

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В СФЕРЕ ТРУДА АГРАРНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ

Ефимова Лариса Александровна

Обеспечение продовольственной безопасности страны в условиях адаптации к новым условиям национальной безопасности, демографической ситуации, социально-экономического состояния, последствий, связанных с пандемией, западных санкций, экспортно-импортных ограничений, ухода зарубежных компаний, проблем в логистике, политики технологического суверенитета, развития направления по производству органической и «зеленой» продукции, внедрения современных агротехнологий и цифровизация определили преимущества развития сельских территорий, сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия

- Необходимость достижения стратегических приоритетов и целей устойчивого развития аграрного сектора экономики в части возрождения сельских территорий, поддержки предпринимательства, инвестиционной привлекательности агробизнеса, создания рабочих мест на селе и кадрового обеспечения отрасли, обеспечения безопасности сферы труда направлены на создание условий для самореализации и раскрытия таланта каждого человека в сфере труда посредством внедрения цифровых технологий и платформенных решений по направлениям: «Цифровые технологии в управлении АПК», «Цифровое землепользование», «Умное поле», «Умный сад», «Умная теплица», «Умная ферма», «Умный склад», «Умный агроофис», «Цифровой аграрный рынок» и т.д.

И хотя поддержка внедрения отечественных цифровых технологий в аграрный сектор со стороны государства предусматривает предоставление субсидий, льготных кредитов субъектам хозяйствования, использующим отечественные цифровые продукты, к основным факторам-барьерам следует отнести:

- несоответствие **качества человеческого капитала** требованиям агробизнеса;
- существующие **методы и инструменты оценки человеческого капитала** не позволяют полностью раскрыть профессиональные способности работников для определения направлений по повышению качества и отдачи от использования человеческого капитала в сфере труда аграрного сектора экономики условиях цифровизации;
- недостаточность **развития цифровой образовательной среды** для аграрного сектора;
- неподготовленность **инфраструктуры сферы труда** в части **обеспечения ее безопасности для цифровых решений**;
- изменения на рынке труда, динамичность уровня востребованных профессиональных навыков и компетенций требуют **комплексных подходов в практическом взаимодействии аграрного образования и агробизнеса по схеме: «качество аграрного образования – механизмы трансформации человеческого капитала в сфере труда – результаты производственной деятельности субъектов агробизнеса»**

По данным НИУ ВШЭ уровень цифровой активности России в 2021 г. составил 10,8% (для сравнения, в 2020 г. 9,1%; за рубежом 30-50%), всего около 20% площадей обрабатывалось с использованием цифровых технологий.

Теоретические основы теории человеческого капитала и методические подходы к его оценке в сфере труда аграрного сектора экономики

Население
(человеческие ресурсы)

Трудоспособное население
(человеческий потенциал)

Экономически активное
население на рынке труда
(трудоустроенный потенциал)

Занятое население
(человеческий капитал)

Аграрный сектор
экономики

Сельское хозяйство

Субъекты
хозяйствования
(агробизнес)

Предложение труда

Сфера труда

Цифровизация

Субъекты трудовых отношений
(работник, работодатель)

Безопасность
сферы труда

Качество
образования↑

Реализация человеческого
капитала в сфере труда↑

Доходы и
благополучие↑

Приоритет-2030
развития
образования

Приоритеты развития
человеческого капитала

Социальная
политика аграрного
сектора экономики

Экономический рост аграрного сектора экономики

Рисунок 1 – Схема трансформации человеческого капитала в сфере труда аграрного сектора экономики

Цель состоит в развитии теоретических и методических положений и практических рекомендаций по трансформации человеческого капитала в сфере труда аграрного сектора экономики

Задачи:

- раскрыть положения теории человеческого капитала и дополнить классификацию видов человеческого капитала с проекцией на сферу труда аграрного сектора экономики;
- провести оценку состояния аграрного рынка труда и занятости в отрасли, потребности агробизнеса в работниках и результаты производственно-хозяйственной деятельности субъектов агробизнеса;
- выявить наиболее значимые факторы, оказывающие влияние на развитие человеческого капитала, отражающие их взаимозависимость и взаимное влияние в сфере труда аграрного сектора экономики;
- дополнить методический инструментарий для количественной и качественной характеристики человеческого капитала в сфере труда аграрного сектора;
- оценить уровень капитала образования на соответствие задачам цифровизации сферы труда аграрного сектора экономики;
- выявить аналитические инструменты обеспечения безопасности сферы труда в аграрном секторе экономики;
- предложить механизмы цифровой трансформации человеческого капитала в сфере труда аграрного сектора экономики в условиях появления новых форм организации труда в агробизнесе.

Объект исследования – занятые в сфере труда аграрного сектора экономики.

Предмет исследования – экономические механизмы трансформации человеческого капитала в сфере труда аграрного сектора экономики.

- **Научная новизна диссертационного исследования** заключается в разработке механизмов трансформации человеческого капитала в сфере труда аграрного сектора экономики через модернизацию аграрного образования посредством формирования цифровых навыков и компетенций у выпускников аграрных вузов, актуализации образовательных программ подготовки специалистов под запросы агробизнеса

Положение 1 Конкретизированы и раскрыты положения теории человеческого капитала с позиции системного подхода, предложена авторская формулировка дефиниции «человеческий капитал в сфере труда» с учетом особенностей аграрного сектора экономики

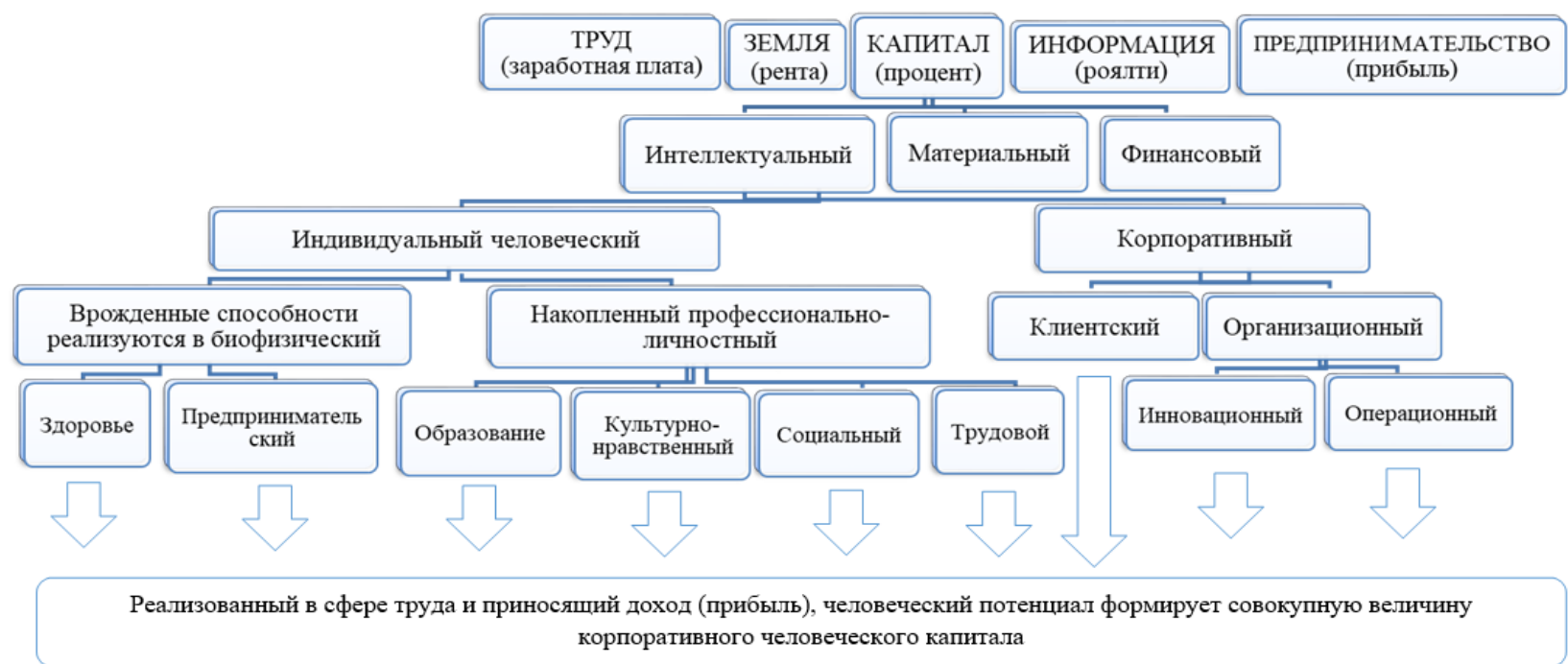
В экономической литературе человеческий капитал рассматривается двояко:

Подход 1. «В узком смысле слова, как совокупность инвестиций в человека, повышающая его способность к труду – это инвестиции в образование и профессиональные навыки», позволяя более детально исследовать профессионально-образовательные качества человеческого капитала, полнее раскрыть процесс их воспроизводства и их влияние на производительность труда и эффективность производства.

Подход 2. Предлагается исследовать человеческий капитал шире – не только как совокупность знаний, профессиональных качеств, практических навыков и творческих способностей, но и с позиций ценностей, культуры труда, здоровья и др.

Авторский подход: человеческий капитал в сфере труда аграрного сектора экономики – это совокупность физических, интеллектуальных, предпринимательских и других способностей, сформированных знаний, умений, профессионального опыта, накапливаемых в течение жизни и реализуемых в сфере труда с целью повышения дохода и эффективности деятельности субъектов агробизнеса при адаптации к новым условиям

Положение 2 Предложена расширенная классификация видов человеческого капитала во взаимосвязи их с факторами производственно-хозяйственной деятельности субъектов агробизнеса. Систематизированы наиболее значимые факторы, оказывающие прямое или косвенное влияние на развитие человеческого капитала, обоснован выбор приоритетных направлений регулирования цифровой трансформации человеческого капитала с аргументацией основных мероприятий, необходимых для их достижения в условиях преобразований, реализация которых позволяет повысить конкурентоспособность человеческого капитала и агробизнеса. Важным фактором трансформации занятых в сфере труда аграрного сектора экономики, на наш взгляд, является модернизация аграрного образования и развитие предпринимательских способностей



$$ЧК_i = \sum (Кз; Кп; Коб; Ккн; Кс; Кт; Ккл; Корг; Кин; Коп)$$

Рисунок 2 – Компоненты человеческого капитала в системе факторов производства субъектов агробизнеса

Положение 3 Предложена авторская группировка факторов и параметров для качественной и количественной характеристики человеческого капитала, занятого в агробизнесе, применение которых позволяет исследовать концептуальные и практические аспекты состояния и эффективности использования человеческого капитала в сфере труда и способствует разработке продуманной политики его развития на микроуровне с целью эффективной реализации комплекса ключевых мероприятий посредством обоснования адресных рекомендаций

Таблица 1 – Группировка факторов и параметров оценки человеческого капитала в сфере труда аграрного сектора

№	Факторы () и параметры () оценки трудовых ресурсов	Усл.об.
Количественные		F_1
1	Численность (чел.) и структура (%) персонала по должностям	$F_1P_{11...}P_n$
2	Обеспеченность персоналом, %	F_1P_2
3	Удельный вес занятых по категориям работников, %	$F_1P_{31...}P_n$
4	Состав (чел.) и структура (%) персонала по полу, чел	$F_1P_{41...}P_n$
5	Состав (чел.) и структура (%) персонала по возрасту, лет	$F_1P_{51...}P_n$
6	Состав (чел.) и структура (%) персонала по стажу работы, лет	$F_1P_{61...}P_n$
7	Численность принятых и уволенных в течение отчетного периода, чел.	$F_1P_{71...}P_n$
8	Коэффициент текучести кадров	F_1P_8
9	Годовой фонд рабочего времени по категориям работников, час.	F_1P_9
10	Затраты труда – всего, чел.-час.	F_1P_{10}
11	Коэффициенты использования фонда рабочего времени и т.д.	F_1P_{11}
Качественные		F_2
12	Состав (чел.) и структура (%) занятых по уровню образования, %	$F_2P_{11...}P_n$
13	Удельный вес персонала, повышающего свою квалификацию ежегодно, %	$F_2P_{21...}P_n$
14	Соответствие квалификации занимаемой должности, %	$F_2P_{31...}P_n$
15	Величина годовых расходов на содержание и развитие персонала (тыс. руб.), виды затрат, их структура (%), уд. вес в затратах и выручке (%)	$F_2P_{41...}P_n$
16	Фонд заработной платы (тыс. руб.) и его структура (%)	$F_2P_{51...}P_n$
17	Уровень среднемесячной заработной платы по категориям работников (руб. / чел.)	$F_2P_{61...}P_n$
18	Удельный вес стимулирующих надбавок и компенсационных выплат, %	$F_2P_{71...}P_n$
19	Соотношение среднемесячной начисленной заработной платы к минимальной по субъекту хозяйствования, региону, стране, %	$F_2P_{81...}P_n$
20	Удельный вес заработной платы: в затратах на персонал; в общих годовых затратах организации; в выручке, %	$F_2P_{91...}P_n$
21	Зарплатоемкость и зарплатоотдача	$F_2P_{101...}P_n$
22	Расходы на содержание социальной инфраструктуры: объем и структура, уд. вес в общих годовых затратах организации; в выручке, %	$F_2P_{111...}P_n$
23	Стоимость произведенной продукции и выручка в расчете на: среднегодового работника; 1 чел.-час; 1000 руб. затрат на содержание и развитие человеческого капитала	$F_2P_{121...}P_n$
24	Производительность труда	$F_2P_{131...}P_n$
25	Результативность производства	$F_2P_{141...}P_n$
26	Затраты на обучение персонала, переподготовку и повышение квалификации	$F_2P_{151...}P_n$
27	Затраты на медицинское обследование, оздоровительные и спортивные мероприятия	$F_2P_{161...}P_n$
28	Патенты, ноу-хау, программные продукты и т.д.	$F_2P_{171...}P_n$
29	Затраты на мероприятия по охране труда и технике безопасности	$F_2P_{181...}P_n$
30	Дополнительные затраты на персонал и т.д.	$F_2P_{191...}P_n$

Положение 4 Проведена оценка состояния аграрного рынка труда и занятости в отрасли, источники доходов сельского населения, потребности агробизнеса в работниках и результаты производственно-хозяйственной деятельности субъектов агробизнеса.

Таблица 2 – Демографические индикаторы оценки человеческого потенциала за 2010, 2015, 2020 гг.

Индикаторы	Предельно допустимое (нормативное значение)	2010 г.	2015 г. (к 2010 г.)	2020 г. (к 2015 г.)
Коэффициент рождаемости, чел./1000 населения – все население	свыше 25 – высокий, 15-25 – средний, опт – 22, до 15 - низкий	12,5	13,3↑	9,8↓
городское население		ниже нормы		
сельское население		12,0	13,4↑	9,9↓
		14,0	12,8↓	9,6↓
Коэффициент смертности, чел./1000 жителей – все население	10,0-12,5	14,2	13,0↓	14,6↑
городское население		выше нормы		
сельское население		13,5	12,6↓	14,3↑
		16,1	14,4↓	15,4↑
Естественный прирост (убыль (–)), чел. / 1000 жителей – все население	10,0-12,5	-1,7	0,3↑	-4,8↓
городское население		ниже нормы		
сельское население		-1,5	0,8↑	-4,4↓
		-2,1	-1,6↑	-5,8↓
Суммарный коэффициент рождаемости – все население	2,15	1,597	1,777↑	1,505↓
городское население		ниже нормы		
сельское население		1,439	1,678↑	1,434↓
		1,983	2,111↑	1,739↓
Ожидаемая продолжительность жизни, лет – все население	78	68,94	71,39↑	71,54↑
городское население		ниже нормы		
сельское население		69,69	71,91↑	71,81↑
		66,92	69,90↑	70,69↑
Коэффициент старения населения, % – все население	7	22,20	24,04	24,96
городское население		выше нормы		
сельское население		22,23	23,94↑	24,87↑
		22,12	24,33↑	26,36↑
Уровень безработицы, % – всего	4-5% норма, 2-4% низкая, >7%	7,3	5,6↓	5,8↑
город		выше нормы		
		6,3	4,7↓	5,3↑

Таблица 3 – Распределение населения по статусу участия в составе рабочей силы, 2005-2019 гг.

Показатели	2005 г.	2010 г.	2015 г.	2019 г.
Сельское население – всего, млн чел.	18,2	18,3	18,1	17,2
Уровень участия в составе рабочей силы, % - всего	66,0	67,7	69,1	62,3
сельское население	63,1	64,7	65,9	57,0
Уровень занятости, %	61,3	61,7	65,3	59,4
сельское население	56,1	57,8	65,9	57,0
безработные	5,2	5,5	4,3	3,5
сельское население	2,0	1,9	1,4	1,2
Уровень безработицы, %	7,1	7,3	5,6	4,6
сельское население	11,1	10,6	7,9	6,9
лица, не входящие в состав рабочей силы	37,9	36,1	34,2	45,7
из них потенциальная рабочая сила	н.д.	1,7	1,3	1,6



Рисунок 3 – Доходы сельского населения – индикатор развития человеческого капитала в сфере труда аграрного сектора экономики

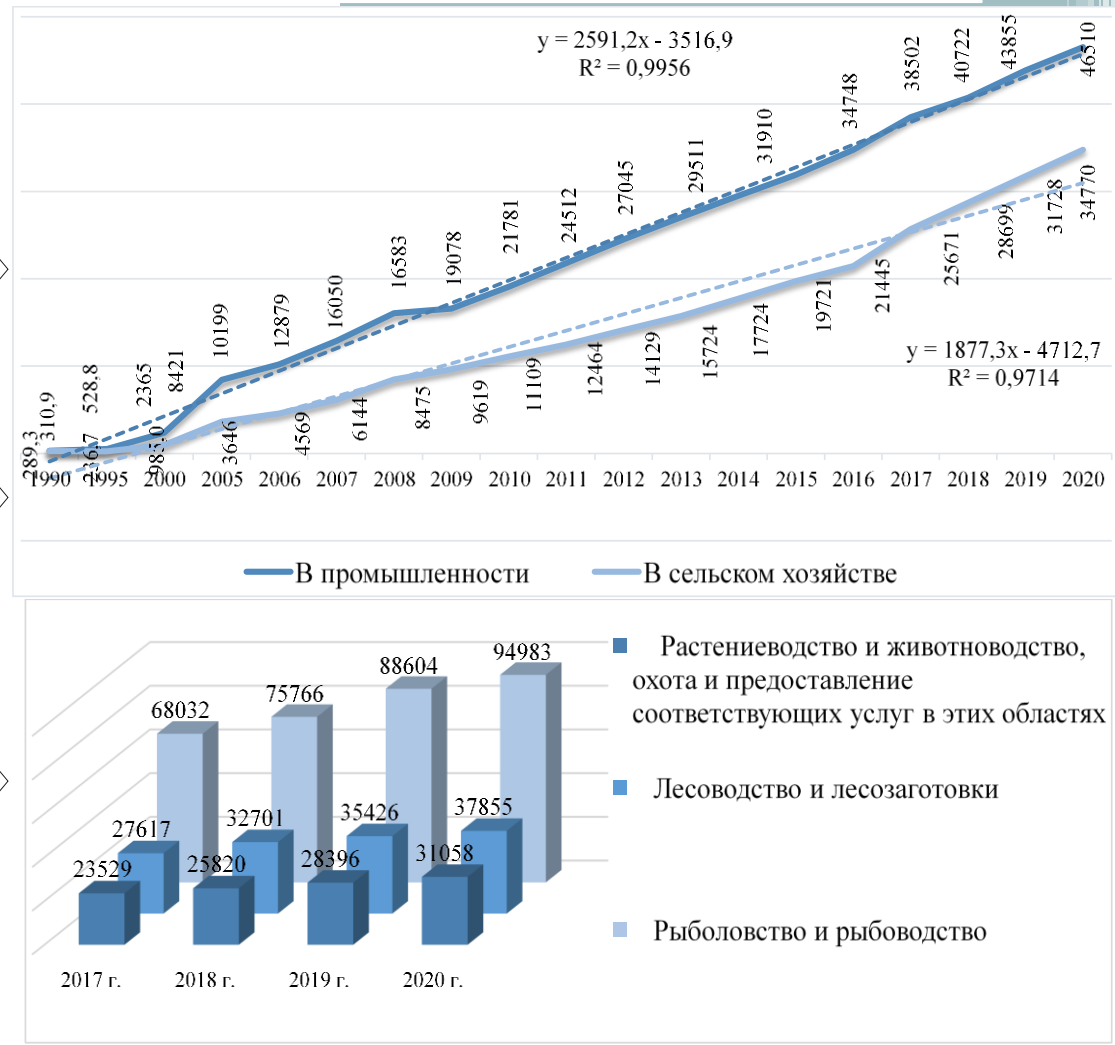


Рисунок 4 – Динамика заработной платы за 1990-2019 гг. и по видам экономической деятельности «Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство» за 2017-2020 гг., руб./мес. (до 1998 г. – тыс. руб.)

Таблица 5 – Эффективность труда 50-ти рейтинговых субъектов хозяйствования аграрного сектора экономики России, 2020 г.

Позиция в 2020 г. (2019 г.)	Субъекты хозяйствования аграрного сектора экономики	Среднесписочная численность, чел.	Выручка, млн руб.	Производительность труда, млн руб./чел.
1 (1)	ГК «Содружество»	2950	287000	97,29 (1)
2 (2)	ГК «Русагро»	19300	158971	8,24
3 (3)	ГК «Эфко»	17000	145000	8,53
4 (5)	Агрохолдинг «Мираторг»	38277	139245	3,64
5 (4)	Группа «Черкизово»	31100	128803	4,14
6 (10)	АО «Астон»	1921	115768	60,26 (2)
7 (6)	ГК «Данон»	2800	110742	39,55 (6)
8 (13)	ГК «Агропромкомплектация»	10000	99224	9,92
9 (7)	АО ВБД (PepsiCo)	9455	98982	10,47
10 (8)	ООО «Каргилл», ООО «Провими»	1625	97493	60,00 (3)
11 (11)	ГАП «Ресурс»	19000	81765	4,30
12 (9)	ГК «Агро-Белогорье»	10000	68426	6,84
13 (12)	АО «Норебо холдинг»	3000	65945	21,98 (8)
14 (14)	Великолукский агропромышленный холдинг	14500	61632	4,25
15 (26)	Группа компаний «Юг Руси»	14600	60588	4,15
16 (15)	АО Фирма «Агрокомплекс» им. Н.И. Ткачева»	21235	57278	2,70
17 (17)	Агрохолдинг «КОМОС Групп»	13600	52345	3,85
18 (16)	Агрохолдинг «БЭЗРК-Белгранкорм»	5597	50548	9,03
19 (18)	ООО «Продимекс»	17000	48579	2,86
20 (23)	АО «Агросила»	8700	46500	5,34
21 (23)	МПК «Атяшевский»	4721	45677	9,68
22 (33)	ГК АСТ	н.д.	44676	х
23 (22)	АО НМЖК	3790	44620	11,77
24 (19)	ОАО «Останкинский мясоперерабатывающий комбинат»	4103	44345	10,81
25 (31)	«Эконива — АПК Холдинг»	12049	39840	3,31
26 (21)	Агропромышленная группа «Продо»	12000	38000	3,17
27 (20)	АО «Приосколье»	16000	35952	2,25
28 (30)	Сибирская аграрная группа (АО «СибАгро»)	9015	34071	3,78
29 (—)	ГК «Концерн «Покровский»»	7900	34000	4,30
30 (29)	Агрохолдинг «Хорошее дело» (группа «Сфера»)	6500	33579	5,17
31 (25)	Агрохолдинг «Степь» (агробизнес АФК «Система»)	6150	32800	5,33
32 (38)	ГК «Ренна»	5000	32600	6,52
33 (32)	ООО «Компания «Благо»»	559	30100	53,85 (4)
34 (35)	АО «Молвест»	5000	28700	5,74
35 (27)	ГК «Дамате»	9000	26390	2,93
36 (24)	«КоПитания»	4000	25700	6,43
37 (37)	Холдинг «Авангард-Агро»	4700	23146	4,92
38 (36)	АВК «Эксима»	6500	23110	3,56
39 (28)	Русская рыбная компания (РРПК)	2000	23000	11,50
40 (—)	ГК «Фудлэнд»	2000	22430	11,22
41 (44)	АО «Макфа»	2000	20802	10,40
42 (—)	Группа компаний «Агроэко»	3614	20769	5,75
43 (40)	ООО «Птицефабрика «Акашевская»»	5822	20724	3,56
44 (39)	Птицефабрика «Северная»	1400	20104	14,36 (10)
45 (46)	ГК «Янта»	554	20070	36,23 (7)
46 (42)	Агрохолдинг «Трио»	483	19459	40,29 (5)
47 (41)	«Аладушкин групп»	950	18099	19,05 (9)
48 (43)	«Океанрыбфлот»	2331	17382	7,46
49 (—)	Холдинговая компания «Ак Барс»	10000	16859	1,69
50 (—)	Агрохолдинг «Звениговский»	2675	16344	6,11
Итого		412476	2828182	6,86

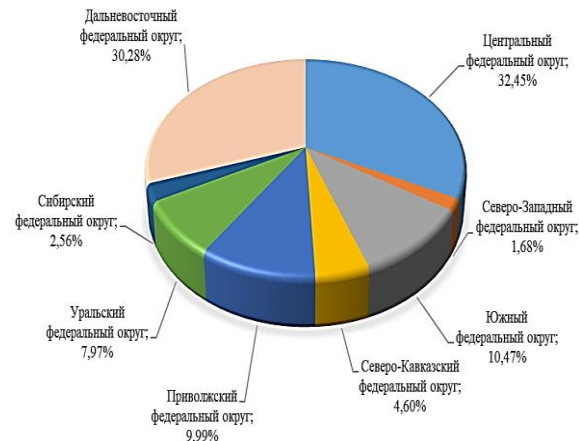


Рисунок 5 – Структура инвестиционной привлекательности регионов в 2021 г., %



Рисунок 6 – Модель мониторинга состояния, использования и развития человеческого капитала

Положение 5 Выявлены ключевые точки повышения качества аграрного образования в вопросах состояния и тенденций развития образовательной и профессиональной структуры человеческого капитала в сфере труда в соответствии с задачам цифровой экономики по подготовке специалистов в области анализа цифрового пространства для агробизнеса, развития междисциплинарных образовательных программ дополнительной профессиональной переподготовки кадров отрасли

Драйверы - определяющие факторы, способствующие развитию человеческого капитала:

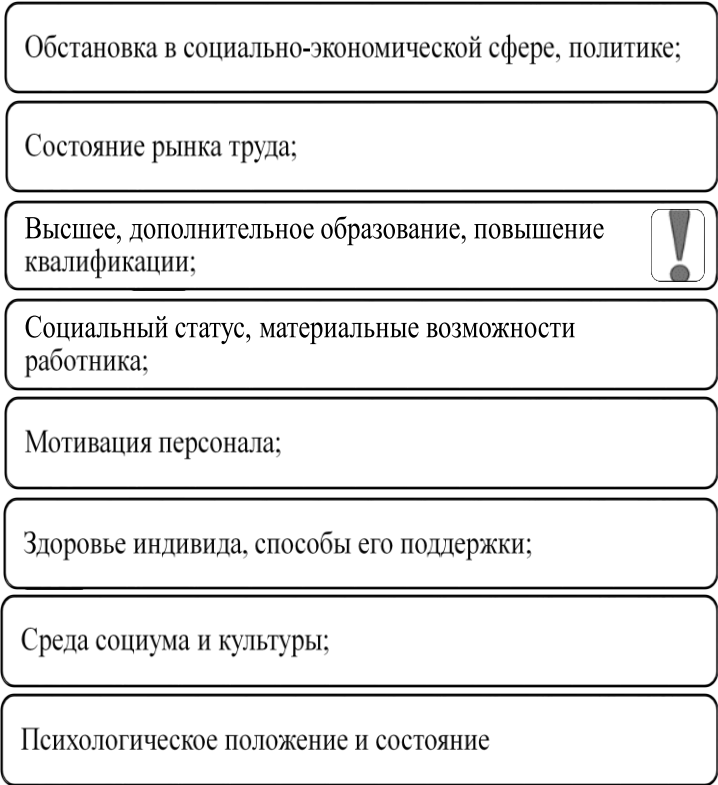


Рисунок 7 – Драйверы, способствующие развитию человеческого капитала

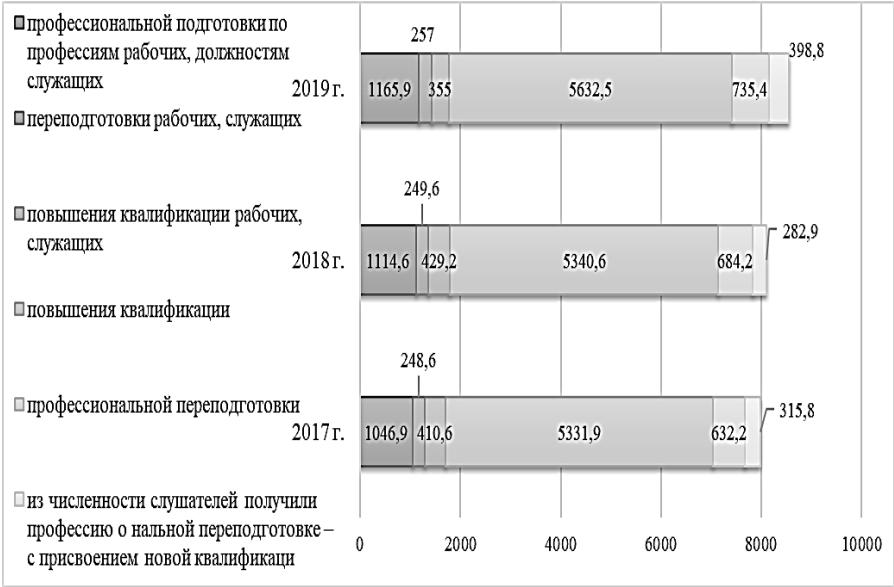
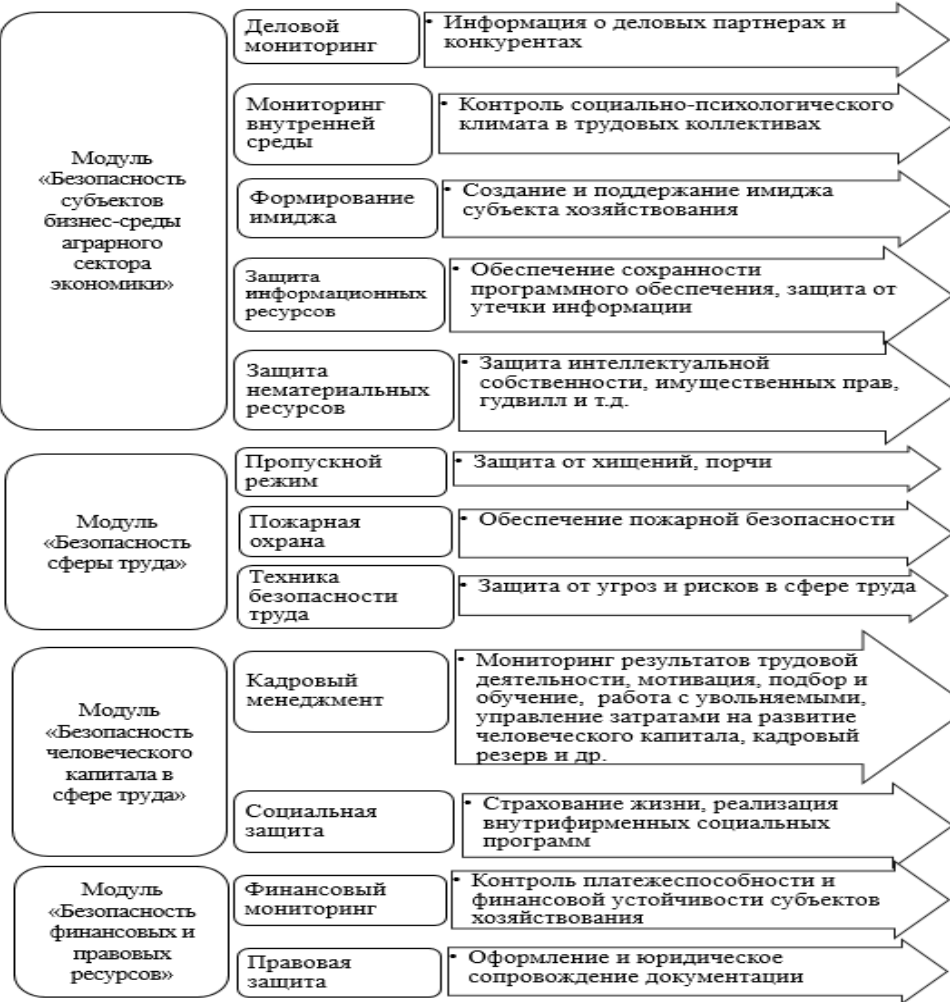


Рисунок 8 – Динамика численности прошедших обучение по программам профессионального обучения в 2017-2019 гг., тыс. чел.

Положение 6 Предложены аналитические инструменты обеспечения безопасности сферы труда в аграрном секторе экономики. Данное положение обусловлено, с одной стороны, решающей ролью аграрного сектора экономики в обеспечении продовольственной безопасности страны; с другой стороны, рисками сельскохозяйственного производства: производственный процесс обусловлен сочетанием технологических, имущественных и организационных факторов с биологическими и климатическими факторами



Коэффициент обеспечения безопасности сферы труда хозяйствующего субъекта

$$КЭБ_{хс} = ККБ * КИмБ * КПрБ * КФБ2 * ... * КЭкБn$$

где ККБ1, ККБ2, ККБn – коэффициенты роста (убыли) по модулю «Кадровая безопасность»; КИмБ1, КИмБ2, КИмБn – коэффициенты роста (убыли) по модулю «Имущественная безопасность»; КПрБ1, КПрБ2, КПрБn – коэффициенты роста (убыли) по модулю «Производственная безопасность»; КФБ1, КФБ2, КФБn – коэффициенты роста (убыли) по модулю «Финансовая безопасность»; КЭкБ1, КЭкБ2, КЭкБn – коэффициенты роста (убыли) по модулю «Финансовая безопасность» (по другим направлениям безопасности расчеты проводятся по аналогии); n – количество исследуемых инструментов, обеспечивающих экономическую безопасность хозяйствующего субъекта.

Модель совокупных затрат на экономическую безопасность примет вид:

$$ЭБ_{сферы\ труда} = МТБ + ПБ + КБ + СБ + ИмБ + ПрБ + ОрБ + ТБ + ИнфБ + МБ + ФБ + ЭкБ + СцБ + ИнвБ + ИннБ$$

Рисунок 9 – Направления обеспечения условий развития человеческого капитала в сфере труда аграрного сектора экономики

Положение 7 Предложены подходы к цифровой трансформации человеческого капитала в сфере труда аграрного сектора экономики в условиях появления новых форм организации труда в агробизнесе: дистанционная работа, цифровые решения взаимодействия с поставщиками и покупателями, специалистами со стороны (при необходимости). В качестве инструментов реализации заложен комплекс основных мероприятий, содействующих развитию человеческого капитала, повышению его конкурентоспособности, безопасности сферы труда; оценки по основным параметрам на основе выделенных приоритетов. Реализация на микроуровне позволит выявить сильные стороны и изыскивать возможности для развития человеческого капитала, повышается осведомленность ответственных лиц о мероприятиях его цифровой трансформации, создавая импульс для действий руководству.

Производственные подразделения (АСУ ТП)	Управление производством (MES-системы)	Финансово-хозяйственное управление (ERP-системы)	Стратегия и маркетинг (BI-системы)
Современная автоматизированная система управления технологическим процессом: •повышение качества продукции; •снижение влияния человеческого фактора; •снижение простоев оборудования; •повышение пригодности оборудования; •полный контроль за работой оборудования за счет формирования архивов и отчётов; •простота интеграции с верхним уровнем управления предприятия (MES, ERP - системы).	Система управления производственными процессами: – план сбыта – планирование производства – планирование ресурсного потенциала (имущество, персонал и т.д.) – планирование закупок – складской учет – учет производства – экономика производства	Комплексная информационная система для управления деятельностью бизнеса: – мониторинг и анализ показателей деятельности – автоматизация производства – склад и логистика – управление закупками – менеджмент и планирование – отчетность и документооборот – работа с контрагентами – работа с персоналом	Комплекс инструментов и технологий для сбора, анализа и обработки данных: – сбор данных, их структурирование и хранение в единой системе – анализ больших объёмов данных для разработки бизнес-решений – моделирование возможных решений и прогнозирование – формирование оперативной и стратегической отчётности – сохранение и систематизация знаний

Рисунок 10 – Направления цифровизации субъекта агробизнеса

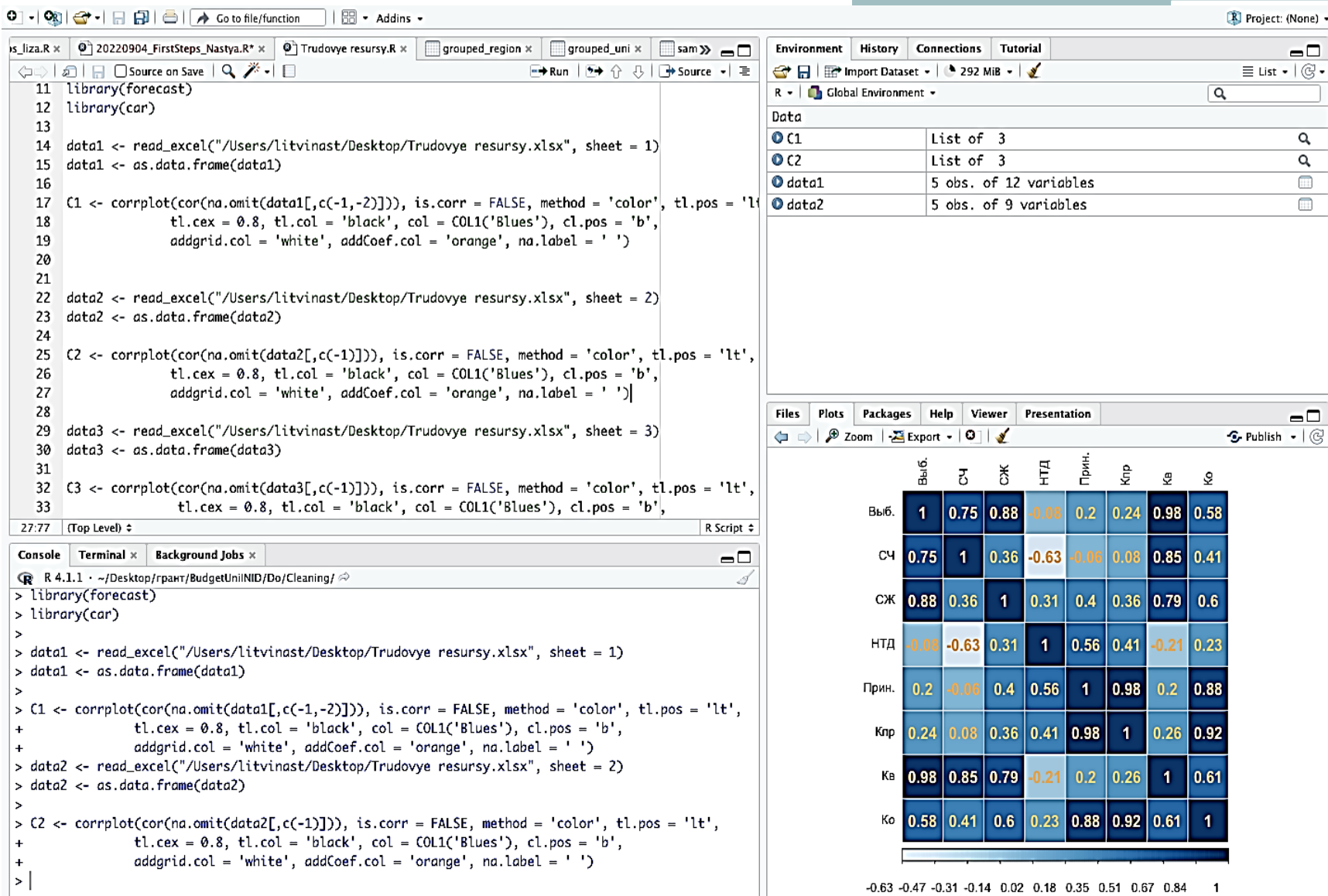


Рисунок 11 – Корреляционная матрица взаимосвязи критериев оценки человеческого капитала в среде RStudio

Подбор персонала	Адаптация персонала	Оценка персонала	Цифровая трансформация человеческого капитала
Перевод процессов подбора персонала в дистанционный формат: предварительное тестирование, собеседование, кадровая комиссия и др.	Процессы «входа» сотрудника в должность контролируются для всех участников, включая ознакомление с инструкциями, инструктажи и т.д.	Использование методик оценки: тестирование, KPI, управление по целям, парные сравнения и т.д. в сочетаниях применительно к профилям должностей.	Разработка внутренних регламентов в цифровом формате: « Индивидуальный план развития (ИПР) »; « Обучение и развитие »; « Управление временем »; « Мотивация и геймификация »; « Кадровый резерв и ротация кадров »; « Бюджетирование расходов на персонал»
Мероприятия цифровой трансформации человеческого капитала в сфере труда аграрного сектора: 1. «Индивидуальный план развития» определяет возможности роста талантливым сотрудникам, формируя программу мероприятий согласно целям агробизнеса и индивидуальным особенностям работника. 2. «Обучение и развитие»: комплектуется качественный кадровый состав из талантливых сотрудников через обучение, курсы, вебинары, наставничество, базу знаний и обмен опытом на единой платформе; используя мобильные инструменты и способы эффективности бизнеса. 3. «Управление временем»: формируется табель учета рабочего времени сотрудников и других аналитических регистров в автоматизированном режиме для увеличения производительности труда. 4. «Мотивация и геймификация»: внедряются инструменты нематериальной мотивации через систему поощрений, конкуренцию, элементы геймификации, бейджи и т.д.; формируется модель компетенций, включая грейды, индикаторы, уровни успешности и др. 5. «Кадровый резерв и ротация кадров»: контролируются внутренние возможности эффективного использования персонала в сфере труда. 6. «Бюджетирование расходов на персонал»: планируются затраты на обучение и цифровую трансформацию человеческого капитала в сфере труда, контролируется выполнение, проводится оценка эффективности вложенных средств.			

Рисунок 12 – Цифровой подход к развитию человеческого капитала в сфере труда аграрного сектора экономики предусматривает формирование модели соответствующих компетенций и профессий на платформе НАТ (Hypermethod Assessment Tools)

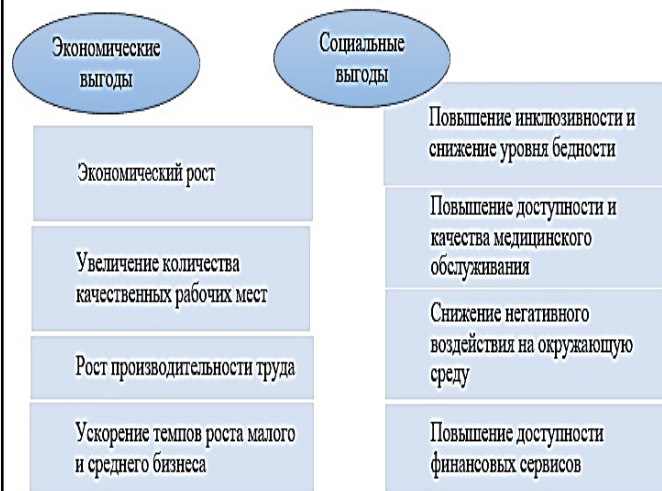


Рисунок 13 – Экономические и социальные выгоды от цифровизации сельского хозяйства

Рассмотренные меры в той или иной степени реализуются в регионах, однако для решения назревавших годами проблем несоответствия человеческого капитала сельского хозяйства требованиям современной экономики необходим системный подход, заключающийся в реализации направлений:

- Главным фактором является влияние цифровизации на трансформацию человеческого капитала (оптимизация организации трудовых процессов, сокращение трудоемкости, текучести кадров и др.).
- Повышение профессионального уровня специалистов агробизнеса (отбор квалифицированного персонала; обучение, переподготовка кадров; реализация способностей, знаний и навыков, предприимчивость, отношение к труду; профессиональный рост и открытые возможности продвижения по службе; совершенствование системы материального стимулирования; развитие корпоративной культуры и др.).
- Материальная мотивация работников основана на комбинированных подходах к вознаграждению с учетом профессионализма и личного вклада. Разработка системы морального стимулирования и мобилизации человеческого капитала.
- Необходимым условием выявления и использования резервов является их количественная оценка на основе разработки материально-технической политики путем соблюдения правил в сфере труда, эффективной работы, привлекательной для человека.
- Сокращение потерь рабочего времени на стадиях производственного процесса за счет цифровых подходов к сокращению времени производственного цикла, нормированию времени выполнения производственных операций.
- Привлечение молодых специалистов путем использования инструментов (отбор и продвижение по карьерной лестнице; непрерывная подготовка; вознаграждение по результатам труда; создание благоприятных условий в сфере труда).
- Цифровизация элементов обеспечения социальной безопасности человеческого капитала. Социальные методы управления направлены на повышение степени удовлетворения потребностей физического и духовного развития, снижение травматизма и др.
- Регулирование межличностных отношений путем создания в коллективе оптимального психологического климата по направлениям: повышение мотивации и удовлетворенности результатами труда; развитие творческой активности и преемственности; стимулирование передачи опыта.
- Развитие преемственности и передачи опыта на местах.
- Разработка и реализация активной кадровой политики, направленной на: создание здорового и работоспособного коллектива, оптимального по половозрастной структуре, уровню квалификации; формирование кадрового резерва, способного гибко реагировать на изменяющиеся обстоятельства, умеющего стратегически мыслить.

Благодарю за внимание

По результатам исследования опубликовано 72 работы объемом 167,9 п.л. (авторских 113,3 п.л.), в т.ч. 26 статей из списка ВАК, из них 15 статей опубликованы в рецензируемых научных изданиях, рекомендованных для защиты в диссертационном совете МГУ