

Оценка влияния мотивации и вовлеченности на производительность труда персонала сельскохозяйственных предприятий

Т. А. Беляева¹, И. А. Козьева¹ ✉

¹ Юго-Западный государственный университет
ул. 50 лет Октября 94, г. Курск 305040, Российская Федерация

✉ e-mail: i.a.kozieva@mail.ru

Резюме

Актуальность. В современных условиях развития аграрного сектора экономики необходимо совершенствовать процесс управления кадровым потенциалом сельскохозяйственных предприятий, находить резервы для формирования конкурентоспособного высокопроизводительного развивающегося персонала, способного работать в перспективных условиях цифровой экономики.

Существенным ресурсом повышения производительности труда является развитие системы мотивации и вовлеченности сельскохозяйственного персонала в достижение целей организации. Измерение вовлеченности персонала, оценка влияния на показатели эффективности деятельности предприятия, разработка мотивационных механизмов в управлении персоналом создают дополнительные возможности устойчивого развития сельскохозяйственных предприятий.

Целью исследования является комплексная оценка влияния мотивации и вовлеченности на производительность труда персонала сельскохозяйственных предприятий.

Задачи: систематизировать факторы повышения производительности труда в управлении устойчивым развитием сельскохозяйственного предприятия в современных условиях развития российской экономики; изучить отраслевые особенности мотивации труда и вовлеченности персонала в сельском хозяйстве, определяемые совокупностью отличительных условий развития аграрной сферы; оценить динамику производительности труда и рентабельности персонала аграрного предприятия; измерить вовлеченность персонала предприятия и проанализировать влияние уровня вовлеченности на производительность труда.

Методология. В процессе исследования были использованы методы экономического, эмпирического и статистического анализа, методы экспертного оценивания, графической и табличной визуализации полученных результатов исследования.

Результаты. Предложено идентифицировать мотивационные составляющие в управлении сельскохозяйственным персоналом, определяемые производственно-экономической спецификой данной отрасли. Проведено исследование и измерение вовлеченности персонала сельскохозяйственного предприятия, что позволило проанализировать влияние вовлеченности на производительность труда и определить стратегические направления формирования мотивационного механизма на предприятии. На основе данных отчетности предприятия были рассчитаны сопоставимые показатели производительности и рентабельности персонала и сделаны соответствующие выводы.

Выводы. В рамках проведенного исследования была предложена технология исследования и оценки влияния вовлеченности на производительность труда сельскохозяйственного персонала с последующей трансформацией результатов оценки в стратегические направления развития мотивации персонала.

Ключевые слова: сельское хозяйство; производительность труда; экономическое развитие; экономическая эффективность; цифровая трансформация; мотивация персонала; измерение вовлеченности персонала.

Конфликт интересов: В представленной публикации отсутствует заимствованный материал без ссылок на автора и (или) источник заимствования, нет результатов научных работ, выполненных авторами публикации лично и (или) в соавторстве, без соответствующих ссылок. Авторы декларируют отсутствие конфликта интересов, связанных с публикацией данной статьи.

Для цитирования: Беляева Т. А., Козьева И. А. Оценка влияния мотивации и вовлеченности на производительность труда персонала сельскохозяйственных предприятий // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2022. Т. 12, № 6. С. 141–154. <https://doi.org/10.21869/2223-1552-2022-12-6-141-154>.

Поступила в редакцию 08.10.2022

Принята к публикации 05.11.2022

Опубликована 22.12.2022

Evaluation of the Assessment of Motivation and Involvement in Labor Productivity of the Personnel of Enterprises

Tatyana A. Belyaeva¹, Irina A. Kozieva¹ ✉

¹ Southwest State University
50 Let Oktyabrya Str. 94, Kursk 305040, Russian Federation

✉ e-mail: i.a.kozieva@mail.ru

Abstract

Relevance. In modern conditions of development of the agrarian sector of the economy it is necessary to improve the process of management of personnel potential of agricultural enterprises, to find reserves for the formation of competitive highly productive developing personnel, capable of working in the promising conditions of the digital economy.

An essential resource for increasing labor productivity is the development of the system of motivation and involvement of agricultural personnel in achieving the goals of the organization. Measuring the involvement of personnel, assessing the impact on the performance indicators of the enterprise, the development of motivational mechanisms in personnel management create additional opportunities for sustainable development of agricultural enterprises.

The purpose of the study is a comprehensive assessment of the impact of motivation and engagement on the labor productivity of the personnel of agricultural enterprises.

Objectives: to systematize the factors of increasing labor productivity in managing the sustainable development of an agricultural enterprise in the current conditions of the development of the Russian economy; to study the sectoral features of labor motivation and personnel involvement in agriculture, determined by a set of distinctive conditions for the development of the agricultural sector; assess the dynamics of labor productivity and profitability of the personnel of an agricultural enterprise; measure the involvement of the personnel of the enterprise and analyze the impact of the level of involvement on labor productivity.

Methodology. In the course of the study, methods of economic, empirical and statistical analysis, methods of expert evaluation, graphical and tabular visualization of the results of the study were used.

Results. It is proposed to identify the motivational components in the management of agricultural personnel, determined by the production and economic specifics of this industry. A study and measurement of the involvement of the personnel of an agricultural enterprise was carried out, which made it possible to analyze the impact of involvement on labor productivity and determine the strategic directions for the formation of a motivational mechanism at the enterprise. Based on the reporting data of the enterprise, comparable indicators of productivity and profitability of personnel were calculated and appropriate conclusions were drawn.

Conclusions. As part of the study, a technology was proposed to study the impact of involvement on the productivity of agricultural personnel with the subsequent transformation of the assessment results into strategic directions for the development of personnel motivation.

Keywords: agriculture; labor productivity; economic development; economic efficiency; digital transformation; staff motivation; measurement of staff involvement.

Conflict of interest: In the presented publication there is no borrowed material without references to the author and (or) source of borrowing, there are no results of scientific works performed by the authors of the publication, personally and (or) in co-authorship, without relevant links. The authors declares no conflict of interest related to the publication of this article.

For citation: Belyaeva T. A., Kozieva I. A. Evaluation of the Assessment of Motivation and Involvement in Labor Productivity of the Personnel of Enterprises. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment* = *Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management*. 2022; 12(6): 141–154. (In Russ.) [https://doi.org/ 10.21869/2223-1552-2022-12-6-141-154](https://doi.org/10.21869/2223-1552-2022-12-6-141-154).

Received 08.10.2022

Accepted 05.11.2022

Published 22.12.2022

Введение

Сельское хозяйство является важным ресурсом стабильного и безопасного развития любого государства и его регионов. В современных российских условиях импортозамещения и цифровизации для агропромышленного бизнеса открываются новые перспективы развития, как стратегические, так и краткосрочные. Для того чтобы эффективно использовать «окна возможностей» для прогресса аграрной сферы, нужны высокопроизводительные человеческие ресурсы. Специфика кадрового обеспечения, проблемы количества и качества рабочей силы в агробизнесе, необходимость переподготовки и повышения квалификации кадров могут стать серьезным препятствием возможного развития сельского хозяйства.

Следовательно, нужно создать условия для формирования и развития высокопроизводительного кадрового потенциала, соответствующего изменяющимся требованиям внешней и внутренней среды сельскохозяйственных предприятий. Повышение производительности труда персонала в аграрном секторе экономике остается актуальной проблемой, для решения которой необходимо использовать все возможные ресурсы.

Существенные результаты повышения производительности труда в различных отраслях экономики, в т. ч. в сель-

ском хозяйстве, обеспечиваются реализацией национального проекта «Производительность труда» и соответствующих взаимосвязанных с ним федеральных и региональных проектов. Но каждое сельскохозяйственное предприятие имеет внутренние ресурсы роста производительности труда персонала, которые целесообразно активно использовать.

Разработка и реализация стимулирующих мер к повышению производительности труда на предприятиях являются драйверами развития аграрного сектора и экономики в целом. Культура высокой производительности и эффективности работников должна быть создана на каждом конкурентоспособном предприятии [1].

Ресурсом повышения производительности труда и развития современных организаций является формирование системы эффективной мотивации и управления вовлеченностью персонала. Вовлеченные в процесс достижения целей организации сотрудники не только работают с полной отдачей в условиях усложнения трудового функционала, но и способствуют инновационной трансформации организации, благоприятно реагируют на необходимость работать в условиях многозадачности, постоянно развиваться и повышать свой профессиональный уровень.

Эффективное управление мотивацией и вовлеченностью приводит к повышению производительности труда, достижению поставленных целей и устойчивому развитию управляемого объекта. Несмотря на значительный накопленный отечественный и зарубежный опыт исследования мотивации и вовлеченности персонала как фактора роста экономической эффективности, многие направления диагностики вовлеченности и оценки взаимосвязи вовлеченности с финансово-экономическими результатами развития остаются недостаточно изученными, особенно в сельском хозяйстве.

В изучении процессов формирования и развития трудового потенциала аграрной сферы, повышения производительности труда сельскохозяйственных работников управление мотивацией и вовлеченностью персонала представляет значительный интерес и является актуальным и перспективным направлением. Эффективность деятельности, конкурентоспособность и устойчивость развития сельскохозяйственного предприятия во многом зависят от развития данных направлений управления персоналом.

Материалы и методы

Проведенное исследование основано на методах экономического, эмпирического и статистического анализа, методах экспертного оценивания, графической и табличной визуализации полученных результатов исследования.

Теоретико-методические основы различных направлений данного исследования раскрыты в работах многих авторов, акцентирующих свое внимание как на технологии взаимосвязи мотивации и производительности труда, так и на специфике управления мотивационными факторами роста производительности труда в аграрной сфере.

Согласно выводам В. В. Верникова [2, с. 116], производительность труда определяется влиянием взаимосвязанной совокупности трех ключевых факторов: трудовая мотивация, материально-техническое и технологическое обеспечение (технологизация), профессиональная квалификация и трудовая компетентность.

В его работах [2; 3; 4 и др.] обосновано, что мотивация как социопсихологическая компонента производительности труда во многом обеспечивает ее рост, определяет уровень профессиональной компетентности персонала и повышение эффективности деятельности организации.

Ж. Ю. Коптева и И. А. Томакова отмечают, что для комплексного развития сельского хозяйства важное значение имеет сложный и многогранный процесс управления человеческим капиталом [5; 6]. Именно использование соответствующих компетенций рабочей силы в сельском хозяйстве, активизация мотивационных факторов в управлении сельскохозяйственным персоналом приведут к повышению производительности труда и максимизации прибыли, станут основным условием устойчивого развития аграрной сферы.

Т. А. Власова предлагает сформировать многоуровневую структуру управления формированием и развитием кадрового потенциала аграрного сектора экономики с активным участием вовлеченных сотрудников сельскохозяйственных предприятий [7; 8].

Опережающие темпы роста агропромышленного комплекса обеспечиваются в первую очередь согласно точке зрения Н. И. Прока [9] формированием эффективного механизма мотивации аграрного труда. Цифровая модернизация АПК зависит от количественных и качественных

параметров кадрового потенциала, уровня производительности и мотивированности труда [10].

Исследуя механизм, особенности и направления развития мотивации в сельском хозяйстве, авторы [11; 12] приходят к необходимости создания системы мотивационного мониторинга, учитывающего специфику аграрного сектора экономики.

Исследования в области оценки уровня производительности труда в сельскохозяйственных предприятиях [13], факторов устойчивого развития агропромышленного комплекса России [14], специфики цифровой трансформации сельского хозяйства [15] дают возможность систематизировать отраслевые особенности мотивации труда в сельском хозяйстве, определяемые совокупностью отличительных условия развития аграрной сферы.

К производственно-экономическим особенностям сельского хозяйства, модифицирующим традиционные подходы к мотивации персонала, относятся:

- сезонность производственных процессов – аритмия нагрузки на сотрудников, временной лаг между процессами производства и результатами усложняют управление мотивацией;

- влияние природно-климатических условий на вероятность получения планируемых результатов объективно демотивирует сотрудников и снижает мотивационную роль работодателя;

- использование земли в качестве средства производства, концентрация трудовых ресурсов в городской местности с более комфортными условиями проживания и развитой инфраструктурой и т. д.

Развитие и адаптация к специфике сельского хозяйства методов управления мотивацией и производительностью труда может осуществляться по различным

направлениям: определение направлений повышения эффективности труда персонала на основе его многокритериального оценивания [16], использование ключевых показателей эффективности в системе мотивации персонала [17], формирование и использование в управлении мотивационных профилей персонала [18], повышение эффективности труда на основе управления вовлеченностью персонала [19] и др.

Вовлеченность персонала как ключевое направление HR-менеджмента рассмотрено в монографии И. И. Фроловой [20]. Согласно точке зрения автора, вовлеченность обеспечивает непрерывное совершенствование экономических результатов, повышение производительности труда работников и эффективности деятельности организации.

Нами ранее было проведено исследование вовлеченности персонала в системе кадровой аналитики как ресурса развития современных организаций [21].

Результаты и их обсуждение

В Курской области аграрная сфера является существенной структурной частью региональной социально-экономической системы. В структуре валового регионального продукта деятельность «сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство» превышает 19%, что больше доли «обрабатывающих производств» (15,7%), «добычи полезных ископаемых» (12,1%), «строительства» (5,6%) [1, с. 43]. Среднегодовая численность работников сельскохозяйственных организаций составляет 25,5 тыс. чел., или 8,2% от общей численности занятых в экономике региона. Процент сельского населения в Курской области – 31,2%, несмотря на снижение, остается выше общероссийского показателя

(25,5%). В регионе в 2021 г. было произведено 3% продукции сельского хозяйства страны [22]. Это самый высокий удельный вес области в общероссийских основных социально-экономических показателях за 2021 г.

Динамика индекса производства продукции сельского хозяйства представлена ниже (рис.).

Индекс производства продукции сельского хозяйства в 2021 г., по сравнению с 2020 г., снизился до 88,3%, при

этом индекс производства по сельскохозяйственным организациям был еще ниже – 87,9% [22, с. 61]. Развитие регионального сельскохозяйственного производства зависит от результативности каждой организации, а необходимость приоритетного развития сельского хозяйства региона определяется также и пространственной организацией экономики Курской области, в которой большинство муниципальных районов имеют именно аграрную специализацию.

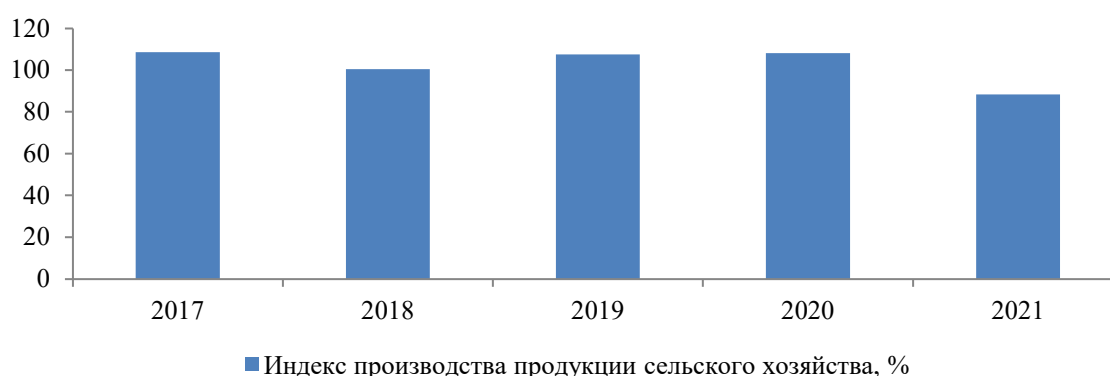


Рис. Динамика индекса производства продукции сельского хозяйства Курской области в 2017–2021 гг. [22, с. 11]

Оценка направлений повышения производительности труда работников на основе управления мотивацией и вовлеченностью персонала проведена на материалах сельскохозяйственного предприятия АО «Амосовское» Медвенского района Курской области [23].

Основными видами деятельности АО «Амосовское» являются выращивание зерновых (кроме риса), зернобобовых культур и семян масличных культур; выращивание однолетних кормовых культур; разведение молочного крупного рогатого скота и другие виды деятельности.

Предприятие расположено на территории Амосовского сельсовета, численность населения которого составляет 1021 человек, из них около 35% находятся в нетрудоспособном возрасте. Таким образом, на анализируемом предприятии, чис-

ленность которого составляет около 150 чел., занята пятая часть трудовых ресурсов данной территории, что позволяет считать его стратегически важным для устойчивого развития этого микрорегиона.

Рассмотрим экономические результаты деятельности АО «Амосовское» (табл. 1).

Годовая выручка за 2021 г. составила 312209 тыс. руб. – это на 46452 тыс. руб., или на 17,5% больше, чем за предыдущий период (в фактически действовавших ценах). В 2021 г. произошло снижение таких показателей, как чистая прибыль, рентабельность и рентабельность персонала предприятия. Рентабельность предприятия снизилась в 2021 г. по сравнению с 2020 г. на 4,1% (с 23,7% до 19,6%), но остается на среднероссийском уровне.

Таблица 1. Экономические результаты деятельности предприятия в 2017–2021 гг.
(в фактически действовавших ценах)

Показатель	2017	2018	2019	2020	2021	Изменение, %	
						к 2020	к 2017
1. Выручка, тыс. руб.	184878	193658	206229	265757	312209	117,5	168,9
2. Чистая прибыль (убыток), тыс. руб.	37090	24672	32467	62897	61292	97,4	165,3
3. Среднесписочная численность персонала предприятия, чел.	164	157	150	148	149	100,7	90,9
4. Рентабельность, %	20,1	12,7	15,7	23,7	19,6	4,1	0,5
5. Производительность труда, тыс. руб. / чел.	1127,3	1233,5	1374,9	1795,7	2095,4	116,7	185,9
6. Рентабельность персонала предприятия, тыс. руб. / чел.	226,2	157,1	216,4	425,0	411,4	96,8	181,9

Производительность труда в фактических ценах увеличивалась ежегодно, общий рост за 5 лет составил 85,9%. Значение показателя прибыли на одного работающего также существенно возросло на 81,9%. Однако пересчет производительности труда и рентабельности персонала в сопоставимые цены с учетом индексов цен производителей сельскохозяйственной продукции [22, с. 91] показывает незначительный рост данных показателей (табл. 2).

Таким образом, согласно таблице 2, реальный рост производительности и труда и рентабельности персонала за 5 лет составил 15,5% и 13,1% соответственно.

Главной производительной силой АО «Амосовское» является человеческий ресурс. От его качества и эффективности использования во многом зависят результаты деятельности предприятия и его конкурентоспособность, он оказывает решающее влияние на повышение эффективности производства.

Размеры, структура и качество трудовых ресурсов, обеспеченность ими и их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения

объемов сельскохозяйственной продукции и повышения эффективности производства.

От того, насколько предприятие обеспечено трудовыми ресурсами и насколько эффективно их использует, зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования машин, механизмов и, как результат, объем производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

В современных условиях особое значение приобретает анализ обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами, призванный не только оценивать степень укомплектованности предприятия работниками соответствующей профессиональной и квалификационной подготовки, но и выявлять резервы сокращения потребности в рабочих кадрах за счет улучшения режима работы и условий труда, технического перевооружения и реконструкции и др.

В таблице 3 представлены состав и структура численности персонала АО «Амосовское».

Следует отметить в качестве негативных тенденций общее сокращение

численности работников предприятия на 9,1%, а также сокращение доли работников, занятых в сельскохозяйственном

производстве (на 10,7%) с одновременным ростом доли руководителей, специалистов и служащих (на 10,5%).

Таблица 2. Оценка динамики производительности и рентабельности персонала в 2017–2021 гг. (в сопоставимых ценах)

Показатель	2017	2018	2019	2020	2021	Изменение, %	
						к 2020	к 2017
1. Выручка (в ценах 2021 г.), тыс. руб.	297469	248086	306841	303229	312209	103,0	105,0
2. Чистая прибыль (убыток) (в ценах 2021 г.), тыс. руб.	59678	31606	48306	71765	61292	85,4	102,7
3. Индекс цен производителей сельскохозяйственной продукции, %	84,9	125,6	86,1	130,4	114,1	-	-
4. Среднесписочная численность персонала предприятия, чел.	164	157	150	148	149	100,7	90,9
5. Производительность труда, тыс. руб. / чел.	1813,8	1580,2	2045,6	2048,8	2095,4	102,3	115,5
6. Рентабельность персонала предприятия, тыс. руб. / чел.	363,9	201,3	322,0	484,9	411,4	84,8	113,1

Таблица 3. Состав и структура численности персонала АО «Амосовское» в 2017–2021 гг.

Показатели	Списочная численность, чел.					Удельный вес, %				
	2017	2018	2019	2020	2021	2017	2018	2019	2020	2021
Работники, занятые в сельскохозяйственном производстве	140	133	127	117	112	85,4	84,7	84,8	79,3	75,7
Руководители, специалисты и служащие	16	17	18	25	21	9,8	10,8	12,0	17,0	20,3
Вспомогательный персонал	8	7	5	6	6	4,9	4,5	3,2	3,7	4,0
<i>Итого</i>	164	157	150	148	149	100	100	100	100	100

На материалах данного предприятия была проведена оценка эффективности управления мотивацией и вовлеченностью персонала предприятия.

Сотрудникам было предложено ответить на вопросы традиционного опросника по оценке вовлеченности, рекомендованного и разработанного центром Гэллага, который применялся нами в [21].

Модель оценки вовлеченности Института Гэллага рассматривает вовлеченность как совокупность включенности, удовлетворенности и энтузиазма. В

опроснике Гэллага (Q12) вопросы сгруппированы по направлениям: карьера и развитие, миссия и цель организации, признание и ценность, межличностные отношения. По результатам опроса исследуется корреляция с показателями: производительность, прибыльность, удержание и текучесть кадров.

Анонимный опрос на предприятии был проведен в форме бумажного анкетирования. В анкету были включены 12 вопросов согласно опроснику Q12. Всего в опросе приняло участие 30 сотруд-

ников, что составляет пятую часть от персонала организации (149 человек). В

таблице 4 представлены результаты анкетирования.

Таблица 4. Результаты анкетирования персонала, %

Вопрос	Ответ	
	да	нет
1. Знаете ли Вы, что ожидает от Вас работодатель?	15	85
2. Имеете ли Вы необходимые материалы и инструменты для надлежащего выполнения своей работы?	35	65
3. Имеете ли Вы возможность ежедневно делать на своей работе то, что Вы делаете лучше всего?	40	60
4. Получали ли Вы за последние семь дней одобрение или похвалу за хорошо выполненную работу?	25	75
5. Относится ли Ваш непосредственный руководитель или кто-либо другой на работе к Вам как к личности?	30	70
6. Кто-нибудь на Вашей работе способствует Вашему профессиональному развитию?	35	65
7. Принимается ли во внимание Ваша точка зрения?	15	85
8. Вызывают ли у Вас миссия и стратегия вашей компании чувство значимости выполняемой Вами работы?	10	90
9. Считают ли Ваши коллеги своим долгом качественное выполнение работы?	20	80
10. Есть ли у Вас на работе настоящий друг?	20	80
11. За последние полгода говорил ли кто-нибудь с Вами на работе о Ваших профессиональных успехах и достижениях?	10	90
12. За последний год были ли у Вас на работе возможности для приобретения новых знаний и профессионального роста?	15	85
Итого уровень вовлеченности	23	77

По результатам ответов респондентов (табл. 4) можно сказать, что уровень вовлеченности персонала в деятельность предприятия достаточно низкий. Таким образом, можно сделать вывод, что персонал АО «Амосовское» практически не вовлечён в процесс достижения целей организации, отсутствует инициатива и стремление выполнять работу лучше.

По результатам опроса средний уровень вовлеченности составил 23%. Это крайне низкое значение вовлеченности персонала, свидетельствует о низкой вовлеченности и слабой мотивации персонала.

Первым шагом к улучшению является измерение вовлеченности. Измеряя и повышая вовлеченность, руководство де-

монстрирует усилия по созданию комфортных условий деятельности сотрудников, что побуждает их более ответственно подходить к своим задачам по достижению цели организации. В стратегической перспективе необходимо совершенствование системы мотивации персонала для повышения вовлеченности, производительности и эффективной деятельности персонала.

Выводы

В современных условиях возможно интенсивное развитие сельского хозяйства в условиях цифровой трансформации посредством внедрения цифровых технологий и платформенных решений для обеспечения технологического про-

рыва и достижения роста производительности труда на сельскохозяйственных предприятиях. Кроме того, открываются новые возможности по освоению рынков продукции по мере импортозамещения. Важным условием ускоренного развития аграрной сферы выступает высокопроизводительный конкурентоспособный персонал сельскохозяйственных предприятий.

В связи с этим актуализируется необходимость поиска резервов роста производительности труда в сельском хозяйстве, повышения компетентности персонала аграрной сферы, повышения способности сельскохозяйственных работников к развитию и обучению.

Достижению этих целей будет способствовать совершенствование управления системой мотивации и вовлеченно-

стью персонала на сельскохозяйственных предприятиях. Управление мотивацией и вовлеченностью персонала в аграрном секторе имеет определенную специфику, обусловленную производственно-экономическими особенностями сельского хозяйства. Идентификация специфических черт мотивации и вовлеченности сельскохозяйственного персонала позволит сформировать эффективный мотивационный механизм, обеспечивающий повышение производительности труда в сельском хозяйстве. Измерение связи между вовлеченностью персонала и производительностью труда дает возможность оценить влияние вовлеченности на итоговые финансовые результаты и другие бизнес-показатели экономической деятельности сельскохозяйственных предприятий.

Список литературы

1. Национальный проект «Производительность труда». URL: производительность.рф/ (дата обращения 20.08.2022).
2. Верников В. А. Факторы повышения производительности труда в малых и средних предпринимательских организациях // Научный вестник: финансы, банки, инвестиции. 2022. № 2(59). С. 105-120.
3. Эффективность управления человеческими ресурсами в системе повышения производительности труда как фактор инновационного развития экономики России / В. Н. Засько, Н. П. Иващенко, Е. В. Вашаломидзе [и др.]. М.: Русайнс, 2021. 162 с.
4. Верников В. А. Особенности планирования и управления производительностью труда в предпринимательских структурах в условиях трансформации конкурентной среды // Экономика и социум: современные модели развития. 2020. Т. 10, № 1(27). С. 21-30.
5. Томакова И. А., Коптева Ж. Ю. Условия социально-экономической инфраструктуры в формировании и развитии человеческого капитала в АПК Курской области // Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. 2022. Т. 12, № 3. С. 97-110.
6. Коптева Ж. Ю., Томакова И. А. Управление человеческим капиталом в условиях цифровой трансформации АПК // Вестник НГИЭИ. 2022. № 5 (132). С. 102–88.
7. Власова Т. А. Цифровая трансформация сферы управления персоналом: современные тенденции и принципы дальнейшего развития // Цифровизация процессов управления: стартовые условия и приоритеты: сборник материалов Международной научно-практической конференции, Курск, 21–22 апреля 2022 года. Курск: Курский государственный университет, 2022. С. 257-262.

8. Власова Т. А. Механизм управления формированием кадрового потенциала аграрного сектора экономики // Проблемы экономического роста и устойчивого развития территорий: материалы V Международной научно-практической интернет-конференции: в 2 ч. Вологда: Вологодский научный центр Российской академии наук, 2020. С. 119-121.
9. Управление эффективностью использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве / Н. И. Прока, Е. И. Ловчикова, Г. П. Зверева, А. С. Волченкова. Орёл: Орловский государственный аграрный университет имени Н. В. Парахина, 2022. 160 с.
10. Прока Н. И. Роль мотивации труда в решении проблемы продовольственной безопасности // Вестник аграрной науки. 2022. № 3(96). С. 134-139.
11. Погребцова Е. А., Леушкина В. В., Кондратьева О. В. Мотивация работников сельского хозяйства: механизм, особенности и направления развития // Омский научный вестник. Серия: Общество. История. Современность. 2022. Т. 7, № 2. С. 134-140.
12. Pogrebtsova E. A. Motivational monitoring system in agricultural enterprises: the concept and methodology of conducting // International Agricultural Journal. 2022. N 1. P. 261-274.
13. Смирнова Е. А., Постнова М. В., Тарасова Е. А. Оценка уровня производительности труда в сельскохозяйственных предприятиях Ульяновской области // Вестник Казанского государственного аграрного университета. 2018. Т. 13, № 3(50). С. 140-146.
14. Жариков М. В. Факторы устойчивого развития агропромышленного комплекса России // Экономика устойчивого развития. 2019. № 3(39). С. 255-259.
15. Цифровая трансформация сельского хозяйства как элемент устойчивого развития / В. Х. Федоров, М. С. Шейхова, Е. П. Орлова, Н. М. Кувичкин // Московский экономический журнал. 2022. № 1. С. 10.
16. Афанасьева А. Г., Полищук О. А. Оценка эффективности труда персонала компании // Проблемы развития современного общества: сборник научных статей IV Всероссийской национальной научно-практической конференции. Курск, 22 января 2021 г. / Юго-Западный государственный университет. Курск, 2021. С. 30-34.
17. Мальсагов М. К., Полищук О. А. Ключевые показатели эффективности «KPI» в системе мотивации персонала // Цифровая экономика: проблемы и перспективы развития: сборник научных статей II межрегиональной научно-практической конференции, Курск, 13 ноября 2020 года / Юго-Западный государственный университет. Курск, 2020. С. 288-292.
18. Богатырева И. В., Богатырев А. Е. Оценка влияния материальной заинтересованности и трудовой активности персонала на рост производительности труда // Экономика труда. 2022. Т. 9, № 4. С. 827-840.
19. Аболонкова Ю. Н. Повышение эффективности труда на основе управления вовлеченностью персонала // Цифровая экономика: проблемы и перспективы развития: сборник научных статей III межрегиональной научно-практической конференции, Курск, 11 ноября 2021 года / Юго-Западный государственный университет. Курск, 2021. С. 22-26.
20. Фролова И. И. Управление вовлеченностью персонала в процесс непрерывного совершенствования. Курск: Университетская книга, 2020. 111 с.
21. Belyaeva T., Kozieva I. Employee engagement in HR analytical systems // Економічний часопис-XXI. 2020. Vol. 186, N 11-12. P. 94-102.
22. Курская область в цифрах. 2022: Краткий статистический сборник / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Курской области. Курск, 2022. 108 с.
23. АО «Амосовское». URL: <http://amos.rkursk.ru/> (дата обращения: 20.08.2022).

References

1. Natsional'nyi proekt "Proizvoditel'nost' truda" [National project "Labor productivity"]. Available at: productivity.rf. (accessed 20.08.2022)
2. Vernikov V. A. Faktory povysheniya proizvoditel'nosti truda v malyykh i srednikh predprinimatel'skikh organizatsiyakh [Factors of increasing labor productivity in small and medium-sized business organizations]. *Nauchnyi vestnik: finansy, banki, investitsii = Scientific Bulletin: Finance, Banks, Investments*, 2022, no. 2 (59), pp. 105-120.
3. Zasko V. N., eds. Effektivnost' upravleniya chelovecheskimi resursami v sisteme povysheniya proizvoditel'nosti truda kak faktor innovatsionnogo razvitiya ekonomiki Rossii [The effectiveness of human resource management in the system of increasing labor productivity as a factor in the innovative development of the Russian economy]. Moscow, Limited Liability Company Rusigns Publ., 2021. 162 p.
4. Vernikov V. A. Osobennosti planirovaniya i upravleniya proizvoditel'nost'yu truda v predprinimatel'skikh strukturakh v usloviyakh transformatsii konkurentnoi sredy [Features of planning and management of labor productivity in business structures in the conditions of transformation of the competitive environment]. *Ekonomika i sotsium: sovremennyye modeli razvitiya = Economy and Society: Modern Development Models*, 2020, vol. 10, no. 1 (27), pp. 21-30.
5. Tomakova I. A., Kopteva Zh. Yu. Usloviya sotsial'no-ekonomicheskoi infrastruktury v formirovani i razviti chelovecheskogo kapitala v APK Kurskoi oblasti [Conditions of socio-economic infrastructure in the formation and development of human capital in the agro-industrial complex of the Kursk region]. *Izvestiya Yugo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sotsiologiya. Menedzhment = Proceedings of the Southwest State University. Series: Economics, Sociology and Management*, 2022, vol. 12, no. 3, pp. 97-110.
6. Kopteva Zh. Yu., Tomakova I. A. Upravlenie chelovecheskim kapitalom v usloviyakh tsifrovoi transformatsii APK [Human capital management in the context of digital transformation of the agro-industrial complex]. *Vestnik NGIEI = Bulletin of NGIEI*, 2022, no. 5 (132), pp. 102-88.
7. Vlasova T. A. [Digital transformation of the sphere of personnel management: modern trends and principles of further development]. *Tsifrovizatsiya protsessov upravleniya: startovyye usloviya i priority. Sbornik materialov Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii, Kursk, 21-22 aprelya 2022 goda* [Digitalization of management processes: starting conditions and priorities. Collection of materials of the international scientific and practical conference, Kursk, April 21-22 2022]. Kursk, Kursk State University Publ., 2022, pp. 257-262. (In Russ.)
8. Vlasova T. A. [The mechanism of managing the formation of human resources in the agricultural sector of the economy]. *Problemy ekonomicheskogo rosta i ustoichivogo razvitiya territorii. Materialy V Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi internet-konferentsi* [Problems of economic growth and sustainable development of territories. Materials of the V international scientific and practical Internet conference, 2 hours, Vologda, 18 – May 22, 2020]. Vologda, Vologda Scientific Center of the Russian Academy of Sciences Publ., 2020, pp. 119-121. (In Russ.)
9. Proka N. I., Lovchikova E. I., Zvereva G. P., Volchenkova A. S. Upravlenie effektivnost'yu ispol'zovaniya trudovykh resursov v sel'skom khozyaistve [Managing the efficiency of the use of labor resources in agriculture]. Orel, Orel State Agrarian University named after N. V. Parakhina Publ., 2022. 160 p.

10. Proka N. I. Rol' motivatsii truda v reshenie problemy prodovol'stvennoi bezopasnosti [The role of labor motivation in solving the problem of food security]. *Vestnik agrarnoi nauki = Bulletin of Agrarian Science*, 2022, no. 3 (96). pp. 134-139.
11. Pogrebtsova E. A., Leushkina V. V., Kondratyeva O. V. Motivatsiya rabotnikov sel'skogo khozyaistva: mekhanizm, osobennosti i napravleniya razvitiya [Motivation of agricultural workers: mechanism, features and directions of development]. *Omskii nauchnyi vestnik. Seriya: Obshchestvo. Istoriya. Sovremennost' = Omsk Scientific Bulletin. Series: Society. History. Modernity*, 2022, vol. 7, no. 2. pp. 134-140.
12. Pogrebtsova E. A. Motivational monitoring system in agricultural enterprises: concept and methodology. *International Agricultural Journal*, 2022, no. 1, pp. 261-274.
13. Smirnova E. A., Postnova M. V., Tarasova E. A. Otsenka urovnya proizvoditel'nosti truda v sel'skokhozyaistvennykh predpriyatiyakh Ul'yanovskoi oblasti [Evaluation of the level of labor productivity in agricultural enterprises of the Ulyanovsk region]. *Vestnik Kazanskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta = Bulletin of the Kazan State Agrarian University*, 2018, vol. 13, no. 3 (50), pp. 140-146.
14. Zharikov M. V. Faktory ustoichivogo razvitiya agropromyshlennogo kompleksa Rossii [Factors of sustainable development of the Russian agro-industrial complex]. *Ekonomika ustoichivogo razvitiya = Economics of Sustainable Development*, 2019, no. 3 (39), pp. 255-259.
15. Fedorov V. Kh., Sheikhova M. S., Orlova E. P., Kuvichkin N. M. Tsifrovaya transformatsiya sel'skogo khozyaistva kak element ustoichivogo razvitiya [Digital transformation of agriculture as an element of sustainable development]. *Moskovskii ekonomicheskii zhurnal = Moscow Economic Journal*, 2022, no. 1, p. 10.
16. Afanasyeva A. G., Polishchuk O. A. [Evaluation of the efficiency of the company's personnel]. *Problemy razvitiya sovremennogo obshchestva. Sbornik nauchnykh statei IV Vserossiiskoi natsional'noi nauchno-prakticheskoi konferentsii. Kursk, 22 yanvarya 2021 g.* [Problems of development of modern society. Collection of scientific articles of the 6th All-Russian National Scientific and Practical Conference, Kursk, January 22, 2021]. Kursk, Southwest State University Publ., 2021, pp. 30-34. (In Russ.)
17. Malsagov M. K., Polishchuk O. A. [Key performance indicators "KPI" in the personnel motivation system]. *Tsifrovaya ekonomika: problemy i perspektivy razvitiya. Sbornik nauchnykh statei II mezhregional'noi nauchno-prakticheskoi konferentsii, Kursk, 13 noyabrya 2020 goda* [Digital economy: problems and development prospects. Collection of scientific articles of the 2nd Interregional scientific and practical conference, Kursk, November 13, 2020]. Kursk, Southwest State University Publ., 2020, pp. 288-292. (In Russ.)
18. Bogatyreva I. V., Bogatyrev A. E. Otsenka vliyaniya material'noi zainteresovannosti i trudovoi aktivnosti personala na rost proizvoditel'nosti truda [Evaluation of the impact of material interest and labor activity of personnel on the growth of labor productivity]. *Ekonomika truda = Labor Economics*, 2022, vol. 9, no. 4, pp. 827-840.
19. Abolonkova Yu. N. [Improving labor efficiency based on personnel engagement management]. *Tsifrovaya ekonomika: problemy i perspektivy razvitiya. Sbornik nauchnykh statei III mezhregional'noi nauchno-prakticheskoi konferentsii, Kursk, 11 noyabrya 2021 goda* [Digital economy: problems and development prospects. Collection of scientific articles of the 3rd Interregional scientific and practical conference, Kursk, November 11, 2021]. Kursk, Southwest State University Publ., 2021, pp. 22-26. (In Russ.)

20. Frolova I. I. Upravlenie вовлечennost'yu personala v protsess nepreryvnogo sovershenstvovaniya [Management of personnel involvement in the process of continuous improvement]. Kursk, Universitetskaya kniga Publ., 2020. 111 p.
21. Belyaeva T., Kozieva I. Employee engagement in HR analytical systems. *Economic chasopis-XXI*, 2020, vol. 186, no. 11-12, pp. 94-102.
22. Kurskaya oblast' v tsifrakh. 2022: Kratkii statisticheskii sbornik / Territorial'nyi organ Federal'noi sluzhby gosudarstvennoi statistiki po Kurskoi oblasti [Kursk region in numbers. 2022: Brief statistical collection]. Kursk, Territorial'nyi organ Federal'noi sluzhby gosudarstvennoi statistiki po Kurskoi oblasti Publ., 2022. 108 p.
23. АО "Амосовское" [JSC "Amosovskoe"]. Available at: <http://amos.rkursk.ru/>. (accessed 20.08.2022)

Информация об авторах / Information about the Authors

Беляева Татьяна Александровна, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, управления и аудита, Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Российская Федерация, e-mail: bta.77@mail.ru, ORCID: 0000-0002-4916-2882

Tatyana A. Belyaeva, Cand. of Sci. (Economic), Associate Professor of the Department of Economics, Management and Audit, Southwest State University, Kursk, Russian Federation, e-mail: bta.77@mail.ru, ORCID: 0000-0002-4916-2882

Козьева Ирина Александровна, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики, управления и аудита, Юго-Западный государственный университет, г. Курск, Российская Федерация, e-mail: i.a.kozieva@mail.ru, ORCID: 0000-0001-7547-3978

Irina A. Kozieva, Cand. of Sci. (Economic), Associate Professor of the Department of Economics, Management and Audit, Southwest State University, Kursk, Russian Federation, e-mail: i.a.kozieva@mail.ru, ORCID: 0000-0001-7547-3978