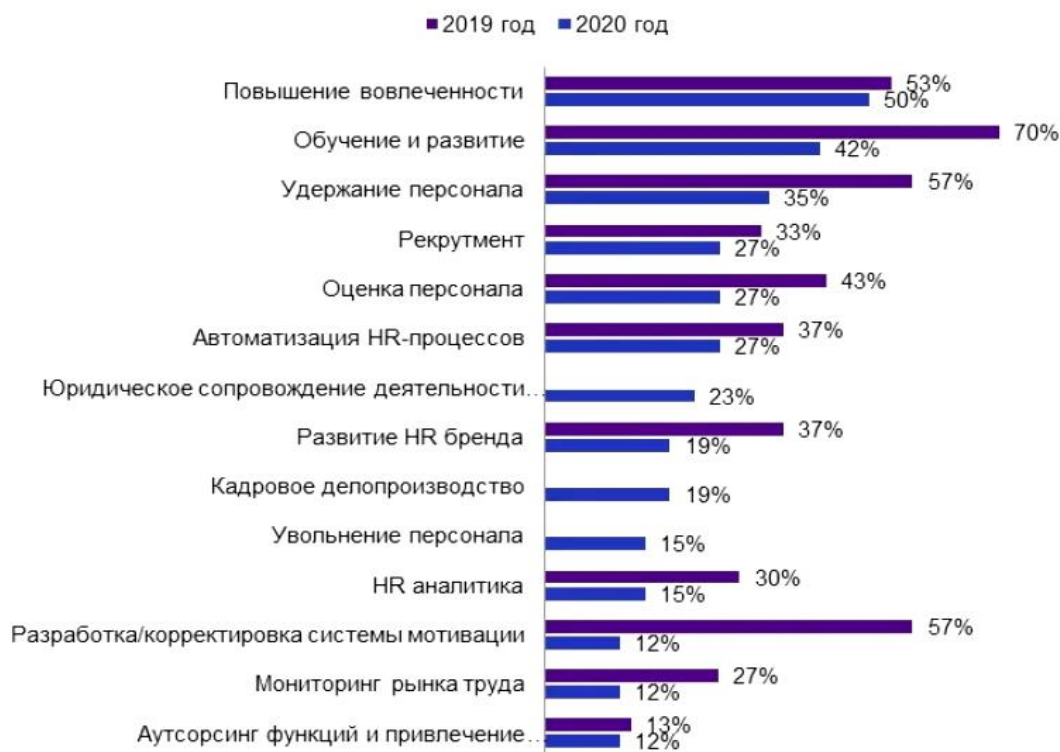


Рис. 2 – Приоритетные направления работы в сфере управления персоналом в 2019-2020 гг.¹⁴

Раскрытие этих направлений деятельности кадровых структур дает возможным представить широту и требуемую работу по управлению персоналом на предприятиях агропромышленного комплекса.

На наш взгляд основным фронтом работ по управлению персоналом предприятия АПК может являться программа управления персоналом. Разработка программы управления персоналом в сфере агропромышленного комплекса является сложным и многогранным процессом. Она направлена на оптимизацию работы сотрудников, повышение их эффективности и улучшение общей производительности предприятия. Рассмотрим блок-схему разработки

¹⁴ Тренд рынка труда – найм сотрудников для временной работы. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hr-media.ru/trend-rynka-truda-naum-sotrudnikov-dlya-vremennoy-raboty> (дата обращения: 01.12.2023).

программы управления персоналом агропромышленного предприятия (рис. 3).

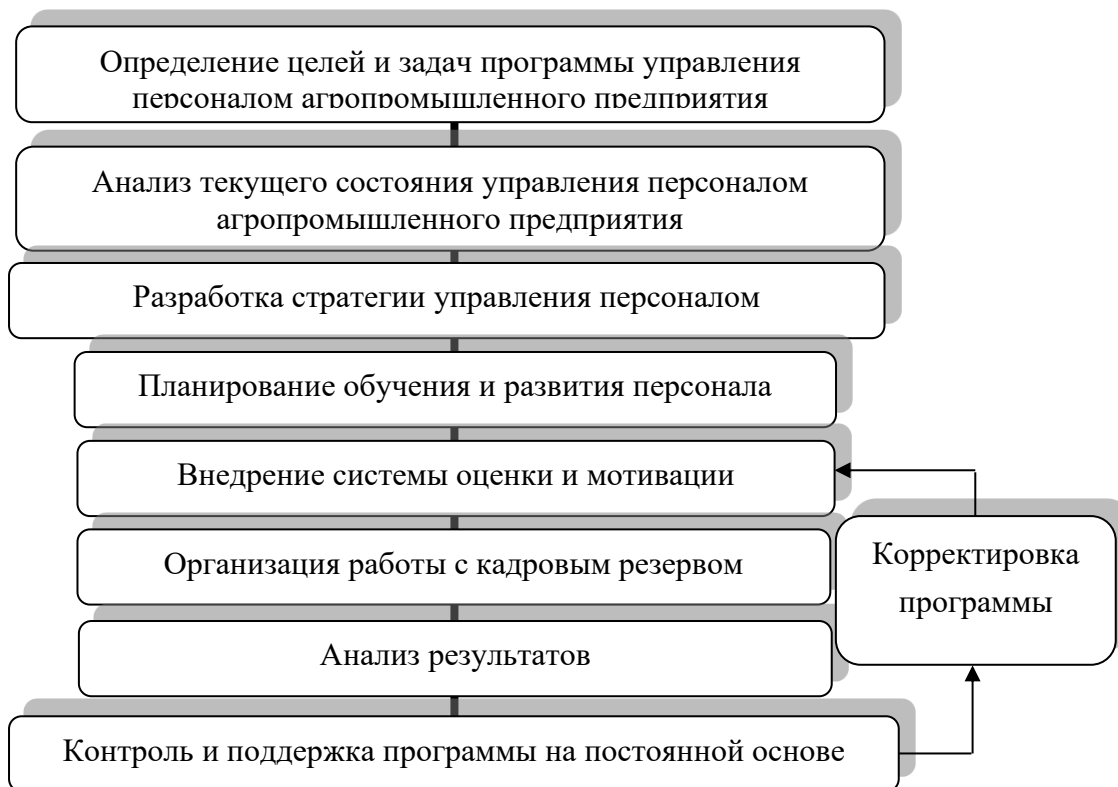


Рис. 3 – Блок-схема разработки программы управления персоналом агропромышленного предприятия (составлен авторами)

Таким образом, процесс развития системы управления человеческими ресурсами в аграрном секторе требует тщательного анализа, концептуальной разработки, структуры, реализации и контроля. В сфере агропромышленного комплекса следует сосредоточить внимание на достижении конкретных целей и конкретных рабочих деталях¹⁵.

Рассмотрим предполагаемые направления реализации программ управления персоналом в сфере агропромышленного комплекса.

1. ГЧП проекты между государственными бюджетными организациями высшего образования и коммерческими предприятиями АПК.¹⁶ Высшие образовательные организации могут стать отличной базой подготовки

¹⁵ Коротеева О.Н. Социально-психологический механизм управления персоналом на предприятиях АПК / О.Н. Коротеева // Роль аграрной науки в развитии АПК РФ : материалы международной научно-практической конференции, посвященной 105-летию ФГБОУ ВО Воронежский ГАУ, Воронеж, 01–02 ноября 2017 года. Том ЧАСТЬ III. – Воронеж: Воронежский государственный аграрный университет им. Императора Петра I, 2017. – С. 126-129. – EDN XNMPPN.

¹⁶ Новиков В.С. Государственно-частное партнерство как механизм трансформации сферы образовательных услуг в РФ. Диссертация на соискание уч. ст. канд. экон. наук / Южный федеральный университет. Ростов-на-Дону, – 2009

соответствующих специалистов для предприятий АПК; работа по взаимодействию с вузами должна войти на системной основе в программу управления персоналом в сфере агропромышленного комплекса.

2. Обучающие программы и курсы могут способствовать повышению производительности персонала,¹⁷ что особенно актуально во все времена для предприятий АПК¹⁸

3. Маркетинг персонала – представляется специфичной областью управления персоналом и должен повлиять на формирование соответствующего отношения к персоналу предприятий АПК во внешней среде.¹⁹

4. В качестве совершенствования системы управления персоналом на предприятиях АПК можно рассмотреть такие мероприятия как организация системы обучения персонала и планирования карьеры. Следовательно, можно сделать вывод, что для увеличения показателя производительности труда и, следовательно, повышения эффективности работы всего предприятия в целом, необходимо совершенствовать систему обучения сотрудников, а также внедрить систему управления карьерой персонала.

Отметим, что профессиональное обучение – процесс непосредственной передачи новых профессиональных навыков или знаний сотрудникам организации. Такое обучения бывает двух видов. Первое связано с отрывом от производства и с необходимостью прибегать к услугам сторонних организаций, оказывающих услуги обучения. Второе характеризуется возможностями внутри предприятия АПК, которые могут сопровождаться собственными программами обучения, образовательными центрами, выстроенной системой обучения, позволяющей использовать потенциал предприятия АПК, его инфраструктурную базу, профессиональный потенциал собственных сотрудников, который необходимо передавать молодому поколению.

¹⁷ Управление персоналом в АПК / О.Ю. Анциферова, С.В. Третьякова, Д.А. Иванников, Н.А. Матчин // Наука и Образование. – 2022. – Т. 5, № 2. – EDN HFZNMG.

¹⁸ Авдеева Е.П., Агазарян Н.В., Аслаян С.Р. и др. Повышение производительности труда как базис инновационного развития. Монография. - Краснодар: Изд-во ЮФУ. – 2012. – 256 с.

¹⁹ Воронов А.А., Демьянченко Н.В., Капустин П.П. Исследование отраслевых особенностей маркетинга персонала в АПК Краснодарского края // Экономика устойчивого развития. – 2018. – № 1 (33). – С. 60-77.

Грамотное и эффективное управление получается только в ситуации, когда руководитель выстраивает эффективные процессы. В рамках нашего исследования может отнестись к такому процессу профессиональное обучение персонала предприятия. Стоит отметить, что любая проблема решается изначально с точного определения ее источника, таким образом, если в деятельности предприятия наблюдается снижение эффективности по каким-либо процессам, то стоит обратить внимание на трудовой потенциал и тех людей, кому он принадлежит. Зачастую именно человек как ресурс призван улучшить и оптимизировать деятельность предприятия.

Управление процессом профессионального обучения начинается с выявления потребностей, которые формируются на основе отраслевых особенностей в развитии персонала предприятия АПК, а также в расширении функций сотрудников предприятия АПК, которые выполняют текущие должностные обязанности. Выделим этапы предлагаемой программы профессионального обучения персонала на предприятиях сферы агропромышленного комплекса на рис. 4.

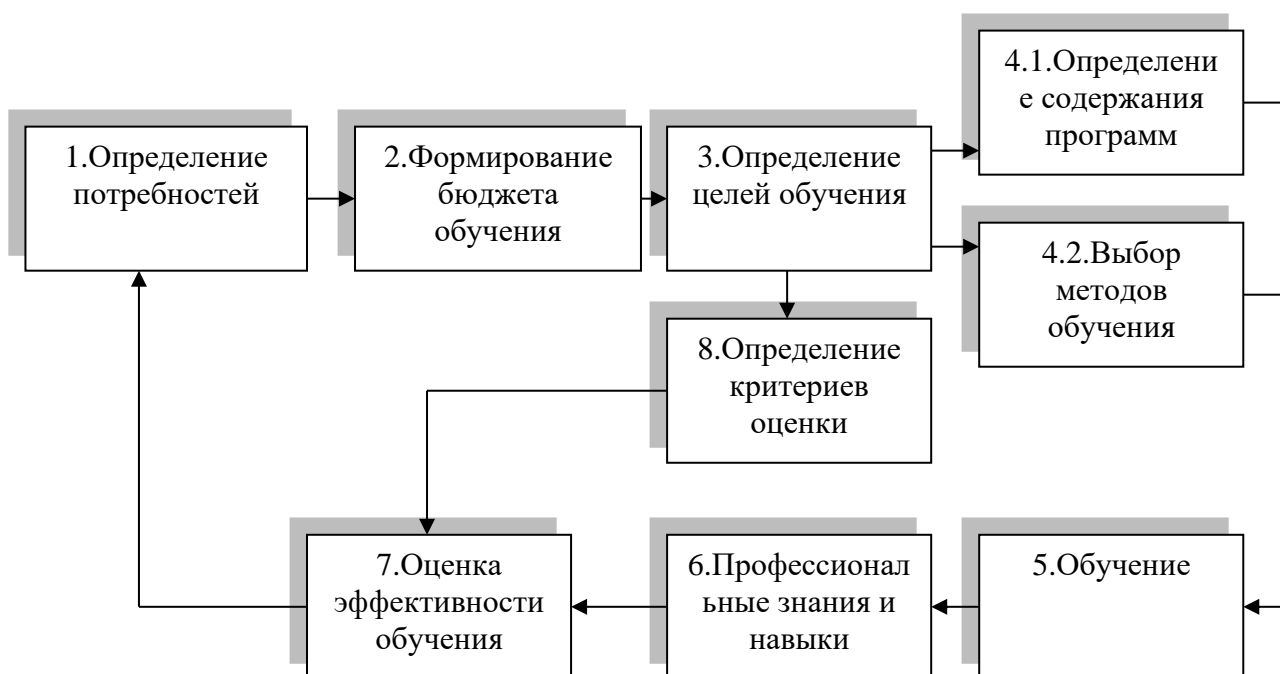


Рис. 4 – Процесс профессионального обучения персонала предприятия АПК (составлен авторами)

Комментируя рис. 4, отметим, что любое действие в системе управления

характеризуется возвратом к исходному положению и анализу проделанной работы. Такой подход предполагает оценку запланированных результатов с достигнутыми и перестройку будущего процесса в выбранной области деятельности.

В целом, выделим, что программы профессионального образования направлены на решение задач неуклонного повышения профессионального и общего уровня образования, подготовки специалистов соответствующей квалификации. Профессиональные программы включают: 1) начальное школьное образование; 2) полное среднее профессиональное образование; 3) высшее профессиональное образование; 4) дополнительное образование.

Если рассматривать профессиональное образование как систему к отраслевой принадлежности предприятий агропромышленного комплекса, необходимо различать две ступени в нем.

Первый – это собственно профессиональное обучение. Профессиональное обучение направлено на ускорение приобретения студентами навыков, необходимых для выполнения конкретной работы, группы работ. Профессиональное обучение не сопровождается повышением образовательного уровня обучающегося. В необходимых случаях государство создает условия для получения профессионального образования людьми, не имеющими основного общего образования. Профессиональное обучение можно получить как в образовательных учреждениях, так и в отделах образования организаций, имеющих соответствующие лицензии, а также в порядке индивидуального обучения у специалистов соответствующей квалификации.

Второй – наставничество. Для улучшения подготовки персонала предприятий АПК, предлагается развитие системы наставничества, то есть обучения вновь принятых работников. Целью проекта является разработка, внедрение и постоянное совершенствование системы наставничества в каждом организационном подразделении предприятия. План работ представлен в табл. 1.

План работ по проекту наставничества на предприятиях АПК

Наименование этапа	Результаты	Длительность
Анализ ресурсов предприятия АПК	Оценка элементов системы наставничества по критериям полноты и управляемости. Анализ выявленных проблем в организации наставничества	2 недели
Разработка универсальных алгоритмов наставничества	Методика проектирования деятельности менторов Описание алгоритма действий ментора для элементов процесса (адаптация, стажировка, обучение). Модель базовой компетенции ментора (навыки)	2 недели
Разработка системы подготовки наставников	Проверенный метод первичного определения ключевых компетенций кандидатов в менторы. выборочная оценка качества профессиональной готовности действующих менторов, определение потребностей менторов в базовом обучении Протестированные программы наставничества, повышения квалификации Оценка внешнего рынка обучения Банк обучения наставничеству Система информационного обмена для менторов компании	4 недели
Обучающий курс по наставничеству	Повышение уровня надзора и навыков	4 недели
Разработка мотивационной системы поддержки наставничества	Протестированный проект изменений в систему мотивации менторов по категориям Протестированные стимулирующие проекты для менторов	2 недели
Разработка регламентов системы управления наставничеством	Проверенный пакет документов и регламентов: - Условие наставничества - Описания заданий наставников - Схемы взаимодействия между службами и персоналом, обеспечивающим процесс наставничества - первичный документооборот для наставничества - Правила оценки профессиональной деятельности менторов - Методика оценки менторов	2 недели

Заключение. Таким образом, подводя итоги, отметим. Предприятия АПК отличались постоянством ручного труда и низкой производительностью. Технологии производства и сбора урожая на предприятиях АПК, как и другие вспомогательные процессы, отличались рутинной работой, распределенной на больших участках (поля, места хранения, автотранспортные и др. подразделения), что приводило к снижению эффективности выполнению управленческих функций: планирование, организация, координация, мотивация, контроль. Современные технологии дистанционного управления позволяют избежать такого эффекта, а в сочетании с программой управления и с

профессиональным обучением персонала предприятий АПК можно достичь впечатляющих результатов. Эффективность внедрения программ управления персоналом на предприятиях АПК может быть достигнута путем интеграции и объединения различных технологий, которые помимо универсальных кадровых технологий, таких как управление целями, обучение, адаптация и управление профессиональной ориентацией, должны также включать приложения и конкретные профессии: работа с резервом, индивидуальные психологические консультации по вопросам карьеры, моделирование программ карьеры.

Разработка и внедрение программ управления персоналом на предприятиях АПК России являются актуальным направлением деятельности, поскольку в настоящее время существует объективная необходимость эффективного управления человеческими ресурсами в этой отрасли. Увеличение показателей производительности труда за счет построения эффективных систем обучения и планирования карьеры персонала приведет к увеличению объема товарооборота предприятий АПК.

Библиографический список:

1. Авдеева Е.П., Агазарян Н.В., Асланян С.Р. и др. Повышение производительности труда как базис инновационного развития. Монография. – Краснодар: Изд-во ЮФУ. – 2012. – 256 с.

2. Барчо М.Х., Хецуриани К.Т., Пивень А.Е., Лагутинский А.С. Современное состояние и перспективы развития кадрового потенциала АПК России // Естественно-гуманитарные исследования. – 2023. – № 1 (45). – С. 36-41.

3. Воронов А.А., Демьянченко Н.В., Капустин П.П. Исследование отраслевых особенностей маркетинга персонала в АПК Краснодарского края // Экономика устойчивого развития. – 2018. – № 1 (33). – С. 60-77.

4. Гальцева Д.С. Особенности и проблемы управления персоналом проекта в АПК / Д.С. Гальцева // Наука без границ. – 2020. – № 10(50). – С. 39-43. – EDN RSKYIL.

5. Дронова, М.В. Зарубежный опыт управления персоналом в современных технологиях АПК / М.В. Дронова, Е.В. Пархонова // Мир Инноваций. – 2018. – № 4. – С. 26-29. – EDN YQHQOT.

6. Зелинская М.В., Ключко Е.Н., Михайлова А.Д. Совершенствование государственного регулирования системы информационно-консультативного обеспечения АПК Краснодарского края // Вестник Академии знаний. – 2019. – № 35 (6). – С. 118-124.

7. Корнаухов В.А. Особенности управления персоналом предприятий АПК / В.А. Корнаухов // Актуальные вопросы устойчивого развития АПК и сельских территорий : материалы Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 50-летию со дня образования кафедры экономического анализа, статистики и прикладной математики, Воронеж, 04 декабря 2017 года. – Воронеж: Воронежский государственный аграрный университет им. Императора Петра I, 2018. – С. 273-275. – EDN YVCBJV.

8. Коротеева О.Н. Социально-психологический механизм управления персоналом на предприятиях АПК / О.Н. Коротеева // Роль аграрной науки в развитии АПК РФ : материалы международной научно-практической конференции, посвященной 105-летию ФГБОУ ВО Воронежский ГАУ, Воронеж, 01–02 ноября 2017 года. Том ЧАСТЬ III. – Воронеж: Воронежский государственный аграрный университет им. Императора Петра I, 2017. – С. 126-129. – EDN XNMPPN.

9. Новиков В.С. Государственно-частное партнерство как механизм трансформации сферы образовательных услуг в РФ. Диссертация на соискание уч. ст. канд. экон. наук / Южный федеральный университет. Ростов-на-Дону, – 2009.

10. Новиков В.С. Модель и инфраструктура интеграции субъектов и объектов виртуальных взаимодействий // Научный вестник Южного института менеджмента. – 2013. – № 3. – С. 13-17.

11. Острик В.Ю., Полюхович Е.А. Внедрение системы маркетинга персонала в хозяйственную деятельность предприятий агробизнеса //

Российский экономический интернет-журнал. – 2019. – № 4. – С. 109.

12. Панов А.А. Современные направления развития управления персоналом в АПК / А.А. Панов, Н.С. Панова // Роль аграрной науки в устойчивом развитии сельских территорий : Сборник II Всероссийской (национальной) научной конференции, Новосибирск, 25 декабря 2017 года / Новосибирский государственный аграрный университет. – Новосибирск: ИЦ «Золотой колос», 2017. – С. 626-628. – EDN ХТУРQP.

13. Самсонова М. Э. Особенности и проблемы реализации процесса «Управление персоналом» на строительном предприятии АПК / М.Э. Самсонова // Проблемы науки. – 2017. – № 4(17). – С. 51-52. – EDN YLOTZB.

14. Тренд рынка труда – найм сотрудников для временной работы. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hr-media.ru/trend-rynka-truda-naum-sotrudnikov-dlya-vremennoy-raboty> (дата обращения: 01.12.2023).

15. Управление персоналом в АПК / О.Ю. Анциферова, С.В. Третьякова, Д.А. Иванников, Н.А. Матчин // Наука и Образование. – 2022. – Т. 5, № 2. – EDN HFZNMG.

16. Юдина М. Роботы наступают. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://habr.com/ru/articles/479150/> (дата обращения: 06.12.2023).

References:

1. Avdeeva E.P., Agazaryan N.V., Aslanyan S.R. and others. Increasing labor productivity as the basis for innovative development. Monograph. – Krasnodar: SFU Publishing House. – 2012. – 256 p.

2. Barcho M.Kh., Khetsuriani K.T., Piven A.E., Lagutinsky A.S. Current state and prospects for the development of personnel potential of the Russian agro-industrial complex // Natural-humanitarian studies. – 2023. – № 1 (45). – P. 36-41.

3. Voronov A.A., Demyanchenko N.V., Kapustin P.P. Study of industry-specific features of personnel marketing in the agro-industrial complex of the Krasnodar region // Economics of sustainable development. – 2018. – № 1 (33). – P. 60-77.

4. Galtseva D.S. Features and problems of project personnel management in the

agro-industrial complex / D.S. Galtseva // Science without borders. – 2020. – № 10(50). – pp. 39-43. – EDN RCKYIL.

5. Dronova, M.V. Foreign experience in personnel management in modern technologies of agro-industrial complex / M.V. Dronova, E.V. Parkhonova // World of Innovations. – 2018. – № 4. – P. 26-29. – EDN YQHQOT.

6. Zelinskaya M.V., Klochko E.N., Mikhailova A.D. Improving state regulation of the system of information and advisory support for the agro-industrial complex of the Krasnodar region // Bulletin of the Academy of Knowledge. – 2019. – № 35 (6). – pp. 118-124.

7. Kornaukhov V.A. Features of personnel management of agricultural enterprises / V.A. Kornaukhov // Current issues of sustainable development of the agro-industrial complex and rural areas: materials of the All-Russian scientific and practical conference dedicated to the 50th anniversary of the formation of the department of economic analysis, statistics and applied mathematics, Voronezh, December 04, 2017. – Voronezh: Voronezh State Agrarian University named after. Emperor Peter I, 2018. – pp. 273-275. – EDN YVCBJV.

8. Koroteeva O.N. Social and psychological mechanism of personnel management at agricultural enterprises / O.N. Koroteeva // The role of agricultural science in the development of the agro-industrial complex of the Russian Federation: materials of the international scientific and practical conference dedicated to the 105th anniversary of the Voronezh State Agrarian University, Voronezh, November 01–02, 2017. Volume PART III. – Voronezh: Voronezh State Agrarian University named after. Emperor Peter I, 2017. – pp. 126-129. – EDN XNMPPN.

9. Novikov V.S. Public-private partnership as a mechanism for transforming the sphere of educational services in the Russian Federation. Dissertation for the academic degree. Art. Ph.D. econ. Sciences / Southern Federal University. Rostov-on-Don, – 2009.

10. Novikov V.S. Model and infrastructure for the integration of subjects and objects of virtual interactions // Scientific Bulletin of the Southern Institute of Management. – 2013. – № 3. – P. 13-17.

11. Ostriк V.Yu., Polyukhovich E.A. Introduction of a personnel marketing system into the economic activities of agribusiness enterprises // Russian Economic Internet Journal. – 2019. – № 4. – P. 109.

12. Panov A.A. Modern directions of development of personnel management in the agro-industrial complex / A.A. Panov, N.S. Panova // The role of agricultural science in the sustainable development of rural areas: Collection of the II All-Russian (national) scientific conference, Novosibirsk, December 25, 2017 / Novosibirsk State Agrarian University. – Novosibirsk: IC «Golden Ear», 2017. – P. 626-628. – EDN XTUPQP.

13. Samsonova M.E. Features and problems of implementing the “Personnel Management” process at an agro-industrial complex construction enterprise / M.E. Samsonova // Problems of science. – 2017. – № 4(17). – pp. 51-52. – EDN YLOTZB.

14. The labor market trend is hiring employees for temporary work. [Electronic resource]. – Access mode: <https://hr-media.ru/trend-rynka-truda-naym-sotrudnikov-dlya-vremennoy-raboty> (access date: 12/01/2023).

15. Personnel management in the agro-industrial complex / O.Yu. Antsiferova, S.V. Tretyakova, D.A. Ivannikov, N.A. Matchin // Science and Education. – 2022. – T. 5, № 2. – EDN HFZNMG.

16. Yudina M. Robots are advancing. [Electronic resource]. – Access mode: <https://habr.com/ru/articles/479150/> (access date: 12/06/2023).