

НАУЧНАЯ СТАТЬЯ

УДК 336.7

DOI: 10.26730/2587-5574-2025-1-90-99

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В АГРОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ: РЕАЛИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Лубкова Э.М., Орлова К.С.

Кузбасский государственный аграрный университет имени В.Н. Полецов



Информация о статье

Поступила:

20 февраля 2025 г.

Одобрена после рецензирования:

20 марта 2025 г.

Принята к публикации:

26 марта 2025 г.

Ключевые слова: человеческий капитал, рынок труда АПК, методы и формы формирования человеческого капитала, наставничество.

Аннотация.

В современных условиях высокой конкуренции за трудовые ресурсы между отраслями экономики вопрос стратегических приоритетов формирования человеческого капитала в отдельной отрасли экономики актуализируется. Цель исследования: исследование развития человеческого капитала в агропромышленном комплексе (АПК) России. В исследовании использованы методы: сравнительный, аналитический, экономико-статистический. В условиях стремительного внедрения цифровизации в экономические процессы квалифицированные кадры с компетенциями высокого уровня и разной направленности, способные принимать решения в условиях повышенного риска и в критических ситуациях, позволяют организации продолжить свое функционирование на перспективу. Особенностью АПК является специализация производственных процессов, требующая от сотрудников наличия определенных навыков и знаний, что в свою очередь приводит к внедрению такого инструмента формирования человеческого капитала, как наставничество. В статье доказано, что цифровизация основных производственных процессов является частью усовершенствованного механизма развития АПК отдельного региона и страны в целом. Показано, что дальнейшее исследование развития человеческого капитала в агропромышленном комплексе Российской Федерации должно осуществляться на основе института наставничества с применением цифровых платформ, что позволит сформировать кадровый резерв.

Для цитирования: Лубкова Э.М., Орлова К.С. Человеческий капитал в агропромышленном комплексе: реалии и перспективы // Экономика и управление инновациями. 2025. № 1 (32). С. 90-99. DOI: 10.26730/2587-5574-2025-1-90-99, EDN: ZQZTYI

HUMAN CAPITAL IN THE AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX: REALITIES AND PROSPECTS

Elmira M. Lubkova, Ksenia S. Orlova

V.N. Poletskov Kuzbass State Agrarian University



Article info

Submitted:

20 February 2025

Approved after reviewing:

20 March 2025

Abstract.

In the current conditions of high competition for labor resources between sectors of the economy, the issue of strategic priorities for the formation of human capital in a separate sector of the economy is becoming relevant. The purpose of the study: study of the development of human capital in the agro-industrial complex (AIC) of Russia. The study used the following methods: comparative, analytical, economic and statistical. In the context of the rapid introduction of digitalization into economic processes, qualified personnel with high-level competencies and different focus areas, capable of making decisions in conditions of increased risk and in critical situations, allow the organization to continue its functioning for the future. A feature of the agro-industrial complex is the specialization of production processes, requiring employees to have certain skills and knowledge, which in turn leads to the introduction of such a tool for the formation of human capital as mentoring. The article

Accepted for publication:
26 March 2025

Keywords:

human capital, labor market of the agro-industrial complex, methods and forms of human capital formation, mentoring.

proves that digitalization of the main production processes is part of an improved mechanism for the development of the agro-industrial complex of a separate region and the country as a whole. It is shown that further research into the development of human capital in the agro-industrial complex of the Russian Federation should be carried out on the basis of the mentoring institution using digital platforms, which will allow the formation of a personnel reserve

For citation: Lubkova E.M., Orlova K.S. Human capital in the agro-industrial complex: realities and prospects. *Economics and Innovation Management*, 2025, no. 1 (32), pp. 90-99. DOI: 10.26730/2587-5574-2025-1-90-99, EDN: ZQZTYI

1 Introduction / Введение

Формирование человеческого капитала является актуальной задачей как отдельного предприятия, так и отрасли в целом. Кроме того, относительно отдельной территории данный вопрос тоже является важным, так как размещение производительных сил в регионах нашей страны неравномерно. С точки зрения отдельного человека его потенциал в трудоспособном возрасте претерпевает изменения под влиянием различных факторов, следовательно, формирование человеческого капитала затрагивает все возрастные этапы его жизнедеятельности. Данный процесс имеет непрерывный характер, что приводит к необходимости систематизировать методы и формы его повышения. Кроме того, в целях обеспечения предприятия, отрасли, региона или страны в целом человеческими ресурсами необходимо разработать новые и усовершенствовать действующие механизмы их формирования. Среди множества подходов к формированию человеческого капитала сегодня наставничество выходит на первый план, что обусловлено содержанием и сущностью такого инструмента.

В 2023-2024 гг. на федеральном уровне были приняты решения, направленные на совершенствование такого инструмента формирования человеческого капитала, как наставничество [1]. Среди основополагающих – разработка концепции развития наставничества в России до 2030 г.

В классическом понимании наставничество – «одна из форм профессиональной подготовки молодых работников опытными квалифицированными специалистами» [2]. Кроме того, существует подход, что это «индивидуальное или коллективное шефство опытных рабочих над отдельными молодыми рабочими или их группами» [3].

Однако в современных условиях организации процесса деятельности отдельного хозяйствующего субъекта такой подход носит односторонний характер и не учитывает ряд аспектов, которые складываются в современных социально-экономических отношениях между работодателем и сотрудником.

Гусева М.Н. и Анциферова О.В. в своих исследованиях, посвященных формированию и развитию человеческого капитала в АПК, отмечают положительные и отрицательные тенденции его развития, в частности, «в числе положительных тенденций увеличение заработной платы в сельском хозяйстве, некоторое улучшение структуры сельского населения, активное участие фермеров в образовательных программах, повышение доли сельского населения с высшим образованием и снижение количества занятого населения, не имеющего основного общего образования, цифровизация АПК. Среди негативных тенденций обозначены рост естественной убыли сельского населения, старение населения сельских территорий, отсутствие привлекательного имиджа сельских территорий, низкая активность руководителей АПК по формированию и развитию личного бренда» [4].

Дорофеев А.Ф. и Алексеева С.А. при изучении вопросов формирования человеческого капитала в АПК проводят анализ количественных показателей, что позволяет сделать вывод о экономической направленности такого направления, как формирование человеческих ресурсов [5].

В условиях цифровизации экономики вопрос управления человеческим капиталом актуализируется. Применительно к АПК данный вопрос выходит на новый уровень, так как необходимость материально-технического оснащения, с одной стороны, требует привлечения финансовых ресурсов, а с другой стороны, требуются кадры с совершенно новыми компетенциями. Ученые подчеркивают, что в сложившихся условиях функционирования отраслей АПК необходимо

учитывать ряд особенностей, среди которых мотивация персонала и улучшение условий, процессов, а также институт наставничества [6].

Кроме того, современными учеными проведена оценка и диагностика человеческого капитала сельских территорий, была установлена его роль не только в развитии сельских территорий, но и в экономике страны в целом [7].

И действительно, именно институт наставничества позволяет решить ряд задач, которые стоят перед руководителями и менеджерами, так как одного обучения персонала для сохранения своей конкурентоспособности на рынке и привлекательности организации уже недостаточно.

Сегодня проблема острой нехватки высококвалифицированных специалистов существует во всех сферах независимо от специфики деятельности: на производстве, в образовании, науке, в военной и других областях.

2 Materials and methods / Материалы и методы

Основными методами данного исследования стали такие методы, как сравнительный, аналитический, экономико-статистический и др.

На сегодняшний день нет общепринятой единой методики расчета и оценки человеческого капитала, так как количественно измерить его достаточно сложно. Это связано с тем, что для оценки человеческого капитала степень влияния на его формирование и развитие целого ряда факторов, таких как уровень творческого потенциала, способностей, жизненный опыт, заинтересованность, инициативность и т. д., оценить и представить в количественном выражении сложно. Современными учеными сегодня предлагается оценивать человеческий капитал на основе целого ряда показателей. По мнению Карташовой Л.В., количественную оценку человеческого капитала дает затратный подход, в соответствии с которым стоимостная величина инвестиций в человеческий капитал представляет собой затраты, связанные с повышением качества работы или производительности труда [8].

И. Соболева в свою очередь отмечает, что при прямой оценке объектом измерения становится весь потенциал человека вне зависимости от его происхождения и востребованности [9].

При использовании экспертного метода оценки исследованию подлежат качественные показатели, характеризующие как индивидуальные особенности конкретного работника (уровень образования, трудовой стаж, разряд), так и свойства работников компании в совокупности (половозрастная, профессионально-квалификационная структура) [10].

Сфера АПК сегодня испытывает существенный дефицит кадров, что обусловлено рядом факторов, оказавших влияние на отток населения из сельской местности в города, причем западной части нашей страны. Динамика основных показателей АПК за последние годы подтверждает, что основными факторами, безусловно, являются средняя заработная плата по отрасли и разрыв в инфраструктуре сельских и городских территорий (Таблица 1).

Представленные в Таблице 1 данные показывают, что за анализируемый период сокращение среднегодовой численности занятых, количества рабочих мест и фактически отработанного времени сопровождалось ростом таких показателей, как среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников, инвестиции в основной капитал, направленные на развитие организаций, индекс производительности труда по отрасли «Сельское, лесное хозяйство, охота», уровень рентабельности, процентов, а также удельный вес прибыльных организаций.

Однако в целях продовольственного обеспечения страны и самообеспеченности основными продуктами питания отдельных ее регионов вопрос кадрового обеспечения только актуализируется.

Ниже представлен анализ уровня самообеспечения основными продуктами питания в России за 2018-2022 гг. (Таблица 2). За указанный период наблюдаются процессы повышения самообеспечения такими продуктами питания, как мясо, молоко, яйца, овощи, фрукты и ягоды, масло растительное, а также рыба и рыбопродукты в живом весе. Самообеспечение картофелем, сахаром и солью за 2018-2022 гг. сократилось. Несмотря на положительную динамику, по ряду продуктов питания показатель не достигает 100%, что свидетельствует о необходимости приращивания объемов производства и, как следствие, привлечения дополнительных трудовых ресурсов. Как было отмечено ранее, в научных работах с участием авторов направления развития АПК в современных условиях должны включать основные принципы и методики, позволяющие учесть влияние внешних факторов [12, 13].

Таблица 1. Основные экономические показатели АПК в России за 2018-2022 гг. (составлено авторами по данным [11])

Table 1. Main economic indicators of the agro-industrial complex in Russia for 2018-2022 (compiled by the authors based on data from [11])

	2018	2019	2020	2021	2022	Отклонения	
						абс. 2022- 2018	отн. 2022/ 2018
Среднегодовая численность занятых по виду экономической деятельности «Растениеводство и животноводство, охота и предоставление соответствующих услуг в этих областях»:							
тыс. чел.	4 346	4 212	4 011	3 947	3 931	-415,0	-9,55
в % к предыдущему году	97,0	96,9	95,2	98,4	99,6	2,6	
удельный вес занятых по дан- ному виду общей численности занятых, %	6,1	5,9	5,8	5,6	5,5	-0,6	
Количество рабочих мест по виду экономической деятельности «Растениеводство и животно- водство, охота и предоставление соответствующих услуг в этих областях»:							
тыс. ед.	21711	21415	22686	21981	21322	-389,0	-1,79
в %к предыдущему году	103,8	98,6	105,9	96,9	97,0	-6,8	
Количество фактически отработанного времени на всех видах работ по виду экономической деятельности «Растениеводство и животноводство, охота и предоставление соответствующих услуг в этих областях»:							
млн человеко-часов	19032	18565	18675	18345	18121	-911,0	-4,79
в % к предыдущему году	99,7	97,6	100,6	98,2	98,8	-0,9	
Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников, занятых в организа- циях по виду экономической деятельности «Растениеводство и животноводство, охота и предоставление соответствующих услуг в этих областях»:							
тыс. руб.	25,8	28,4	31,1	35,5	41,9	16,1	62,6
в % к предыдущему году	9,7	109,9	109,4	114,2	118,4	108,7	
отношение к среднероссий- скому уровню, %	59,1	59,3	60,5	61,9	64,3	5,2	
Инвестиции в основной капитал, направленные на развитие организаций по виду экономиче- ской деятельности «Растениеводство и животноводство, охота и предоставление соответству- ющих услуг в этих областях»:							
млрд руб.	707,3	750,4	747,5	826,5	877,9	170,6	24,12
в процентах от общего объема инвестиций в основной капи- тал	4,0	3,9	3,7	3,6	3,1	-0,9	
Индекс производительности труда по отрасли «Сельское, лесное хозяйство, охота»:							
% к предыдущему году	101,6	106,0	100,2	100,0	108,7	7,1	
Уровень рентабельности, процентов по виду экономической деятельности «Растениеводство и животноводство, охота и предоставление соответствующих услуг в этих областях»							
	15,4	14,0	20,3	24,0	18,9	3,5	
по экономике в целом	10,7	10,8	9,4	14,7	14,2	3,5	
Удельный вес убыточных организаций, %:							
по виду экономической дея- тельности «Растениеводство и животноводство, охота и предоставление соответствую- щих услуг в этих областях»	26,2	27,2	26,4	24,2	22,5	-3,7	

по экономике в целом	33,1	32,5	32,7	29,2	29,3	-3,8	
Удельный вес прибыльных организаций, %:							
по виду экономической деятельности «Растениеводство и животноводство, охота и предоставление соответствующих услуг в этих областях»	73,8	72,8	73,6	75,8	77,5	3,7	
по экономике в целом	66,9	67,5	67,3	70,8	70,7	3,8	

Таблица 2. Уровень самообеспечения основными продуктами питания в России за 2018-2022 гг., % (составлено авторами по данным [11])

Table 2. Level of self-sufficiency in basic food products in Russia for 2018-2022, % (compiled by the authors based on data from [11])

Продукты питания	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.	2022 г.	Отклонение 2022-2018, %-п.
Мясо	95,7	97,4	100,1	99,7	101,8	6,1
Молоко	83,9	83,9	84,0	84,3	85,7	1,8
Яйца	97,7	97,1	97,4	98,2	98,0	0,3
Картофель	95,3	95,1	89,2	88,7	94,5	-0,8
Овощи и продовольственные бахчевые культуры	87,2	87,7	86,3	86,5	88,5	1,3
Фрукты и ягоды	38,8	40,2	42,4	44,4	47,3	8,5
Сахар	109,5	126,8	99,9	100,5	101,6	-7,9
Соль поваренная	67,3	63,8	65,7	68,5	64,2	-3,1
Масло растительное	157,4	179,1	200,0	182,0	192,6	35,2
Рыба и рыбопродукты в живом весе (весе сырца)	158,5	152,8	160,7	153,7	165,3	6,8

Занятость населения страны в АПК связана с типом производственных отношений. Если агрохолдинги с высоким объемом производства имеют ресурсы для привлечения высококвалифицированных кадров, то у предприятий среднего и мелкого бизнеса такие ресурсы ограничены. В 2022 г. сельскохозяйственные организации занимают наибольший удельный вес в производстве зерна, скота и птицы на убой, а также молока и яиц. Хозяйства населения производят больше картофеля и овощей, крестьянские (фермерские) хозяйства занимают небольшой удельный вес в производстве зерна и овощей и совсем незначительный – в производстве молока и скота (Рис. 1).

Как уже упоминалось, на сегодняшний день проблема дефицита высокопрофессиональных кадров является актуальной для многих отраслей отечественной экономики, и сфера АПК не исключение. Динамичность совершенствования техники, внедрения новейших технологий в этой отрасли, использование все более производительного оборудования требует от сотрудников, занятых в сельском хозяйстве, особых знаний и навыков, постоянного повышения квалификации и своих компетенций.

Однако в сложившихся условиях большинство высококвалифицированных специалистов выбирает для жизни города, а для трудоустройства – более прибыльные отрасли экономики.

Для решения этой проблемы и предлагается активное внедрение наставничества в сфере АПК как эффективного метода формирования и развития человеческого капитала.

Наиболее распространенными методами обучения персонала являются тренинг, коучинг, баддинг, тьюторство, консультирование. Но, на наш взгляд, наставничество не только позволяет обучить сотрудника, но и дает возможность сформировать новые качественные характеристики, что, в свою очередь, позволит не только адаптировать нового сотрудника, но и повысить производительность труда организации. Еще одно отличие наставничества от прочих форм обучения

заключается в том, что наставник должен занимать должность хотя бы на один-два уровня выше наставляемого. Таким образом, наставник должен иметь большой опыт и знания для передачи их менее опытному сотруднику.

В условиях цифровизации методы наставничества реализуются через цифровые платформы. Их создание позволит сократить время обработки информации и принятия решений.

Наставник как более квалифицированный специалист, имеющий достаточный профессиональный опыт и опыт работы в организации, должен помогать новым или менее квалифицированным сотрудникам ориентироваться в вопросах адаптации, профессионального развития и определения своих индивидуальных целей.

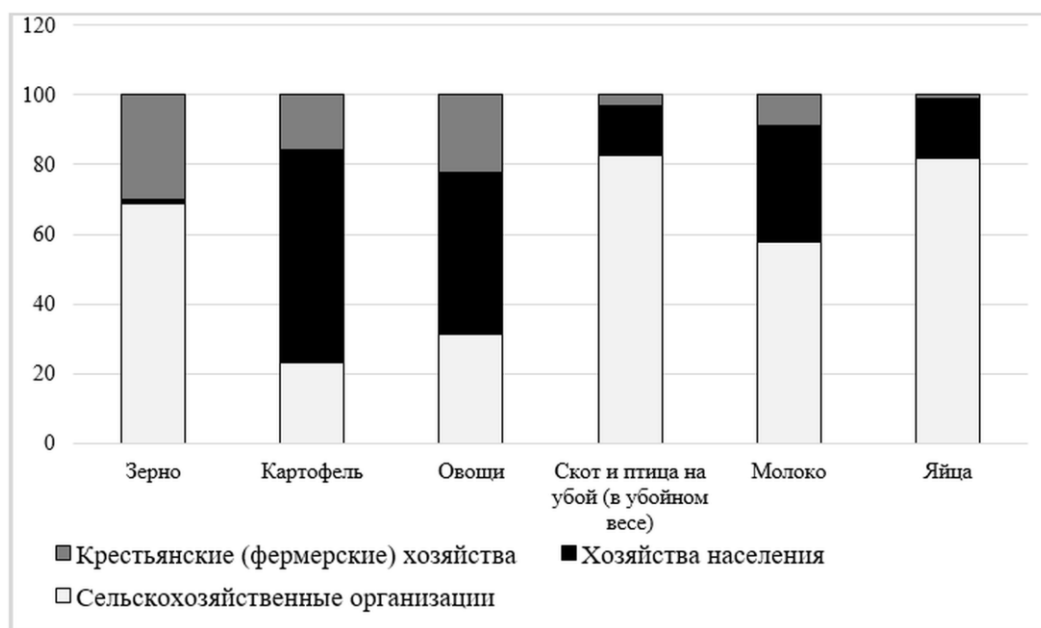


Рис. 1. Структура производства основных видов сельскохозяйственной продукции по категориям хозяйств (в % от объема производства в хозяйствах всех категорий) в России за 2022 г. (составлено авторами по данным [11])

Fig. 1. Structure of production of main types of agricultural products by category of farms (in % of production volume in farms of all categories) in Russia for 2022 (compiled by the authors based on data from [11])

Основными принципами наставничества в условиях цифровизации являются, во-первых, мотивация: публичное признание значимости работы всех участников программы наставничества: благодарности, почетные грамоты, благодарственные письма, размещение информации о результатах работы в социальных сетях, на сайте вуза и информационных стендах, предоставление льгот, путевок, приоритетная очередь в мероприятиях социального характера и в предложениях профсоюза, повышение квалификации наставников и наставляемых, продвижение по карьерной лестнице.

Во-вторых, риски: переходный процесс к самостоятельной работе новых сотрудников – порядок перехода должен быть четко определен, необходима психологическая совместимость участников процесса, а также внутренняя мотивация наставника, полное погружение в процесс руководителя, который должен периодически встречаться с участниками процесса, контролировать результаты работы, увеличение общей нагрузки сотрудника, взявшего на себя роль наставника, определение и применение правильных методов обучения, подходящих всем участникам проекта наставничества.

В-третьих, ответственность и контроль: участвовать в программе наставничества должны все, начиная с ректора и заканчивая самими наставляемыми. За организацию работы наставников отвечает отдел кадров: определяет портрет наставника, исходя из предъявляемых требований, формирует команду наставников, формирует пул наставляемых, исходя из потребностей учреждения, проводит семинары и тренинги для наставников; контролирует работу наставников; подводит итоги работы наставников.

Руководители подразделений отвечают за своевременное назначение наставников, их замену в случае необходимости и контролируют текущую работу наставников с закрепленными за ними сотрудниками.

В современных условиях цифровизации проблемы наставничества являются как никогда актуальными и требуют профессионального подхода к их решению. В целях развития и укрепления института наставничества разрабатываются и активно внедряются так называемые цифровые платформы наставничества. Эти платформы объединяют различные курсы по наставничеству, содержат базы лучших практик наставничества, различные методы, методики, а также программы наставничества. На таких платформах наставники должны иметь возможность делиться своим опытом, приводить примеры и делать выводы о том, какие механизмы наставничества являются наиболее эффективными.

Цифровые платформы сегодня – это новейший формат наставничества, который позволяет сконцентрировать уникальный опыт и знания наставников, отражает потребности в наставниках в различных сферах деятельности, предоставляет возможность в дистанционном режиме передавать накопленные знания, навыки, умения, а также повышать свои компетенции.

По итогам 2023 года, который указом Президента РФ Путиным В.В. был объявлен Годом педагога и наставника в России, была запущена общероссийская цифровая платформа по наставничеству на ДОБРО.РФ. Эта платформа доказывает популярность и подтверждает потребность в настоящее время в наставнических практиках у самых различных аудиторий. Сервис по наставничеству делает доступной для каждого информацию о существующем опыте наставнической деятельности, позволяет мгновенно найти наставника или стать таковым.

Концептуальные основы развития человеческого капитала на основе наставничества представлен на Рис. 2.

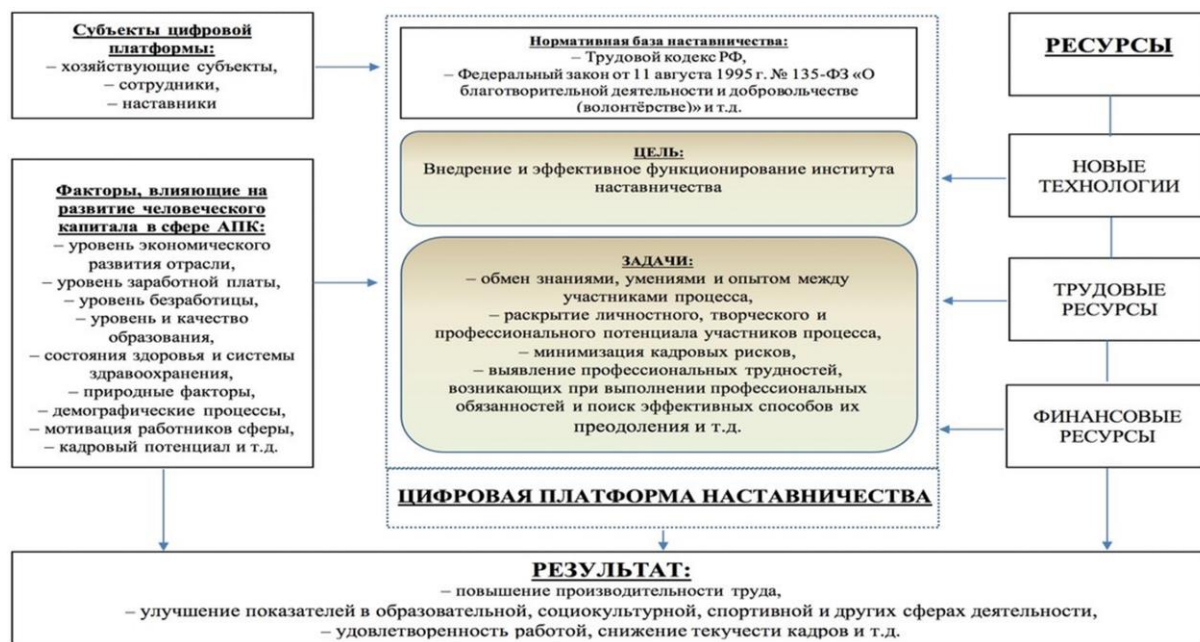


Рис. 2. Концептуальные основы развития человеческого капитала на основе наставничества (составлено авторами)

Fig. 2. Conceptual framework for the development of human capital based on mentoring (compiled by the authors)

Цифровые платформы разрабатываются с учетом требований нормативных и правовых документов, которые демонстрируют ориентированность на вовлечение в процесс наставничества все большего числа участников процесса наставничества. Сегодня наставники нужны не только в образовательных учреждениях, но и на производстве, в социальной сфере и бизнесе.

Целью создания таких платформ является возрождение и укрепление в России института наставничества, который призван решать такие задачи, как 1) предоставление возможности всем

нуждающимся обмена знаниями, умениями и опытом, 2) раскрытие личностного, творческого и профессионального потенциала участников процесса, 3) минимизация кадровых рисков, 4) выявление профессиональных трудностей, возникающих при выполнении профессиональных обязанностей, и поиск эффективных способов их преодоления, 5) обучение сотрудников непосредственно на рабочем месте, 6) эффективное повышение квалификации как наставляемых, так и самих наставников, 7) проведение ротации кадров.

Создание, внедрение и использование таких платформ требует, в свою очередь, конечно же, наличия достаточных ресурсов, среди которых трудовые, финансовые и цифровые. Современный этап развития общества немислим без информационных технологий, поэтому использование цифровых ресурсов является идеальным способом взаимодействия и сотрудничества в процессе наставничества.

Ожидается, что процесс цифрового наставничества будет способствовать более активному обмену информацией и опытом между участниками наставнической деятельности, обеспечит более эффективную обратную связь, что приведет к росту производительности труда, улучшению показателей в различных сферах деятельности, а также к повышению лояльности и удовлетворенности персонала.

3 Conclusion / Заключение

Полученные результаты исследования позволяют сделать вывод, что основным направлением развития АПК в современных условиях является не только достижение технологического суверенитета и наличие собственных разработок, но и совершенствование подходов к формированию человеческого капитала применительно к отдельному сотруднику. Установлено, что цифровизация основных производственных процессов является частью усовершенствованного механизма развития АПК отдельного региона и страны в целом. Дальнейшее исследование данного вопроса должно базироваться на понимании, что дефицит кадров можно нивелировать за счет создания условий, позволяющих не только решать материальный вопрос сотрудника, но и вопрос его адаптации в коллективе и возможности карьерного роста. Следовательно, дальнейшее исследование вопросов формирования и развития человеческого капитала на основе института наставничества с применением цифровых платформ позволит сформировать кадровый резерв для такого стратегического сектора экономики, как АПК.

Список источников

1. Перечень поручений по итогам заседания Государственного Совета Российской Федерации по вопросу повышения роли и престижа педагога и наставника 27 декабря 2023 года. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/76156> (последнее обращение: 12.02.2025).
2. Большой экономический словарь / А.Н. Азрилян. – М.: Институт новой экономики. 1997. – 1356 с.
3. Словарь бизнес-терминов Академик.ру. 2001. URL: <https://dic.academic.ru> (последнее обращение: 12.01.2025).
4. Гусева М.Н., Анциферова О.Ю. Современное состояние и тенденции развития человеческого капитала АПК и сельских территорий России // Региональная экономика. Юг России. – 2023. – №3. – С. 14-22.
5. Дорофеев А.Ф., Алексеева С.А. Факторы, влияющие на формирование человеческого капитала агропромышленного комплекса России в современных условиях // Техника и оборудование для села. – 2023. – № 3 (309). – С. 44-48.
6. Коптева Ж.Ю., Томакова И.А. Управление человеческим капиталом в условиях цифровой трансформации АПК // Вестник НГИЭИ. – 2022. – № 5 (132). – С. 77–88.
7. Подгорская С.В., Бахматова Г.А. Человеческий капитал сельских территорий: потенциал, проблемы, перспективы: монография. – Ростов-на-Дону: Изд-во ООО «АзовПринт», 2020 – 186 с.
8. Карташова А.В. Савочкин Л.В. Совершенствование измерения и оценки человеческого капитала как фактора развития организации // Лидерство и менеджмент. – 2023. – Т. 10, № 1. – С. 311-330.
9. Соболева И. Парадоксы измерения человеческого капитала // Вопросы экономики. – 2009. – № 9. – С. 51-70.
10. Кондаурова И.А. Методические подходы к оценке человеческого капитала // Россия: тенденции и перспективы развития. – 2021. – №16-2. – С. 23-29.
11. Сельское хозяйство в России. 2023: Стат.сб. – М.: Росстат, 2023. – 103 с.
12. Шелковников С.А., Лубкова Э.М., Шилова А.Э. Условия и факторы повышения конкурентоспособности АПК промышленного региона (на материалах Кемеровской области) // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. – 2019. – № 7. – С.51-56.
13. Лубкова Э.М. Стратегические приоритеты развития АПК промышленных регионов // Экономика сельского хозяйства России. – 2020. – № 2. – С. 29-35.

Конфликт интересов

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

© 2025 Авторы. Издательство Кузбасского государственного технического университета имени Т.Ф. Горбачева. Эта статья доступна по лицензии Creative Commons «Attribution» («Атрибуция») 4.0 Всемирная (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

Авторы

Лубкова Эльмира Миннулловна – доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры аграрной политики и муниципального управления
Кузбасский государственный аграрный университет имени В.Н. Полецкого
650056, Кемерово, ул. Марковцева, 5
e-mail: elmlub@yandex.ru

Орлова Ксения Сергеевна – старший преподаватель кафедры аграрной политики и муниципального управления
Кузбасский государственный аграрный университет имени В.Н. Полецкого
650056, Кемерово, ул. Марковцева, 5
e-mail: k.s.orlova85@mail.ru

References

1. Perechen' poruchenij po itogam zasedanija Gosudarstvennogo Soveta Rossijskoj Federacii po voprosu povyshenija roli i prestizha pedagoga i nastavnika 27 dekabnja 2023 goda [List of instructions following the meeting of the State Council of the Russian Federation on enhancing the role and prestige of teachers and mentors on December 27, 2023]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/assignments/orders/76156> (last access: 12.02.2025).
2. Bol'shoj jekonomicheskij slovar' / A.N. Azrilijan [Large Economic Dictionary / A.N. Azriliyan]. Moscow: Institut novoj jekonomiki = Institute of New Economics. 1997. 1356 p.
3. Slovar' biznes-terminov Akademik.ru [Dictionary of Business Terms Academician.ru. 2001]. 2001. URL: <https://dic.academic.ru> (last access: 12.01.2025).
4. Guseva M.N., Anciferova O.Ju. Sovremennoe sostojanie i tendencii razvitija chelo-vecheskogo kapitala APK i sel'skih territorij Rossii [Current state and trends in the development of human capital in the agro-industrial complex and rural areas of Russia]. Regional'naja jekonomika. Jug Rossii = Regional Economy. South of Russia. 2023. Vol. 3. pp. 14-22.
5. Dorofeev A.F., Alekseeva S.A. Faktory, vlijajushhie na formirovanie chelovechesko-go kapitala agropromyshlennogo kompleksa Rossii v sovremennyh uslovijah [Factors influencing the formation of human capital of the agro-industrial complex of Russia in modern conditions]. Tehnika i oborudovanie dlja sela = Machinery and equipment for the village. 2023. Vol. 3 (309). pp. 44-48.
6. Kopteva Zh.Ju., Tomakova I.A. Upravlenie chelovecheskim kapitalom v uslovijah cifrovoj transformacii APK [Human capital management in the context of digital transformation of the agro-industrial complex]. Vestnik NGIel = Bulletin of NGIEI. 2022. Vol. 5 (132). pp. 77–88.
7. Podgorskaja S.V., Bahmatova G.A. Chelovecheskij kapital sel'skih territorij: po-tencial, problemy, perspektivy: monografija [Human capital of rural areas: potential, problems, prospects: monograph]. Rostov-na-Donu: Izd-vo OOO «Azov-Print» = Publishing house of OOO "Azov-Print", 2020. 186 p.
8. Kartashova A.V. Savochkin L.V. Sovershenstvovanie izmerenija i ocenki cheloveche-skogo kapitala kak faktora razvitija organizacii [Improving the Measurement and Assessment of Human Capital as a Factor in Organization Development]. Liderstvo i menedzhment = Leadership and Management. 2023. Vol. 10, No. 1. pp. 311-330.
9. Soboleva I. Paradoksy izmerenija chelovecheskogo kapitala [Paradoxes of Measuring Human Capital]. Voprosy jekonomiki. 2009. Vol. 9. pp. 51-70.
10. Kondaurova I.A. Metodicheskie podhody k ocenke chelovecheskogo kapitala [Methodological Approaches to Assessing Human Capital]. Rossija: tendencii i perspektivy razvitija = Russia: Development Trends and Prospects. 2021. Vol. 16-2. pp. 23-29.
11. Sel'skoe hozjajstvo v Rossii. 2023: Stat.sb. [Agriculture in Russia. 2023: Statistical Collection]. Moscow: Rosstat, 2023. 103 p.
12. Shelkovnikov S.A., Lubkova Je.M., Shilova A.Je. Uslovija i faktory povyshenija konkurentosposobnosti APK promyshlennogo regiona (na materialah Kemerovskoj oblasti) [Conditions and factors for increasing the competitiveness of the agro-industrial complex of an industrial region (based on the materials of the Kemerovo region)]. Jekonomika, trud, upravlenie v sel'skom hozjajstve = Economy, labor, management in agriculture. 2019. Vol. 7. pp. 51-56.
13. Lubkova Je.M. Strategicheskie priority razvitija APK promyshlennyh regionov [Strategic priorities for the development of the agro-industrial complex of industrial regions]. Jekonomika sel'skogo hozjajstva Rossii = Economics of Agriculture of Russia. 2020. Vol. 2. pp. 29-35.

Conflicts of Interest

The authors declare no conflict of interest.

© 2025 The Authors. Published by T. F. Gorbachev Kuzbass State Technical University. This is an open access article under the CC BY license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Authors

Elmira M. Lubkova – Doctor of Economics, Professor, Professor of the Department of Agrarian Policy and Municipal Administration

V.N. Poletskov Kuzbass State Agrarian University

650056, Kemerovo, Markovtseva St., 5

e-mail: elmlub@yandex.ru

Ksenia S. Orlova – Senior Lecturer of the Department of Agrarian Policy and Municipal Administration

V.N. Poletskov Kuzbass State Agrarian University

650056, Kemerovo, Markovtseva St., 5

e-mail: k.s.orlova85@mail.ru