

Секция «Будущее сферы труда и социально-трудовых отношений: возможности и ограничения»

Человекоцентричный подход в управлении агропредприятиями

Научный руководитель – Репина Елена Александровна

Цыбулина К.П.¹, Зуев Д.А.²

1 - Южный федеральный университет, Факультет управления, Кафедра теории и технологий в менеджменте, Ростов-на-Дону, Россия, *E-mail: kristicybulina04@mail.ru*; 2 - Южный федеральный университет, Ростов-на-Дону, Россия, *E-mail: deniszev03@yandex.ru*

Современные агропредприятия работают в условиях стремительной цифровой трансформации, которая меняет не только методы производства, но и управление персоналом. Автоматизация, роботизация и внедрение искусственного интеллекта оптимизируют процессы, однако вместе с этим создают новые вызовы: снижение потребности в неквалифицированном труде, необходимость переподготовки сотрудников, изменение требований к их компетенциям.

В этих условиях ключевой задачей становится адаптация персонала к цифровой среде и формирование новой модели управления, в которой технологии не заменяют человеческий капитал, а дополняют его. Человекоцентричный подход в управлении агропредприятиями помогает учитывать потребности сотрудников, создавать комфортные условия труда и обеспечивать устойчивость бизнеса в долгосрочной перспективе.

Целью исследования является изучение влияния автоматизации на управление персоналом агропредприятий и разработка эффективных мер по привлечению и удержанию кадров в условиях технологического прогресса.

Развитие роботизированных комплексов, дронов, систем точного земледелия и искусственного интеллекта снижает потребность в ручном труде, но одновременно повышает спрос на специалистов в области цифровых технологий, агроинженерии и аналитики данных. Это приводит к существенным изменениям в структуре персонала:

- Снижение доли неквалифицированных рабочих – рутинные операции передаются роботизированным системам.
- Рост потребности в специалистах по управлению цифровыми системами – агропредприятия все чаще ищут аналитиков данных, операторов дронов, IT-специалистов.
- Трансформация роли агроменеджеров – их работа теперь связана не только с управлением персоналом, но и с координацией цифровых процессов.

Изменение структуры занятости требует соответствующей подготовки персонала. Чтобы сотрудники могли эффективно работать в новых условиях, им необходимы следующие навыки [2]:

- Владение цифровыми платформами и анализом данных.
- Навыки работы с автоматизированными системами.
- Гибкость и адаптивность к технологическим изменениям.

Для этого предприятия должны внедрять систему непрерывного обучения, включающую онлайн-курсы, практические тренинги и программы повышения квалификации. Таким образом, процесс автоматизации не только меняет профессиональные требования, но и формирует новые подходы к управлению персоналом.

В эпоху цифровизации традиционные методы управления персоналом требуют пересмотра. Необходимо внедрять гибкие модели работы, в которых сочетаются аграрные практики и цифровые технологии. Современные подходы к управлению персоналом включают:

- Гибридные модели работы – сочетание традиционных аграрных методов с цифровыми технологиями, позволяющее персоналу постепенно адаптироваться к новым условиям. [1]
- Создание цифровых двойников сотрудников – AI-ассистенты, анализирующие рабочие процессы и дающие персонализированные рекомендации.
- HR-аналитика – использование больших данных для прогнозирования кадровых потребностей и персонализированного обучения.

Эти методы позволяют не только повысить эффективность управления персоналом, но и создать комфортную рабочую среду. Однако внедрение цифровых решений не будет успешным без продуманной стратегии привлечения и удержания кадров.

Привлечение молодых специалистов и опытных кадров в агросектор требует не только конкурентоспособных условий труда, но и новых форматов обучения и взаимодействия. Инновационные методы включают:

- Создание виртуальных образовательных платформ – онлайн-курсы, стажировки и практики для будущих агроаналитиков, агроинженеров и IT-специалистов.
- Использование VR-симуляций – обучение работе на фермах в виртуальной среде без необходимости выезда на место.
- Популяризация профессий АПК среди молодежи – проведение хакатонов, конкурсов и образовательных программ в вузах, направленных на демонстрацию перспектив работы в агросекторе.

Гибкие условия труда – возможность удаленной работы для агроаналитиков и специалистов по цифровым технологиям.

Корпоративные программы развития – стажировки, наставничество, стипендиальные программы для студентов аграрных и технических вузов.

Применение этих подходов позволяет сделать аграрную сферу более привлекательной для молодых специалистов и квалифицированных кадров, что способствует формированию устойчивого и инновационного агропромышленного комплекса.

Автоматизация и цифровизация агропредприятий меняют структуру занятости, требования к компетенциям сотрудников и методы управления персоналом. В новых условиях ключевым становится человекоцентричный подход, в котором технологии используются не для замены персонала, а для его поддержки и развития. Для этого агропредприятия должны внедрять систему непрерывного обучения, адаптивные модели работы и современные HR-технологии.

Кроме того, важно создавать привлекательные условия труда и использовать инновационные методы привлечения сотрудников, чтобы обеспечить устойчивое развитие отрасли. Таким образом, успешное управление персоналом в условиях цифровой трансформации требует комплексного подхода, сочетающего технологические возможности с учетом человеческого капитала.

Источники и литература

- 1) Буров В. Ю., Кузнецов И. В. Цифровизация в агропромышленном комплексе: перспективы и вызовы // Аграрная наука, 2022. – №3. – С. 45-52.
- 2) Смирнов А. А., Петрова Л. В. Управление персоналом в условиях цифровой трансформации агробизнеса // Экономика сельского хозяйства России, 2021. – №6. – С. 78-85.