

УДК 331.103

***СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИЙ  
АГРАРНОГО СЕКТОРА***

***Миненко А.В.***

*канд. экон. наук, доцент*

*Алтайский государственный аграрный университет*

*Россия, г. Барнаул*

***Селиверстов М.В.***

*старший преподаватель*

*Алтайский государственный аграрный университет*

*Россия, г. Барнаул*

**Аннотация**

В статье рассматриваются особенности кадровой политики в организациях аграрного сектора. Подчеркивается необходимость наличия высококвалифицированных специалистов и выявляются проблемы, с которыми сталкиваются эти организации, включая старение кадров и дефицит квалифицированных работников. Представлен анализ ключевых элементов кадровой политики: подбор, обучение, мотивация и оценка персонала. Дано описание основных этапов подбора персонала, методов обучения и инструментов мотивации, подчеркивается их взаимосвязь и значимость для повышения эффективности работы организаций. Оптимизация кадровой политики рассматривается как важный шаг к улучшению качества предоставляемых услуг и достижению стратегических целей.

**Ключевые слова:** сельское хозяйство, кадровая политика, аспекты, проблемы, подбор персонала, обучение, мотивация.

***MODERN ASPECTS OF PERSONNEL POLICY OF ORGANIZATIONS IN  
THE AGRICULTURAL SECTOR***

***Minenko A.V.***

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor*

*Altai State Agrarian University*

*Barnaul, Russia*

***Seliverstov M.V.***

*senior lecturer*

*Altai State Agrarian University*

*Barnaul, Russia*

**Abstract.**

The article examines the specifics of personnel policy in agricultural sector organizations. It emphasizes the need for highly qualified specialists and identifies the problems these organizations face, including aging personnel and a shortage of qualified workers. It presents an analysis of key elements of personnel policy: selection, training, motivation and assessment of personnel. It describes the main stages of personnel selection, training methods and motivation tools, emphasizing their interrelation and importance for improving the efficiency of organizations. Optimization of personnel policy is considered an important step towards improving the quality of services provided and achieving strategic goals.

**Keywords:** agriculture, personnel policy, aspects, problems, personnel selection, training, motivation.

В условиях глобальных изменений в экономике, технологиях и социальной сфере кадровая политика организаций становится ключевым инструментом для обеспечения их устойчивости и конкурентоспособности. Оптимизация

кадровой политики в организациях аграрного сектора является ключевым шагом к повышению её эффективности, улучшению качества производимой продукции и достижению стратегических целей.

Основными элементами кадровой политики являются: подбор, обучение, мотивация и оценка персонала, которые тесно взаимосвязаны и формируют единую систему управления персоналом [10; 12]. Рассмотрим каждый из этих элементов подробнее.

#### 1. Подбор персонала.

Подбор персонала – это процесс поиска, отбора и найма сотрудников, которые соответствуют требованиям организации. Этот этап является фундаментом кадровой политики, так как от качества подбора зависит успех всей организации.

Основные этапы подбора персонала:

1. Анализ вакансии – определение требований к кандидату, включая профессиональные навыки, личностные качества и опыт работы.

2. Поиск кандидатов – использование различных каналов: сайты по трудоустройству, социальные сети, кадровые агентства, рекомендации.

3. Отбор кандидатов – проведение собеседований, тестирований и оценки компетенций.

4. Принятие решения – выбор наиболее подходящего кандидата и оформление трудового договора.

Значение подбора персонала:

- Обеспечение организации квалифицированными кадрами.
- Снижение текучести персонала за счёт найма сотрудников, соответствующих корпоративной культуре.

- Повышение эффективности работы за счёт привлечения талантливых специалистов.

#### 2. Обучение персонала.

Обучение персонала – это процесс развития профессиональных и личностных компетенций сотрудников. Оно направлено на повышение квалификации, адаптацию к изменениям и подготовку кадрового резерва.

Основные методы обучения:

1. Внутреннее обучение – тренинги, семинары, мастер-классы, проводимые внутри организации.
2. Внешнее обучение – участие в курсах, конференциях и программах повышения квалификации.
3. Наставничество – передача опыта от более опытных сотрудников новичкам.
4. Электронное обучение – использование онлайн-платформ и дистанционных курсов.

Значение обучения персонала:

- Повышение производительности труда.
- Развитие инновационного потенциала организации.
- Снижение затрат на подбор новых сотрудников за счёт внутреннего кадрового резерва.

3. Мотивация персонала.

Мотивация персонала – это система стимулирования сотрудников к достижению целей организации. Она включает как материальные, так и нематериальные методы.

Основные инструменты мотивации:

1. Материальное вознаграждение – заработная плата, премии, бонусы, социальные льготы.
2. Нематериальное стимулирование – карьерный рост, признание заслуг, корпоративная культура, гибкий график работы.
3. Участие в управлении – вовлечение сотрудников в процесс принятия решений.
4. Создание комфортных условий труда – современное оборудование,

удобное рабочее место, благоприятная атмосфера.

Значение мотивации персонала:

- Повышение лояльности сотрудников.
- Снижение текучести кадров.
- Увеличение производительности и качества работы.

Таким образом, основные элементы кадровой политики это – подбор, обучение, мотивация и оценка персонала – представляют собой взаимосвязанные компоненты, которые формируют целостную систему управления персоналом. Каждый из этих элементов играет ключевую роль в обеспечении эффективности работы организации, в частности:

1. Подбор персонала является фундаментом кадровой политики, так как от качества найма сотрудников зависит успех всей организации. Грамотный подбор обеспечивает привлечение квалифицированных кадров, снижает текучесть персонала и способствует повышению производительности.

2. Обучение персонала направлено на развитие профессиональных и личностных компетенций сотрудников. Оно позволяет адаптировать персонал к изменениям, повысить квалификацию и сформировать кадровый резерв, что способствует инновационному развитию организации.

3. Мотивация персонала стимулирует сотрудников к достижению целей организации. Использование как материальных, так и нематериальных методов мотивации повышает лояльность сотрудников, снижает текучесть кадров и улучшает качество работы.

Таким образом, эффективная кадровая политика, основанная на комплексном подходе к подбору, обучению, мотивации и оценке персонала, способствует устойчивому развитию организации и достижению её стратегических целей.

Особенности кадровой политики в сельскохозяйственных организациях [1; 5; 8]:

- Специфика отрасли: Сельское хозяйство требует специализированных

знаний и навыков, связанных с агротехнологиями, мелиорацией, животноводством и другими направлениями.

- Сезонность труда: В сельском хозяйстве наблюдается сезонный характер работы, что влияет на занятость и кадровое планирование.

- Территориальная удалённость: Многие сельскохозяйственные предприятия расположены в удалённых районах, что усложняет привлечение квалифицированных кадров.

- Недостаток молодых специалистов: В отрасли наблюдается дефицит молодых кадров, что связано с низкой привлекательностью сельской местности для молодёжи.

Проблемы кадровой политики в сельском хозяйстве:

- Недостаток квалифицированных кадров: Многие сельскохозяйственные организации сталкиваются с нехваткой специалистов, обладающих современными знаниями и навыками.

- Низкий уровень мотивации: Заработная плата в сельском хозяйстве часто ниже, чем в других отраслях, что снижает привлекательность работы.

- Отток кадров: Молодые специалисты и опытные работники часто уезжают в города в поисках лучших условий труда и жизни.

- Недостаточное обучение и развитие: Многие организации не уделяют должного внимания обучению и повышению квалификации сотрудников.

Тенденции развития кадровой политики в сельском хозяйстве [3; 6; 8]:

- Внедрение современных технологий: Использование цифровых технологий и автоматизации требует подготовки кадров, способных работать с новыми инструментами.

- Развитие кадрового резерва: Формирование внутреннего кадрового резерва и подготовка специалистов внутри организации.

- Улучшение условий труда: Повышение заработной платы, предоставление социальных льгот и создание комфортных условий для жизни и работы.

- Государственная поддержка: Развитие программ, направленных на привлечение молодых специалистов в сельское хозяйство, включая субсидии, гранты и образовательные инициативы.

Кадровая политика в сельскохозяйственных организациях требует комплексного подхода, учитывающего специфику отрасли, современные вызовы и тенденции. Решение проблем и внедрение инновационных подходов к управлению персоналом позволят повысить эффективность сельскохозяйственного производства и обеспечить устойчивое развитие отрасли [4; 7].

Проведенные исследования позволили выделить направления развития кадровой политики в России:

- Маркетинг персонала: Активное привлечение и удержание талантливых специалистов через программы брендинга работодателя, конкурентные условия труда и социальные гарантии.

- Оценка эффективности кадровой политики: Регулярный анализ и оптимизация кадровых программ для повышения их результативности.

- Подбор и адаптация персонала: Внедрение современных методов подбора кадров, включая использование цифровых платформ и тестирование компетенций.

- Цифровизация: Автоматизация процессов управления персоналом, внедрение HR-технологий для повышения прозрачности и эффективности.

- Государственная поддержка: Развитие программ субсидий, грантов и образовательных инициатив для привлечения и подготовки кадров.

Направления развития кадровой политики в зарубежных странах [13; 14]:

- Инновационные подходы к обучению: Использование онлайн-курсов, тренингов и программ переподготовки для повышения квалификации сотрудников.

- Гибкие формы занятости: Внедрение удалённой работы, гибкого графика и других форм занятости для повышения привлекательности работы.

- Международный обмен опытом: Участие в международных проектах и программах для обмена лучшими практиками в управлении персоналом.

- Устойчивое развитие: Внедрение экологических и социальных инициатив, направленных на повышение привлекательности компании для сотрудников и общества.

- Оценка и оптимизация кадровых программ: Регулярный анализ эффективности кадровой политики и внесение изменений для повышения её результативности.

Развитие кадровой политики в России и зарубежных странах требует комплексного подхода, включающего современные технологии, обучение, гибкие формы занятости и социальные инициативы. Эти направления способствуют повышению эффективности управления персоналом и обеспечению устойчивого развития организаций.

Федеральный проект «Кадры в АПК» направлен на обеспечение агропромышленного комплекса квалифицированными кадрами, повышение престижа аграрных профессий и развитие сельских территорий. В рамках этого проекта научно-производственная организация может реализовать следующие мероприятия по развитию кадровой политики [2; 8; 9; 11]:

#### 1. Образовательные инициативы:

- Создание образовательных программ: Разработка и внедрение программ повышения квалификации и переподготовки сотрудников, ориентированных на современные технологии и инновации в АПК.

- Партнёрство с вузами и колледжами: Участие в создании образовательных модулей, стажировок и практик для студентов аграрных специальностей.

- Организация тренингов и семинаров: Проведение обучающих мероприятий для сотрудников по актуальным темам, таким как цифровизация, устойчивое развитие и современные методы производства.

#### 2. Привлечение молодёжи:

- Программы для молодых специалистов: Создание условий для трудоустройства и карьерного роста молодых кадров, включая программы наставничества и поддержки.

- Участие в ярмарках вакансий: Активное взаимодействие с образовательными учреждениями для привлечения выпускников.

- Стипендии и гранты: Учреждение стипендий для студентов аграрных специальностей с последующим трудоустройством в организации.

### 3. Развитие инфраструктуры:

- Создание современных рабочих мест: Оснащение рабочих мест современным оборудованием и технологиями для повышения эффективности труда.

- Развитие социальной инфраструктуры: Улучшение условий жизни сотрудников, включая жильё, транспорт и социальные объекты в сельской местности.

### 4. Формирование кадрового резерва:

- Программы подготовки руководителей: Выявление и обучение перспективных сотрудников для формирования кадрового резерва.

- Ротация кадров: Организация временных переводов сотрудников между подразделениями для расширения их профессионального опыта.

### 5. Повышение престижа аграрных профессий:

- Пропаганда успешных кейсов: Публикация историй успеха сотрудников, демонстрация их вклада в развитие организации и отрасли.

- Участие в профессиональных конкурсах: Поддержка сотрудников в участии в конкурсах профессионального мастерства.

- Медиакампании: Использование СМИ и социальных сетей для популяризации аграрных профессий и достижений организации.

### 6. Международное сотрудничество:

- Обмен опытом: Участие в международных конференциях, стажировках и программах для изучения лучших практик в АПК.

- Привлечение иностранных специалистов: Внедрение программ для

привлечения зарубежных экспертов и обмена знаниями.

7. Мониторинг и оценка эффективности:

- Анализ кадровых процессов: Регулярная оценка эффективности кадровой политики и внесение корректировок на основе данных.

- Обратная связь от сотрудников: Проведение опросов и анкетирования для выявления потребностей и предложений сотрудников.

8. Внедрение цифровых технологий:

- Цифровизация HR-процессов: Использование современных платформ для подбора, обучения и управления персоналом.

- Развитие компетенций в области цифровых технологий: Обучение сотрудников работе с новыми технологиями, такими как искусственный интеллект, большие данные и IoT.

9. Социальная ответственность:

- Программы поддержки сельских территорий: Участие в проектах, направленных на развитие инфраструктуры и улучшение качества жизни в сельской местности.

- Экологические инициативы: Внедрение программ, направленных на устойчивое развитие и экологическую безопасность.

Кадровая политика в сельскохозяйственных организациях имеет ряд особенностей, обусловленных спецификой отрасли, такими как сезонность труда, территориальная удалённость и недостаток молодых специалистов. Основные проблемы включают нехватку квалифицированных кадров, низкий уровень мотивации, отток работников и недостаточное внимание к обучению и развитию персонала.

Для решения этих проблем и обеспечения устойчивого развития сельского хозяйства необходимо внедрение современных подходов, включая цифровизацию, формирование кадрового резерва, улучшение условий труда и активное привлечение молодёжи. Федеральный проект «Кадры в АПК» предла-

гает комплекс мер, направленных на повышение престижа аграрных профессий, развитие образовательных инициатив, укрепление инфраструктуры и международное сотрудничество.

Ключевые направления развития кадровой политики в России и зарубежных странах включают маркетинг персонала, оценку эффективности кадровых программ, гибкие формы занятости, инновационные подходы к обучению и устойчивое развитие. Реализация этих мер требует системного подхода, активного взаимодействия с образовательными учреждениями, государственными структурами и отраслевыми партнёрами.

В заключении можно сделать вывод о том, что, успешная кадровая политика в сельскохозяйственных организациях должна быть ориентирована на преодоление текущих вызовов, внедрение современных технологий и создание привлекательных условий для работы и жизни в сельской местности. Это позволит не только укрепить кадровый потенциал отрасли, но и обеспечить её конкурентоспособность и устойчивое развитие в долгосрочной перспективе.

#### **Библиографический список:**

1. Иванов А.А., Петрова В.М. Современные подходы к управлению персоналом в сельскохозяйственных организациях // Агропромышленный комплекс: проблемы и перспективы. – 2024. – № 3. – С. 45–52.
2. Козлов Д.В., Смирнова О.А. Опыт внедрения программ обучения и развития персонала в сельскохозяйственных учреждениях // Научный журнал «Агроинновации». – 2025. – № 4. – С. 89–95.
3. Козлов Д.В., Смирнова О.А. Роль цифровых технологий в подготовке кадров для АПК: анализ Федерального проекта // Научный журнал «Агроинновации». – 2025. – № 3. – С. 78–84.
4. Колобова, А. И. Организация производства на предприятиях АПК : учебное пособие для вузов / А. И. Колобова ; АГАУ. - 3-е изд., доп. и перераб. - Барнаул : Изд-во АГАУ, 2008. - 398 с. - Загл. с титул. экрана. - Имеется

- печ. аналог. - Текст : электронный.. Сайт Алтайского ГАУ ЭК библиотеки
5. Николаев С.В., Егорова М.А. Оценка эффективности инвестиций в кадровую политику АПК в рамках Федерального проекта // Экономика и управление в сельском хозяйстве. – 2025. – № 2. – С. 22–28.
  6. Николаев С.В., Егорова М.А. Экономическая эффективность инвестиций в кадровую политику сельскохозяйственных учреждений // Экономика сельского хозяйства России. – 2025. – № 3. – С. 22–28.
  7. Официальный сайт Министерства сельского хозяйства Алтайского края: <https://www.altagro22.ru/> [электронный ресурс] (дата обращения: 18.02.2025).
  8. Официальный сайт Министерства сельского хозяйства Российской Федерации: <http://www.mcsx.ru/> [электронный ресурс] (дата обращения: 26.02.2025).
  9. Сидоров К.Л., Кузнецова Е.В. Инновационные подходы к подготовке кадров в рамках Федерального проекта «Кадры в АПК» // Вестник аграрной науки. – 2025. – № 1. – С. 45–51.
  10. Тенденции развития кадровой политики [Электронный ресурс]. – URL: <https://moluch.ru/archive/507/111538/>
  11. Тенденции формирования кадровой политики в мелиоративной отрасли. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tendentsii-formirovaniya-kadrovoy-politiki-v-meliorativnoy-otrasli-agropromyshlennogo-kompleksa-rossiyskoj-federatsii>
  12. Цели кадровой политики [Электронный ресурс]. – URL: <https://sovman.ru/en/article/10011/>
  13. Cascio W.F. Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits. – 10th ed. – New York: McGraw-Hill Education, 2018. – 720 p.
  14. Herzberg F. One More Time: How Do You Motivate Employees? // Harvard Business Review. – 2003. – Vol. 81. – № 1. – P. 87-96.

*Оригинальность 77%*