

УДК 331.1

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ: РЕГИОНАЛЬНЫЙ И ОТРАСЛЕВОЙ АСПЕКТ**И.Н. Ермакова, О.Ю. Гаврилова**

ФГБОУ ВО «Красноярский государственный аграрный университет», Красноярск, email: gavriloval._olga@mail.ru, irina2879@mail.ru

Аннотация. Статья посвящена изучению проблем обеспечения кадровой безопасности сельскохозяйственной отрасли Красноярского края. На основе статистических методов исследования была выявлена тенденция к сокращению занятости и увеличению дефицита кадров в аграрном секторе региона. Сделан вывод о снижении темпов роста производительности труда в отрасли и наличии мотивационных рисков, связанных с низким уровнем заработной платы в сельском хозяйстве края. С помощью метода аналитической группировки установлено наличие прямой зависимости между размером оплаты труда работников и экономическими показателями деятельности сельскохозяйственных предприятий. Выявлены приоритетные внешние угрозы отраслевой кадровой безопасности: слабое развитие социальной инфраструктуры на селе, негативные демографические тенденции, острая конкуренция на рынке труда со стороны высокомаржинальных отраслей краевой экономики (нефтегазовой промышленности, металлургии, энергетики). Определены направления повышения кадровой защищенности аграрного сектора региона, основанные на тесном взаимодействии агробизнеса, органов государственного управления и учреждений профессионального образования.

Ключевые слова: кадры, сельское хозяйство, кадровая безопасность, занятость, оплата труда, производительность труда, угрозы кадровой безопасности, мотивационные риски.

CURRENT ISSUES OF ENSURING PERSONNEL SECURITY: REGIONAL AND INDUSTRY ASPECT**I.N. Ermakova, O.Yu. Gavriloval**

FSBEI HE «Krasnoyarsk State Agrarian University», Krasnoyarsk, email: irina2879@mail.ru, gavriloval._olga@mail.ru

Abstract. The article is devoted to the study of the problems of ensuring personnel security in the agricultural sector of the Krasnoyarsk Territory. Based on statistical research methods, a trend towards a decrease in employment and an increase in the shortage of personnel in the regional agricultural sector was identified. A conclusion was made about a decrease in the growth rate of labor productivity in the industry and the presence of motivational risks associated with the low level of wages in the region's agriculture. Using the analytical grouping method, a direct relationship was established between the size of workers' wages and economic indicators of agricultural enterprises. Priority external threats to industry personnel security were identified: poor development of social infrastructure in rural areas, negative demographic trends, intense competition in the labor market from high-margin sectors of the regional economy (oil and gas industry, metallurgy, energy). The directions for improving personnel security in the regional agricultural sector are determined, based on close interaction between agribusiness, government bodies and vocational education institutions.

Keywords: personnel, agriculture, personnel security, employment, remuneration, labor productivity, threats to personnel security, motivational risks.

Дата поступления статьи в редакцию: 31.08.2025

Дата принятия статьи в печать: 01.10.2025

Введение

В настоящее время кадровая составляющая наряду с остальными компонентами экономической безопасности выступает важнейшим фактором эффективного и устойчивого развития аграрного сектора экономики. Стремительное внедрение биотехнологий, цифровых технологий и искусственного интеллекта, высокая конкуренция, санкции, быстроменяющиеся политико-правовые и экономические условия ставят российских аграриев перед острыми вызовами при формировании стратегии и тактики управления персоналом. Нехватка квалифицированных кадров, несоответствие трудовых навыков новым технологиям и требуемым компетенциям, высокая текучесть кадров, отток трудоспособного населения в города, переманивание персонала конкурентами — лишь немногие факторы, представляющие сегодня реальные и потенциальные угрозы кадровой защищенности сельскохозяйственных предприятий.

Низкий уровень кадровой безопасности неизбежно приводит к рискам в информационной, финансовой, технико-технологической, правовой и других составляющих системы экономической безопасности как отдельного предприятия, так и отрасли в целом. В связи с чем, соответствие кадрового потенциала производственно-технологическим потребностям и особенностям современного сельского хозяйства является одним из основных приоритетов кадровой политики на всех уровнях управления агропромышленным комплексом.

Цель исследования

Цель исследования состоит в оценке состояния кадровой защищенности аграрного сектора Красноярского края.

Материалы и методы исследования

Исследование основывалось на обобщении трудов отечественных ученых, посвященных теоретическим и практическим вопросам кадровой безопасности аграрного производства на макро, мезо и микроуровнях. Информационной базой выступали данные Федеральной службы государственной статистики, Министерства сельского хозяйства Красноярского края, отчеты о финансово-экономическом состоянии сельскохозяйственных организаций края. При проведении исследования применялись общенаучные и специальные методы: анализ и синтез, абстрагирование, методы экономико-статистического анализа.

Кадровая составляющая экономической безопасности в виду ее особой актуальности на современном этапе развития российской экономики вызывает высокий интерес отечественных ученых и практиков. Исследованию подходов к оценке кадровой защищенности на уровне хозяйствующего субъекта посвящены работы В.Л. Поздеева, М.А. Азарской [1], Д.В. Залозной [2], В.В. Зиятдиновой [3], Н.Н. Аникиенко, И.А. Савченко [4] и др. В научных трудах А.В. Котанджян [5], Е.В. Максютинной [6], Е.Н. Зайкова [7] представлено формирование методики анализа угроз кадровой безопасности на уровне экономики отдельного региона. Проблематике обеспечения кадровой безопасности сельского хозяйства посвящены труды Ю.С. Жуковой [8], В.А. Погоньшева [9], Г.А. Булатовой [10], В. Н. Гончарова [11] и др. Однако, несмотря на растущее внимание со стороны отечественного экономического сообщества, научно-практические вопросы мониторинга и управления кадровой безопасностью аграрного сектора экономики с учетом региональных особенностей требуют дальнейшего изучения и развития.

Результаты исследования

Сельское хозяйство является важной и динамично развивающейся отраслью экономики Красноярского края, по объему валовой продукции аграрного сектора (118,4 млрд руб. в 2023 году) регион стабильно на протяжении последних лет занимает третье место среди субъектов Сибирского Федерального округа [12]. Более половины валовой продукции отрасли производится в сельскохозяйственных организациях – 57,4% в 2023 году, на хозяйства населения приходится 32% валового производства, на крестьянские (фермерские) хозяйства – 10,6% [13].

Однако несмотря на успешные производственные результаты, аграрный сектор региона испытывает ряд острых проблем, связанных, в том числе и с дефицитом кадров необходимой квалификации. Концентрация высокооплачиваемых рабочих мест в городах, слабое развитие современной социальной инфраструктуры, непривлекательность сельского труда и образа жизни для молодежи приводят к урбанизации и сокращению сельского населения. За период 2017-2023 гг. общая численность постоянного населения Красноярского края снизилась на 1,2%, в то время как сельское население сократилось на 6,9%, обусловив уменьшение его доли в общей численности краевых жителей (табл. 1).

В сложившихся условиях экономической нестабильности в РФ наблюдается демографический кризис, поскольку ежегодно, согласно официальным данным государственной статистики, численность населения нашей страны неумолимо сокращается [14]. На фоне сокращения общей численности сельского населения происходит и снижение численности занятых в аграрном секторе. Так за период с 2019 по 2023 годы данный показатель упал на 17,4%, составив 60,9 тыс. чел. (рис. 1). В сельскохозяйственных организациях уменьшение среднегодовой численности работников происходит еще более существенными темпами, чем в целом по отрасли – 29,3% за анализируемый период.

Падение занятости в аграрном секторе происходит на фоне незначительного колебания общей среднегодовой численности занятых в экономике региона (за 2019-2023 годы она выросла с 1405,2 до 1409,4 тыс. чел.), что обуславливает ярко выраженную тенденцию к сокращению доли сельскохозяйственных производств в общекраевой занятости – с 5,2% до 4,3%.

Таблица 1

Среднегодовая численность населения Красноярского края [13]

Показатель	Год							2023 год к 2017, %
	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	
Численность постоянного населения в среднем за год, тыс. чел	2880,1	2880,1	2875,6	2867,2	2859,3	2850,9	2845,8	98,8
– городское население	2258,5	2265,2	2267,3	2265,4	2266,2	2266,6	2267,5	100,4
– сельское население	621,6	614,9	608,4	601,9	593,2	584,3	578,4	93,1
– доля сельского населения, %	27,52	27,15	26,83	26,57	26,17	25,78	25,51	Снижение на 2,3 пункта



Рис. 1. Динамика занятости в сельском хозяйстве Красноярского края [12-13]

Таблица 2

Прием и выбытие работников в течение года по виду «экономической деятельности сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство» в Красноярском крае [13]

Показатель	Год					Изменение
	2019	2020	2021	2022	2023	
Принято работников:						
– человек	8633	8371	8291	8467	7428	-1 205
– в процентах от списочной численности, %	35,0	34,6	36,0	38,4	35,6	0,6
Выбыло работников:						
– человек	8980	8922	10088	8557	8373	-607
– в процентах от списочной численности, %	36,4	36,9	43,8	38,8	40,1	3,7
Численность выбывших по собственному желанию:						
– человек	6884	6739	7026	6154	6474	-410
– в процентах от численности выбывших, %	76,7	75,5	69,6	71,9	77,3	0,6

Об оттоке персонала из аграрного сектора свидетельствуют и показатели движения кадров (табл. 2). За все годы анализируемого периода выбытие работников превышало число принятого персонала, причем сменяемость кадров в отрасли намного превышает средний уровень по Красноярскому краю: в 2023 году коэффициент по приему составил 35,6%, по выбытию – 40,1%, в то время как в целом по экономике данные показатели равнялись 28,2% и 28,5% соответственно [13]. Следует отметить, что преобладающей причиной выбытия персонала из организаций аграрного сектора является увольнение по собственному желанию – 77,3% в 2023 г.

Выбытие работников из аграрного сектора неизбежно приводит к дефициту кадров в сельскохозяйственных организациях, который за 2019-2023 годы вырос с 6,8% до 11,1% (рис. 2). Старение персонала и непривлекательность сельского труда среди выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования обуславливают негативные тенденции в обеспеченности аграрного производства квалифицированными работниками. По данным Министерства сельского хозяйства Красноярского края доля руководителей и специалистов с высшим или средним специальным образованием за анализируемый период, несмотря на меры государственной поддержки в сфере кадровой политики на селе, сократилась на 3,9%, с 2022 года наметилось снижение обеспеченности рабочими, имеющими профессиональное образование.

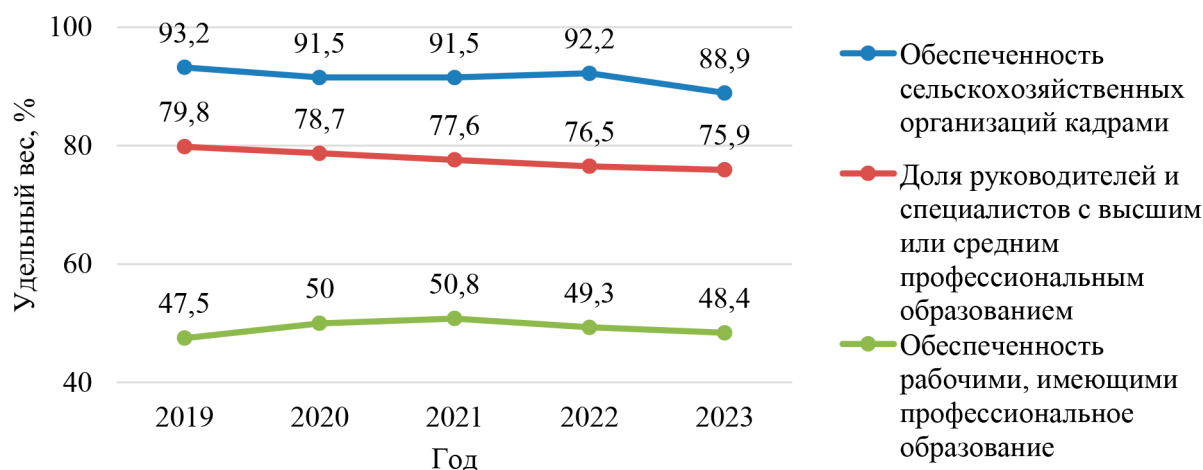


Рис. 2. Кадровое обеспечение сельскохозяйственных организаций Красноярского края, % [12]

Таблица 3

Динамика оплаты и производительности труда в сельском хозяйстве Красноярском крае [13]

Показатель	Год				
	2019	2020	2021	2022	2023
Среднемесячная номинальная заработная плата одного работника всего по обследуемым видам экономической деятельности, руб.	49932	54425	60608	71728	81056
Среднемесячная номинальная заработная плата одного работника по виду деятельности «Растениеводство и животноводство, охота и предоставление соответствующих услуг в этих областях», руб.	26909	30848	35252	41412	46995
Темп роста среднемесячной номинальной заработной платы работников сельского хозяйства, в % к предыдущему году	109,8	114,6	114,3	117,5	113,5
Произведено валовой продукции сельского хозяйства на 1 работника, занятого в отрасли, тыс. руб.	1151,5	1560,7	1839,4	1991,7	1944,6
Темп роста производства валовой продукции в расчете на одного работника сельского хозяйства, в % к предыдущему году	109,2	135,5	117,8	108,3	97,63

В начале 2023 года число вакансий в сельском хозяйстве края составляло 1620, руководителей и специалистов из них требовалось 433 [15]. В среднем на одну вакансию приходилось 2 резюме, при норме для рынка труда 4-8 резюме [16-17]. Наиболее остро стоит потребность в трактористах, механиках, инженерах, водителях, агрономах, ветеринарных врачах, операторах машинного доения [18].

Основными причинами, вызвавшими обострение «кадрового голода» в 2022-2023 годах, являются сильный диспаритет зарплат между сельской и городской экономикой, а также уход многих сельчан трудоспособного возраста на СВО.

Уровень заработной платы в аграрном секторе хоть и значительно вырос за анализируемый период с 2019 по 2023 г. (базисный темп прироста составил более 70%), однако, по-прежнему остается намного ниже, чем в других отраслях региона. Отношение среднемесячной номинальной начисленной заработной платы работников организаций по виду экономической деятельности «Растениеводство и живот-

новодство, охота и предоставление соответствующих услуг в этих областях» к общекраевому уровню составляет в 2023 году всего лишь 58%, что делает мотивационные риски наиболее значимыми при обеспечении кадровой безопасности сельскохозяйственных организаций (табл. 3).

Следует также отметить, что, начиная с 2022 года, цепные темпы роста заработной платы опережают темпы роста производительности труда в отрасли, данный факт позволяет сделать вывод о снижении мотивационного эффекта заработной платы для работников сельского хозяйства. В большинстве случаев повышение заработной платы работодателями на селе не покрывало наблюдающийся в эти годы стремительный темп роста инфляции, который усилил ожидания работников и соискателей на рынке труда относительно своих доходов и сделал сельскохозяйственный труд еще менее привлекательным. Лишь те сельскохозяйственные производители, которые в состоянии обеспечить размер заработной платы, приближенный к среднему по экономике региона уровню, могут рассчитывать на закрепление персонала и выполнение мотивационной функции оплаты труда в полном объеме [19]. Это подтверждает и проведенное нами на основе метода статистической группировки исследование влияния уровня заработной платы работников на показатели эффективности сельскохозяйственных организаций.

Используя данные годовых отчетов предприятий за 2023 год, было исследовано 189 организации, занимающиеся сельскохозяйственным производством. На основе полученных результатов была рассчитана группировка товаропроизводителей Красноярского края по уровню среднемесячной заработной платы (табл. 4).

Таблица 4

Группировка сельскохозяйственных организаций Красноярского края по уровню среднемесячной заработной платы

Показатель	Группы организаций по среднемесячной заработной плате, руб.					В среднем
	до 15,00	от 15,01 до 30,00	от 30,01 до 45,00	от 45,01 до 60,00	свыше 60,01	
Номер группы	I	II	III	IV	V	
Число организаций в группе	11	86	57	20	15	189
Среднее значение группировочного признака, руб.	9073	24353	36395	51570	71716	33356
Численность работников, занятых в с.-х. производстве, чел	6,6	17,4	95,6	252,6	234,0	82,4
Выручка в расчете на 1 работника, занятого в с.-х. производстве, тыс.руб.	1976,8	3625,1	3556,0	3685,5	6723,5	3946,6
Трудообеспеченность, чел. на 100 га сельхозугодий	0,95	0,61	0,91	1,86	1,64	0,94
Землеотдача, тыс.руб. на 100 га сельхозугодий	1433,7	1712,1	2431,1	7856,3	9685,5	3195,7
Трудоёмкость продукции, чел-ч / на 100 руб. выручки	0,179	0,089	0,077	0,066	0,039	0,084
Прибыль на 1 работника, занятого в с.-х. производстве, тыс.руб.	89,32	321,29	324,29	545,09	1810,44	450,56
Рентабельность затрат, %	8,7	5,9	7,5	18,1	38,1	10,4

Исходя из полученных данных в таблице 4, в Красноярском крае сложились пять групп сельскохозяйственных организаций по уровню среднемесячной заработной платы работников, занятых в сельскохозяйственном производстве. Среднее значение заработной платы по исследуемой совокупности предприятий составило 33356 руб. на одного работника в месяц. В I группе и во II группе значение этого показателя ниже среднего, в остальных группах выше, особенно отличается V группа с превышением среднего значения в 2,2 раза.

Проведенные расчеты свидетельствуют о том, что существует прямая зависимость между уровнем заработной платы работников и экономическими показателями деятельности предприятий. Причем они имеют плавную тенденцию роста от I группы к V. Самые плохие результаты функционирования присущи I группе со средней численностью работников в 7 человек. Наилучшими результатами отличаются IV и V группы. В этих группах практически все отобранные в группировку показатели имеют значения выше среднего. Так показатель рентабельности в IV группе выше среднего значения на 7,7 п.п., а в V группе – на 27,7 п.п. Прибыль на одного работника, занятого в сельскохозяйственном производстве по группам сильно варьирует с тенденцией роста, в I группе значение в 5 раз меньше среднекраевого (450,56 тыс. руб.), в V группе – в 4 раза выше. Относительно ровные значения отмечаются по выручке, приходящейся на 1 работника, особенно приближены значения к среднекраевому во II-IV группах.

Выводы

Таким образом, можно сделать вывод, что снижение мотивационных рисков может существенно повысить эффективность деятельности сельскохозяйственных организаций и должно быть приоритетным направлением обеспечения кадровой безопасности на уровне хозяйствующих субъектов.

Помимо неудовлетворительной системы мотивации и высокой текучести кадров в большинстве сельскохозяйственных организаций края, среди внутренних угроз кадровой безопасности отрасли наиболее острыми также являются:

- слабый уровень использования в бизнес-процессах цифровых технологий и искусственного интеллекта, что снижает привлекательность рабочих мест в сельском хозяйстве для молодежи;
- недостаточно активная работа большинства сельскохозяйственных предприятий с профессиональными учебными заведениями в целях привлечения и закрепления молодых работников на этапах профессиональной ориентации и прохождения производственных практик;
- невысокий объем прибыли и рентабельности затрат большинства сельскохозяйственных производителей, что не позволяет им создавать комфортные социально-бытовые условия для персонала за свой счет.

Внутренние угрозы усугубляются внешними обстоятельствами, присущими экономике региона и усиливающими существующие проблемы в кадровом обеспечении аграрного сектора. Среди них следует отметить:

- негативные демографические тенденции (старение и сокращение численности сельского населения края);
- слабое развитие социальной инфраструктуры на селе, что снижает привлекательность сельского образа жизни и вызывает отток сельских жителей (особенно молодежи) в города;
- высокий уровень заработной платы в более маржинальных отраслях экономики Красноярского края (нефтегазовой промышленности, металлургии, энергетике и др.), которые выигрывают в конкуренции на рынке труда как за выпускников сельских школ при выборе будущей профессиональной деятельности, так и за уже опытных рабочих, предпочитающих высокооплачиваемую работу вахтовым методом постоянному трудоустройству на сельскохозяйственном предприятии, но с доходом ниже среднерегионального уровня.

Направления решения выявленных проблем кадровой безопасности сельского хозяйства края должны носить комплексный характер, включающий взаимодействие органов государственного управления на всех уровнях, аграрного бизнеса и профессиональных учебных заведений.

Со стороны государства необходимо, прежде всего, финансирование и содействие развитию социальной инфраструктуры в сельских районах края, без комфортных условий проживания и бытового обслуживания сельский образ жизни и в дальнейшем продолжит терять свою привлекательность для населения. К решению данной проблемы следует привлекать и крупные сельскохозяйственные организации региона, которые должны участвовать в софинансировании социальных объектов на территориях, где преимущественно проживают их работники.

В регионе уже на протяжении ряда лет Министерством сельского хозяйства края совместно с Министерством образования региона реализуется проект по созданию сети агроклассов в общеобразовательных школах на сельских территориях, однако, их количество по-прежнему невелико и требует дальнейшего развития с активным участием работодателей отрасли. Участие агробизнеса необходимо и в образовательном процессе средних и высших профессиональных заведений с целью создания целостной системы подготовки кадров для сельского хозяйства, отвечающих современным требованиям производства. Тесное сотрудничество студентов, преподавателей и сельскохозяйственных предприятий позволит приблизить учебный процесс к технологическим процессам в отрасли и сформировать эффективную систему практико-ориентированного обучения.

На уровне хозяйствующих субъектов центральным направлением в обеспечении кадровой безопасности должно выступать совершенствование мотивационной политики сотрудников, направленной на закрепление персонала – повышение оплаты труда до уровня не ниже среднерегионального значения, обеспечение работников жильем, дополнительным социальным обеспечением, комфортными условиями труда.

Реализация мер по обеспечению кадровой защищенности аграрного сектора позволит увеличить производительность труда в отрасли, повысит экономическую безопасность сельскохозяйственных организаций, будет способствовать устойчивому развитию сельских территорий региона.

Литература

1. Поздеев В.Л., Азарская М.А. Оценка уровня кадровой безопасности предприятия // Инновационное развитие экономики. 2018. № 6-1 (48). С. 199-203.
2. Залозная Д.В. Индикаторный подход к оценке кадровой безопасности предприятия // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2022. № 2 (141). С. 7-10.
3. Зиятдинова В.В. Оценка уровня кадровой безопасности предприятия // Вестник Димитровградского инженерно-технологического института. 2019. № 3 (20). С. 49-52.
4. Аникиенко Н.Н., Савченко И.А. Кадровая безопасность сельскохозяйственной организации // Климат, экология и сельское хозяйство Евразии: материалы XII международной научно-практической конференции (п. Молодежный, 27–28 апреля 2023 года). п. Молодежный: Иркутский государственный аграрный университет им. А.А. Ежевского, 2023. С. 3-10.
5. Котанджян А.В. Обоснование понятия и показателей кадровой составляющей экономической безопасности регионов // Экономика и управление: проблемы, решения. 2022. Т. 1, № 4 (124). С. 80-86.
6. Максютин Е.В. Обеспечение кадровой безопасности региона (на примере Республики Татарстан) // Региональный экономический журнал. 2022. № 2 (33). С. 64-74.
7. Зайков Е.Н. Статистические методы оценки уровня риска региона в обеспечении кадровой безопасности // Разработка стратегии социальной и экономической безопасности государства: материалы IV Всероссийской (национальной) научно-практической конференции (Лесниково, 01 февраля 2018 года). Лесниково: Курганская государственная сельскохозяйственная академия им. Т.С. Мальцева, 2018. С. 46-51.
8. Жукова Ю.С. Обеспечение кадровой безопасности сельского хозяйства на основе принципа кадровосбережения // Вестник Вятского ГАТУ. 2024. № 3 (21). Экономика. С. 98-103.
9. Погоньшев В.А., Погоньшева Д.А. Вопросы обеспечения кадровой безопасности организаций цифрового сельского хозяйства // Наука и бизнес: пути развития. 2024. № 12 (162). С. 185-190.
10. Булатова Г.А. К вопросу о кадровой безопасности развития сельского хозяйства Алтайского края // Разработка стратегии социальной и экономической безопасности государства: материалы IV Всероссийской (национальной) научно-практической конференции (Лесниково, 01 февраля 2018 года). Лесниково: Курганская государственная сельскохозяйственная академия им. Т.С. Мальцева, 2018. С. 27-30.
11. Гончаров В.Н., Энгватова И.В., Иванюк И.В. Региональные и отраслевые особенности обеспечения кадровой безопасности сельского хозяйства // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2024. № 4-1. С. 41-45.
12. Агропромышленный комплекс Красноярского края в 2023 году. Министерство сельского хозяйства и торговли Красноярского края. Красноярск, 2024. 200 с.
13. Управление Федеральной службы государственной статистики по Красноярскому краю, Республике Хакасия и Республике Тыва. [Электронный ресурс]. URL: <https://24.rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 23.08.2025).
14. Белинская Д.Б., Гаврилова О.Ю., Мышаев К.М., Камбер А.Р., Туровец П.К. Демографический кризис на современном этапе развития экономики РФ и ее регионов // Экономика и управление: проблемы, решения. 2025. Т. 1, № 1 (154). С. 127-134.
15. Система поддержки помогает привлекать специалистов в сферу АПК Красноярского края. [Электронный ресурс]. URL: <https://finance.rambler.ru/money/50860455-sistema-podderzhki-pomogaet-privlekat-spetsialistov-v-sferu-ark-krasnoyarskogo-kraja/> (дата обращения: 23.08.2025).
16. Дефицит кадров растет в Красноярском крае: какие сферы особенно пострадали. [Электронный ресурс]. URL: <https://tvknews.ru/publications/news/74733/> (дата обращения: 23.08.2025).
17. В Красноярском крае некому работать. [Электронный ресурс]. URL: <https://dzen.ru/a/ZIG1MPkVrkXyUVuy> (дата обращения: 23.08.2025).
18. Система поддержки помогает привлекать специалистов в сферу АПК Красноярского края. [Электронный ресурс]. URL: <https://finance.rambler.ru/money/50860455-sistema-podderzhki-pomogaet-privlekat-spetsialistov-v-sferu-ark-krasnoyarskogo-kraja/> (дата обращения: 23.08.2025).
19. Ермакова И.Н., Киян Т.В., Плотникова С.П., Михеева Н.Б. Производительность труда в сельском хозяйстве: современное состояние и инструменты повышения // Экономика и предпринимательство. 2021. № 5 (130). С. 79-82.