

Вестник Евразийской науки / The Eurasian Scientific Journal <https://esj.today>

2018, №6, Том 10 / 2018, No 6, Vol 10 <https://esj.today/issue-6-2018.html>

URL статьи: <https://esj.today/PDF/64ECVN618.pdf>

DOI: 10.15862/64ECVN618 (<http://dx.doi.org/10.15862/64ECVN618>)

Статья поступила в редакцию 07.12.2018; опубликована 03.02.2019

**Ссылка для цитирования этой статьи:**

Анисимова Н.Ю. Организационно-экономический механизм управления качеством кадрового обеспечения агропромышленного комплекса региона // Вестник Евразийской науки, 2018 №6, <https://esj.today/PDF/64ECVN618.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/64ECVN618

**For citation:**

Anisimova N.Yu. (2018). Organizational and economic mechanism of quality management of staffing of agro-industrial complex of the region. *The Eurasian Scientific Journal*, [online] 6(10). Available at: <https://esj.today/PDF/64ECVN618.pdf> (in Russian) DOI: 10.15862/64ECVN618

УДК 331.108.2

**Анисимова Наталья Юрьевна**

ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского», Симферополь, Россия

Институт экономики и управления

Доцент кафедры «Экономики агропромышленного комплекса»

Кандидат экономических наук, доцент

E-mail: [anisimova.99@mail.ru](mailto:anisimova.99@mail.ru)

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-5975-3213>

РИНЦ: [https://elibrary.ru/author\\_profile.asp?id=770029](https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=770029)

SCOPUS: <http://www.scopus.com/authid/detail.url?authorId=57192088455>

## Организационно-экономический механизм управления качеством кадрового обеспечения агропромышленного комплекса региона

**Аннотация.** В статье дано теоретическое обоснование сущности и содержания термина «кадровое обеспечение», рассмотрены особенности процессного и ресурсного подходов к его формулировке. На основании монографического и сравнительного методов исследования выявлены различия в понятиях «кадровое обеспечение» и «кадровая обеспеченность», показаны направления применения данных терминов в научной литературе.

Целью написания статьи явилась разработка и теоретико-методическое обоснование организационно-экономического механизма управления качеством кадрового обеспечения агропромышленного комплекса на региональном уровне. Региональный уровень проведенного исследования был обусловлен спецификой сельскохозяйственного производства, позволяющей дифференцировать аграрно-ориентированные регионы в контексте их кадрового обеспечения.

В статье определено, что сущностная характеристика кадрового обеспечения включает в себя три обязательных компонента: образовательный, отраслевой и региональный. При этом образование как отдельная система и отрасль экономики должно участвовать в процессе кадрового обеспечения не только на этапе получения базовых профессиональных знаний, но и повышать кадровый потенциал работника на протяжении всей его трудовой деятельности. В свою очередь, организационно-экономический механизм управления качеством кадрового обеспечения АПК региона будет основываться на объективной оценке системы аграрного образования различных уровней, определении инструментов их взаимодействия и синергетического влияния друг на друга.

В выводах проведенного исследования сформулировано, что эффективное функционирование организационно-экономического механизма управления качеством кадрового обеспечения АПК должно базироваться на концепции межотраслевого баланса аграрного рынка труда и системы аграрного образования региона, что будет способствовать выполнению стратегических целевых установок развития регионального агропромышленного комплекса.

**Ключевые слова:** кадровое обеспечение; процессный подход; ресурсный подход; кадровая обеспеченность; агропромышленный комплекс; регион; качество; рынок труда; организационно-экономический механизм; межотраслевой баланс

Понятие кадрового обеспечения в современной экономической литературе рассматривается с двух основных позиций: как длящийся во времени процесс и как ресурсный объект производственно-хозяйственной деятельности. С первой точки зрения, кадровое обеспечение – это совокупность мер и средств, создание условий, способствующих нормальному функционированию рынка труда, реализации намеченных планов, программ, проектов, поддержанию стабильного количественного и качественного баланса трудовых ресурсов, предотвращению сбоев, нарушений нормативно-правовых актов, регламентов, контрактов в кадровой сфере. Со второй точки зрения, кадровое обеспечение – это синоним понятия «кадры», то есть один из основных ресурсов, элементов ресурсного обеспечения функционирования производства, характеризующийся количественными и качественными характеристиками штатного персонала.

Термин «кадровое обеспечение» («reopleware») впервые был введен в научный оборот в 1987 году Томом Де Марко и Тимоти Листером, которые рассматривали проблему человеческого фактора с точки зрения его влияния на разработку программных продуктов [9]. В этом контексте характеристики кадрового обеспечения соответствуют второму подходу к сущности данного понятия, увязывающему его с другими элементами ресурсного обеспечения производственной деятельности. Данную позицию разделяют, например, Л.В. Стрижеус и И.В. Кравченя, считающие, что в настоящее время кадровое и интеллектуальное обеспечение должны объединиться в новый, более высокий уровень ресурсного обеспечения – интеллектуально-кадровый, что обусловлено постоянным расширением выполняемых ими функций и задач [7]. При этом интеллектуально-кадровое обеспечение авторы рассматривают как комплекс взаимосвязанных компонентов организационно-экономического и правового характера, а также мер, которые осуществляются менеджментом предприятия и направлены на достижение целей субъекта хозяйствования, формирование и эффективное использование персонала и его интеллектуальных возможностей для усиления бизнес-процессов и повышения конкурентоспособности.

По мнению Н.Н. Барчана, А.А. Котова и А.П. Чумаченко, неотъемлемой задачей как комплектования персонала, так и работы с ним, является управление как целенаправленное воздействие на процесс кадрового обеспечения. Его главной целью выступает формирование трудовых ресурсов организации, в полной мере отвечающих ее потребностям, как в количественном, так и в качественном отношении [3]. Такой подход к кадровому обеспечению присущ и большинству зарубежных исследований, преимущественно направленных на решение проблем функционирования отдельных субъектов предпринимательства, а не регионально-отраслевых экономических систем [12, 13]. Кроме того, в иностранной научной литературе значительное внимание уделяется социально-психологическим вопросам кадрового обеспечения, мотивационным механизмам и улучшению условий трудовой деятельности работников [10, 11].

Сторонники первого, так называемого процессного, подхода к трактовке понятия «кадровое обеспечение», в частности, М.А. Копылова и В.Г. Новиков, подразумевают под ним «уровень соответствия между востребованным на рынке труда в конкретный момент времени количественным и качественным трудовым потенциалом и деятельностью организаций, обеспечивающих соответствующие технологии подготовки и рекрутирования кадров (система многоуровневого общего и профессионального образования, переподготовка и повышение квалификации кадровых служб предприятий и иных институциональных структур)» [5].

Аналогичное мнение высказывает Х.Х. Искандаров, характеризуя кадровое обеспечение как «систему взаимодействия методов, форм, ресурсов, инструментов, а также технологий, направленную на воспроизводство и эффективное использование человеческого капитала предприятий, отраслей, территорий и страны, способную обеспечить устойчивое и стабильное развитие экономики на основе высокой отдачи инвестиционных вложений» [4].

Следует отметить, что, помимо двух описанных обобщенных точек зрения, существуют и более разветвленные группировки определений понятия «кадровое обеспечение»: например, И.Г. Яковлев выделяет ресурсный, программно-целевой, системный и функциональный подходы [8], а И.Н. Корабейников и С.А. Никитин дополняют его процессным [6]. Однако, несмотря на важность такого рода исследований с научно-методологической точки зрения, наиболее полно сущность термина «кадровое обеспечение» раскрывается все-таки с позиции процессного подхода, тогда как для характеристики кадров как ресурса отдельных субъектов хозяйствования более точным будет термин «кадровая обеспеченность».

Обобщая вышесказанное, под кадровым обеспечением в целях данного исследования понимается межотраслевой процесс формирования и эффективного функционирования трудовых ресурсов, направленный на количественную и качественную сбалансированность рынка труда и его субъектов.

В контексте данного определения сущностная характеристика кадрового обеспечения включает в себя три обязательных компонента: образовательный, отраслевой и региональный. При этом образование как отдельная система и отрасль экономики должно участвовать в процессе кадрового обеспечения не только на этапе получения базовых профессиональных знаний, но и повышать кадровый потенциал работника на протяжении всей его трудовой деятельности. Формы такого взаимодействия могут быть различными: от курсов повышения квалификации и стажировок до получения дополнительного или второго профессионального образования.

Практическая реализация полученных умений и навыков работников нуждается в знании особенностей той отрасли, в которой функционирует их предприятие или организация. Примечательно, что большинство научных публикаций отечественных авторов, как в специализированной периодической печати, так и диссертационного характера, посвящено исследованию кадрового обеспечения агропромышленного комплекса и сельского хозяйства. Это свидетельствует как о важности этой отрасли для экономики Российской Федерации, так и о наличии существенных проблем в кадровом обеспечении АПК, требующих решения.

Степень актуальности вопросов кадрового обеспечения аграрного сектора отличается для различных регионов, что обусловлено природно-климатическими условиями ведения эффективного сельскохозяйственного производства и его ролью в создании валового регионального продукта. Именно поэтому для формирования организационно-экономического механизма управления кадровым обеспечением предприятий АПК, а также его качественными характеристиками, важны границы регионально-отраслевого образовательного комплекса.

Качество кадрового обеспечения, рассматриваемое как совокупность определенных параметров, базовых показателей и факторов различных уровней, формируется в системе комплексного институционального управления. Исходя из этого, организационно-экономический механизм управления качеством кадрового обеспечения АПК региона должен основываться на объективной оценке системы аграрного образования различных уровней, определении инструментов их взаимодействия и синергетического влияния друг на друга.

Механизм, необходимый для функционирования концептуальной модели управления качеством кадрового обеспечения в регионально-отраслевой экономической системе, должен учитывать ее состояние и перспективы развития ее качественных параметров и опираться на принципы адаптивности, целенаправленности, комплексности и системности, что позволит обеспечить соответствие мер управленческого воздействия целям отраслевой экономики региона.

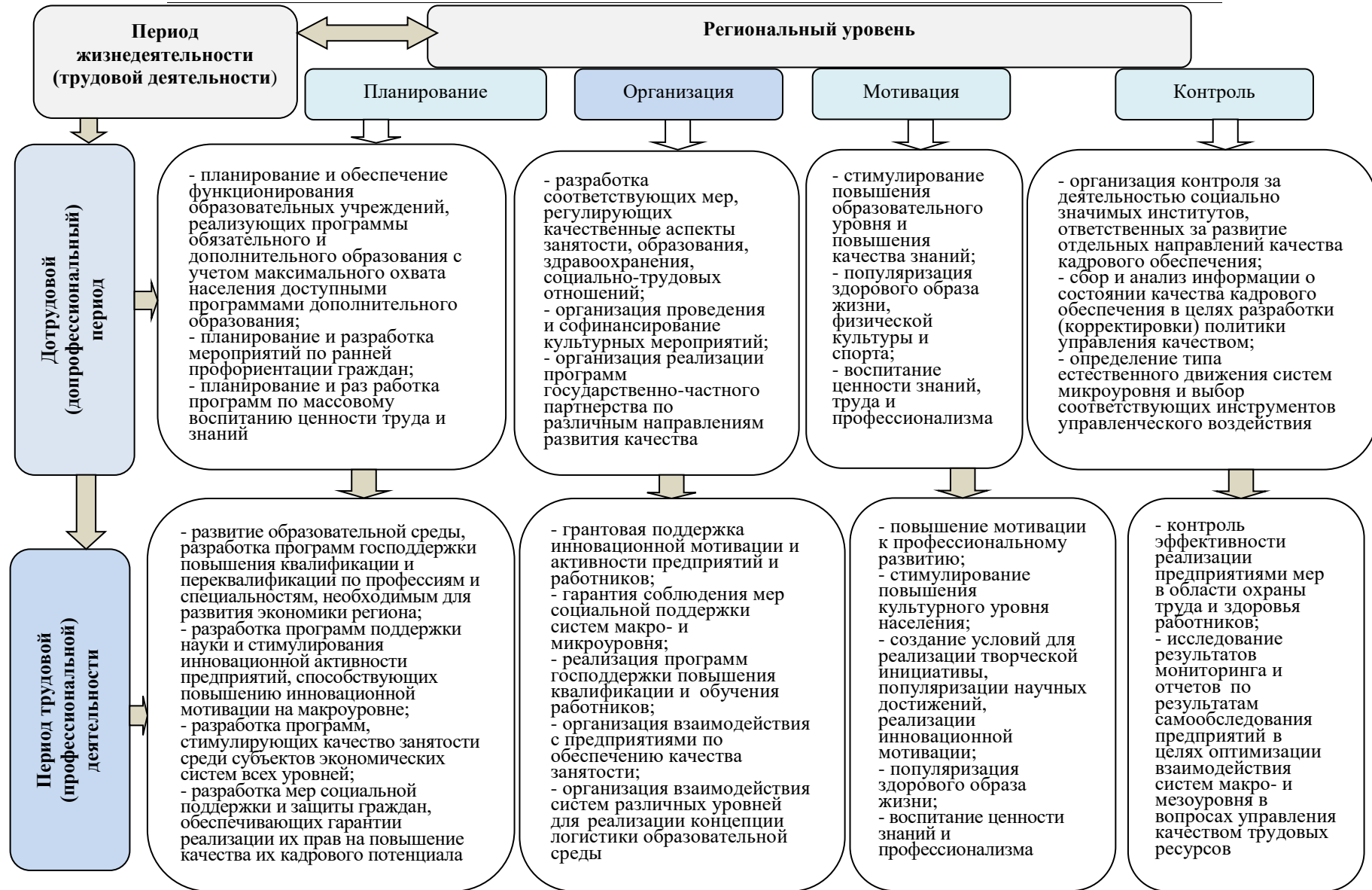
Конкретные схемы реализации управленческого воздействия механизма, функционирующего на указанных принципах и предполагающего управление всеми уровнями системы, представлены на рис. 1.

Реализация предложенного организационно-экономического механизма управления качеством кадрового обеспечения АПК будет объективно способствовать выполнению стратегических целевых установок развития регионального АПК:

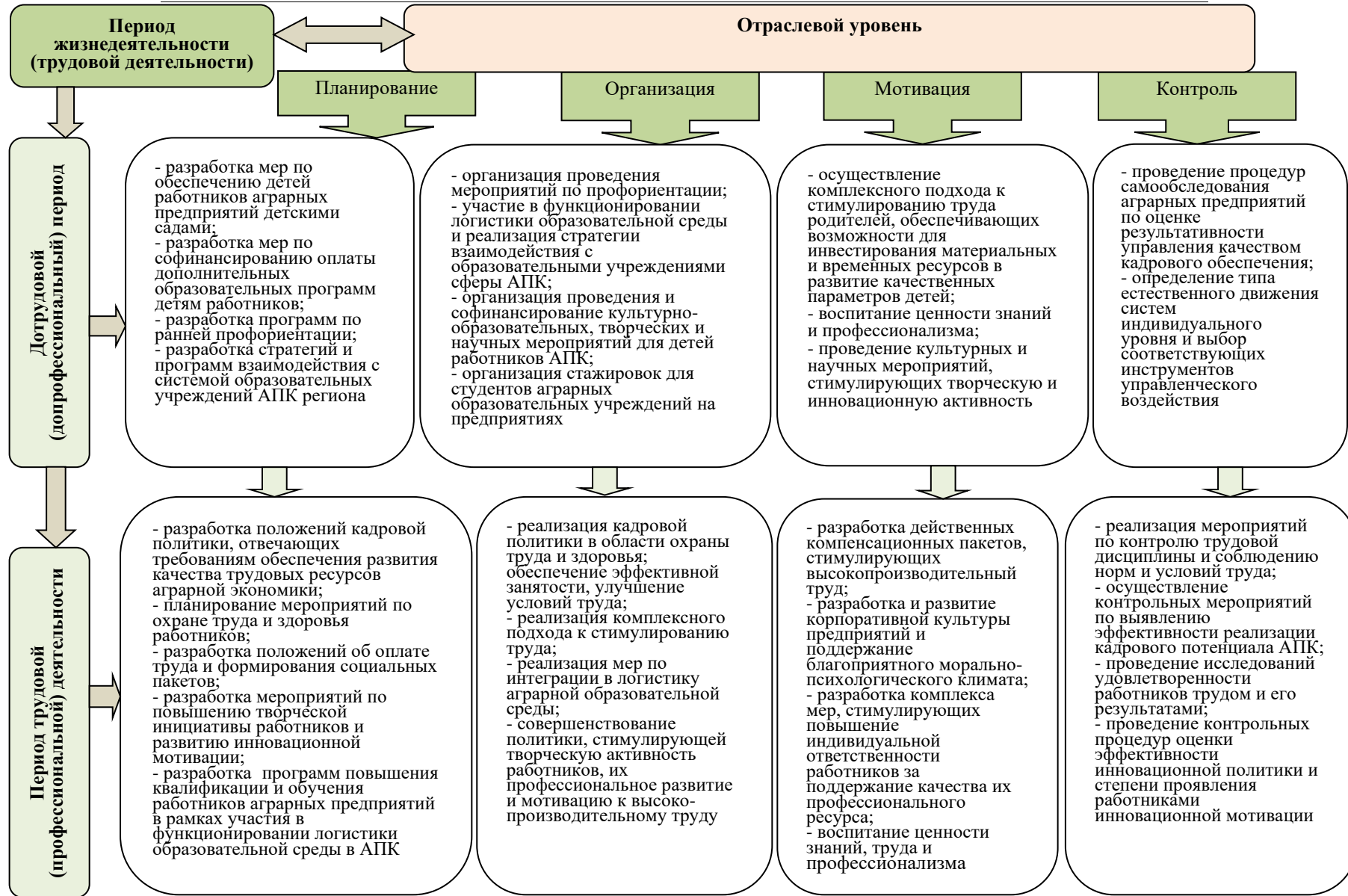
- формированию государственного механизма реализации агропромышленной политики в регионе (государственных и региональных органов, их функций, нормативно-правовых инструментов и методов), диалога агробизнеса и власти;
- стимулированию внутреннего спроса на продукцию и услуги предприятий аграрного сектора региона;
- развитию рыночных (финансовых, инвестиционных, инновационных, научно-технологических, кадровых) механизмов в аграрной сфере;
- реконструкции механизма расширенного воспроизводства в отраслях агропромышленного комплекса в условиях глобализации аграрного рынка;
- трансформации стратегии государственной целевой поддержки АПК (межотраслевой структуры распределения, управления, регулирования, стимулирования, контроллинга бюджетного финансирования);
- поддержке приоритетных направлений производства наукоемкой продукции аграрного сектора;
- общеотраслевой модернизации АПК.

Эффективное функционирование организационно-экономического механизма управления качеством кадрового обеспечения АПК должно базироваться на концепции межотраслевого баланса аграрного рынка труда и системы аграрного образования региона (рис. 3) [1].

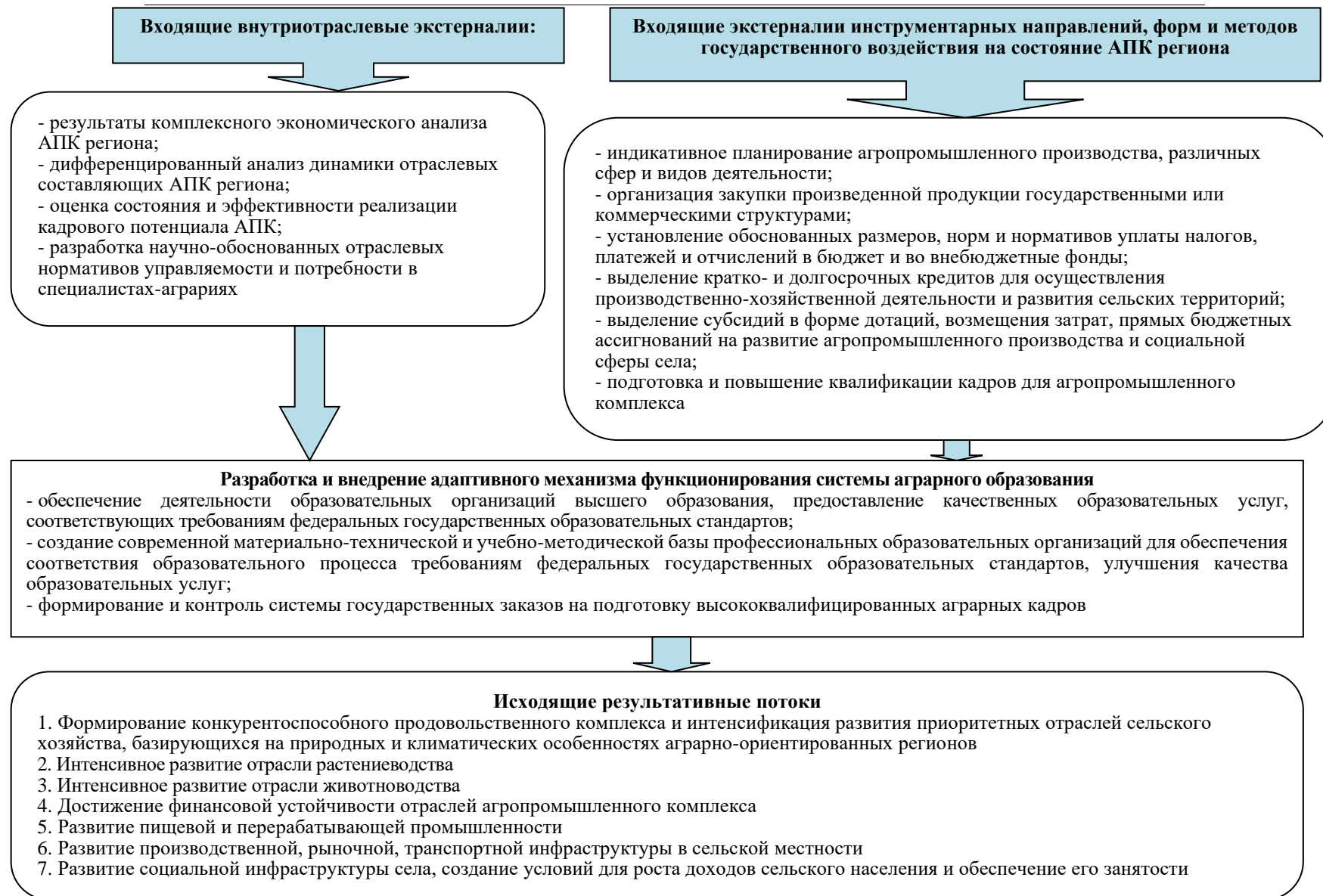
Современная концепция региональной агроэкономической политики состоит в ее понимании как сферы потенциальной интервенции государства. Главная цель формирования государственной региональной агроэкономической политики заключается в создании современного, интегрированного в мировое производство, способного к саморазвитию агропромышленного комплекса, который отвечает аналогичным образованиям развитых государств мира.



**Рисунок 1.** Организационно-экономический механизм управления качеством кадрового обеспечения на региональном уровне (разработано автором)



**Рисунок 2.** Организационно-экономический механизм управления качеством кадрового обеспечения на отраслевом уровне (разработано автором)



*Рисунок 3. Концепция межотраслевого баланса аграрного рынка труда и системы аграрного образования региона (разработано автором)*

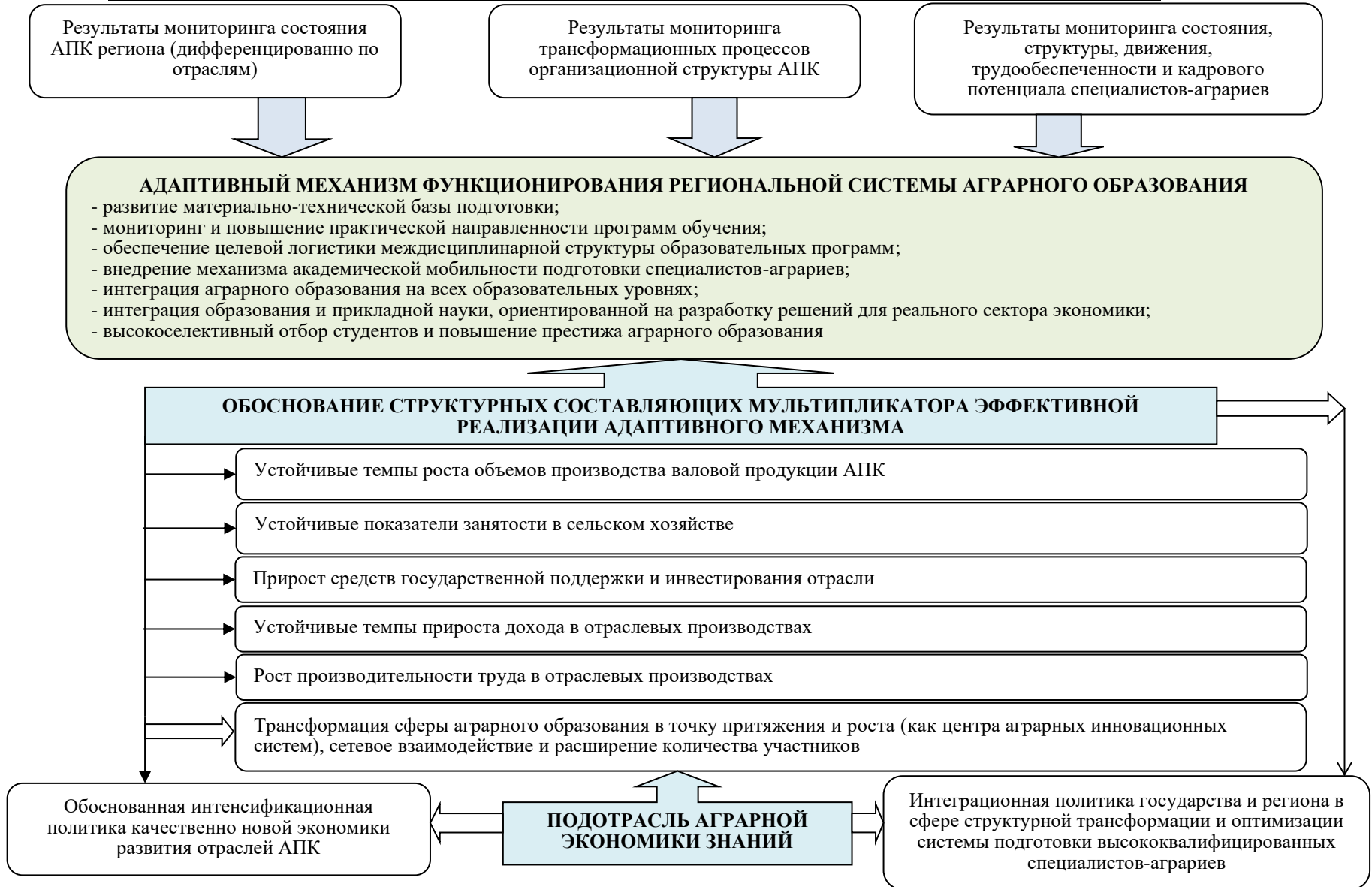


Рисунок 4. Механизм практической реализации модели эффективности кадрового обеспечения АПК (разработано автором)



В настоящее время в подходах к формированию национальной и региональной экономики преобладает инновационность, в том числе и в аграрной сфере производства. Однако, появление и внедрение инновационных технологий в АПК не подкрепляется созданием прогрессивных парадигм в образовании. Технологии дают возможность доступа к новой информации, но, с другой стороны, обостряют проблему профильной и регионально-отраслевой несбалансированности кадрового обеспечения АПК. Современная сфера управления знаниями – это не только административное регулирование и работа с базами данных, это, прежде всего, управление людьми, которые объединены общей регионально-отраслевой проблемой, генерируют идеи, разрабатывают модели развития и способны эффективно действовать в направлении поступательного внедрения изменений.

Исходя из этого, организационно-экономический механизм практической реализации качественной модели кадрового обеспечения регионального АПК должен включать следующие структурные составляющие (рис. 4) [2]:

- использование усовершенствованной методологии межотраслевого баланса кадрового обеспечения агропромышленного комплекса, позволяющей обосновать материально-технические, технико-технологические, инновационные и организационные потребности рынка аграрного труда;
- внедрение методико-практической концепции мониторинга состояния кадрового обеспечения АПК региона, основанной на оценке структуры, движения, трудообеспеченности и кадрового потенциала специалистов-аграриев;
- формирование адаптивного механизма функционирования системы аграрного образования в аграрно-ориентированных регионах;
- обоснование индикаторов структурных составляющих мультипликатора эффективной системы кадрового обеспечения и аграрного образования в регионе.

Базисом региональной системы аграрного образования должна стать аграрная подотрасль экономики знаний, функциональная направленность которой будет формироваться на сочетании научных исследований аграрного характера и опыта внедрения программ устойчивого развития АПК.

Подводя итоги проведенного исследования, можно констатировать, что в современном информационном обществе высокие результаты трудовой деятельности определяются не уровнем должности индивидуума, а степенью его профессионального творческого мышления, способностью к адаптации в новых социально-экономических условиях, возможностью сочетания традиций, ожиданий общества и инновационных идей.

Агрэкономическая политика государства, региональных и отраслевых органов управления, отдельных субъектов предпринимательской деятельности должна обеспечивать максимально полное использование кадрового потенциала работников, способствовать формированию кадровых ресурсов в необходимом количестве и с соответствующими качественными характеристиками. Организационно-экономический механизм управления качеством кадрового обеспечения АПК должен базироваться на трех основных компонентах: образовательном, отраслевом и региональном.

В условиях стремительного роста роли и значения экономики знаний основной целью региональной агрэкономической политики должно стать создание фундамента для динамичного, сбалансированного социально-экономического развития аграрно-ориентированных регионов, основанного на ведущей роли системы аграрного образования как продуцента высококвалифицированного персонала на рынке аграрного труда.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Анисимова, Н.Ю. Трансформационные процессы организационной структуры АПК Крыма и его кадрового обеспечения [Текст] / Н.Ю. Анисимова // Известия сельскохозяйственной науки Тавриды. – 2018. – № 13(176). – С. 185-201.
2. Анисимова, Н.Ю. Формирование адаптивного механизма функционирования системы аграрного образования Республики Крым [Текст] / Н.Ю. Анисимова // Тенденции, направления и перспективы развития экономических отношений в современных условиях хозяйствования: сборник трудов III межрег. с межд. участ. научн.-практ. конф. (г. Симферополь, 21-22 февраля 2018 г. (РФ, г. Симферополь) С. 22-26.
3. Барчан, Н.Н. Управление кадровым обеспечением: декомпозиция целей [Текст] / Н.Н. Барчан, А.А. Котов, А.П. Чумаченко // Вестник научных конференций. – 2017. – № 3-4(19). – С. 9-11.
4. Искандаров, Х.Х. Совершенствование мотивационного механизма кадрового обеспечения аграрного сектора экономики (на материалах Республики Таджикистан): автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 [Текст] / Искандаров Хофиз Хакимович. – Душанбе, 2017. – 25 с.
5. Копылова, М.А. Методологические принципы кадрового управления [Текст] / М.А. Копылова, В.Г. Новиков // Вестник РГАЗУ. – 2008. – № 2. – С. 138-139.
6. Корабейников, И.Н. Развитие кадрового обеспечения деятельности органов местного самоуправления [Текст] / И.Н. Корабейников, С.А. Никитин // ПСЭ. – 2013. – № 3(47). – С. 467-472.
7. Стрижеус, Л.В. Теоретико-прикладні аспекти управління інтелектуально-кадровим забезпеченням підприємства [Текст] / Л.В. Стрижеус, И.В. Кравченя // Економічний форум. – 2017. – № 3. – С. 222-227.
8. Яковлев, И.Г. К вопросу об определении понятия «Кадровое обеспечение» [Текст] / И.Г. Яковлев // Управление мегаполисом. – 2010. – № 3. – С. 45-56.
9. DeMarco, T. Peopleware: Productive Projects and Teams [Text] / T. DeMarco, T. Lister. – 3rd edition. – New York: Addison-Wesley Professional, 2013. – 272 p.
10. Ecirli, A. Human Resources in European Market in the Past Decade – A Sociological Overview [Text] / A. Ecirli, E.-M. Dobre, E. Dobrescu, M.I. Danetiu // Procedia – Social and Behavioral Sciences. – 2014. – Vol. 150. – P. 320-329.
11. Salehi-Isfahani, D. Cash transfers and labor supply: Evidence from a large-scale program in Iran [Text] / D. Salehi-Isfahani, M.H. Mostafavi-Dehzooeic // Journal of Development Economics. – 2018. – Vol. 135. – P. 349-367.
12. Stathakopoulos, V. Market-driving strategy and personnel attributes: Top management versus middle management [Electronic resource] / V. Stathakopoulos, K.G. Kottikas, I.G. Theodorakis, E. Kottika // Journal of Business Research. – 2018. – Access mode: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296318304703>.
13. Teruyama, H. Firm-level labor demand for and macroeconomic increases in non-regular workers in Japan [Text] / H. Teruyama, Y. Goto, S. Lechevalier // Japan and the World Economy. – 2018. – Vol. 48. – P. 90-105.

**Anisimova Natalia Yurevna**

V.I. Vernadsky Crimean federal university, Simferopol, Russia  
Department of economics and management  
E-mail: anisimova.99@mail.ru

## **Organizational and economic mechanism of quality management of staffing of agro-industrial complex of the region**

**Abstract.** In article theoretical justification of essence and contents of the term «staffing» is given, features of process and resource approaches to its formulation are considered. On the basis of monographic and comparative methods of a research differences in the concepts «staffing» and «personnel security» are revealed, the directions of application of these terms in scientific literature are shown.

The purpose of writing of article was development and theoretical and methodical justification of the organizational and economic mechanism of quality management of staffing of agro-industrial complex at the regional level. The regional level of the conducted research was caused by the specifics of agricultural production allowing to differentiate the agrarian focused regions in the context of their staffing.

In article it is defined that intrinsic characteristic of staffing includes three obligatory components: educational, branch and regional. At the same time education as the separate system and branch of economy has to participate in process of staffing not only at a stage of obtaining basic professional knowledge, but also increase the personnel potential of the worker throughout all his work. In turn, the organizational and economic mechanism of quality management of staffing of agrarian and industrial complex of the region will be based on objective assessment of a system of agrarian formation of various levels, definition of instruments of their interaction and synergetic influence at each other.

In conclusions of the conducted research it is formulated that effective functioning of the organizational and economic mechanism of quality management of staffing of agrarian and industrial complex has to be based on the concept of interindustry balance of agrarian labor market and the system of agrarian formation of the region that will promote performance of strategic purposes of development of regional agro-industrial complex.

**Keywords:** staffing; process approach; resource approach; personnel security; agro-industrial complex; region; quality; labor market; organizational and economic mechanism; interindustry balance