

УДК 332.3

**КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА – КАК СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ФАКТОР
РАЗВИТИЯ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА ЯКУТИИ****Роднина Наталья Владимировна***доктор экономических наук, Арктический государственный агротехнологический университет, г. Якутск, Россия, rodninanv@gmail.com*

Аннотация. Обеспечение организаций необходимыми трудовыми ресурсами и их рациональное использование являются важными условиями развития агропромышленного комплекса и увеличения производства сельскохозяйственной продукции и кадровая политика - одна из главных элементов генеральной стратегии аграрной сферы. Раскрытие сущности и особенностей формирования кадровой политики является на сегодня актуальной и насущной темой. Государство должно выработать теоретические и методические подходы по формулированию содержания, целей, задач и механизмов эффективной аграрной кадровой политики. А это означает, что недостаточно только спрогнозировать потребности в кадрах, нужно грамотно сформулировать компетенции востребованного персонала в будущем, создать системы овладения ими, и выработать мотивационные стимулы к трудовой активности в аграрной сфере. В данной статье автором раскрываются основные проблемы кадровой политики в АПК Якутии и предлагается ряд подходов к их решению, в том числе за счет повышения эффективности использования имеющегося трудового потенциала и подготовки кадров.

Ключевые слова. Кадровая политика, агропромышленный комплекс, Якутия, стратегия развития, трудовой потенциал, повышение квалификации

**PERSONNEL POLICY AS A STRATEGIC FACTOR IN THE DEVELOPMENT
OF THE AGROINDUSTRIAL COMPLEX OF YAKUTIA****Rodnina Natalia V.***Doctor of Economic Sciences, Faculty of Economics, Arctic State Agrotechnological University, Yakutsk, Russia, rodninanv@gmail.com*

Abstract. Providing organizations with the necessary labor resources and their rational use are important conditions for the development of the agro-industrial complex and increasing agricultural production, and personnel policy is one of the main elements of the general strategy of the agricultural sector. The disclosure of the essence and features of the formation of personnel policy is today an urgent and pressing topic. The state should develop theoretical and methodological approaches to formulate the content, goals, tasks and mechanisms of an effective agrarian personnel policy. And this means that it is not enough only to predict the needs for personnel, it is necessary to competently formulate the competencies of the required personnel in the future, create systems for mastering them, and develop motivational incentives for labor activity in the agricultural sector. In this article, the author reveals the main problems of personnel policy in the agro-industrial complex of Yakutia and proposes a number of approaches to solving them, including by increasing the efficiency of using the existing labor potential.

Keywords. Personnel policy, agro-industrial complex, Yakutia, development strategy, labor potential, skills development

Введение. Государственная кадровая политика в АПК отражает роль государства в создании условий, при которых оно реализует собственные интересы в кадровом обеспечении отрасли. И эти интересы должны, в первую очередь, быть направлены на обеспечение продовольственной безопасности страны и повышение уровня продовольственного самообеспечения региона.

Одно из определений кадровой политики определяет ее генеральным направлением, обеспечивающим совокупность принципов, методов и форм организационного механизма, направленного на сохранение и развитие кадрового потенциала [5]. В числе основных факторов развития АПК такие, как технологический уровень, система управления и кадровый потенциал, что определяет подготовку кадров одной из стратегических задач государственного масштаба [4].

На сегодня кадровая политика аграрного сектора - это малоэффективные подходы и практики, не обеспечивающие достаточный приток специалистов в отрасль и увеличивающие риски недостижения целей, установленных стратегическими документами.

Ситуация усугубляется такими недоработками, как отсутствие до настоящего времени модели компетенций и методологии оценки кадров, а также действенной системы повышения квалификации. Ситуация усугубляется отсутствием структуры, обеспечивающей комплексный и полный цикл кадровой работы от планирования трудовых ресурсов до разработки мотивационных стимулов привлечения их в аграрную отрасль. В этой связи главной целью данной статьи определяется инициирование пересмотра текущей парадигмы кадровой работы в агропромышленном комплексе.

Методы исследования. Применены методы экспертной оценки, логического и сравнительного анализа на основе обзора информации и статистических данных, представленных ГКУ РС (Я) «ЦРОАПК РС (Я)».

Результаты. Особенность аграрного сектора в вопросе кадрового обеспечения заключается в том, что данная сфера обеспечивается трудовыми ресурсами, в основном, по остаточному принципу. Нужно отметить, что действие этого фактора отмечается уже в процессе приемной кампании в аграрные учебные заведения. Несовершенство методики отбора обучающихся в последующем приводит к оттоку студентов из аграрных образовательных учреждений, и эта проблема усиливается под влиянием таких негативных факторов, как непрестижность работы в сельском хозяйстве [6] и не привлекательность сельскохозяйственных профессий. В силу финансовых трудностей многие

руководители сельхозпредприятий и в последующем не уделяют значения этому вопросу.

Вместе с тем, кадровая политика и управление профессиональным развитием кадров для АПК является важной составной частью процесса стратегического развития отрасли.

В условиях инновационности кадровая политика должна формировать систему, ориентированную на получение как экономического, так социального эффекта и быть динамично-развивающейся. Это означает, что она должна способствовать адекватному реагированию на развитие в сельхозпроизводстве научно-технического прогресса и стремиться к главной цели - формированию трудовых ресурсов, отвечающих потребностям не только в количественном, но и в качественном отношении [3]. При этом эффективность кадрового обеспечения в АПК должна базироваться на отраслевом балансе аграрного рынка труда и системы аграрного образования [1], объединенных общей регионально-отраслевой проблемой и способных эффективно управлять изменениями [2].

Стратегия развития любой отрасли экономики ориентирована на создание долгосрочной ее конкурентоспособности. Вместе с тем, имеющийся дефицит высококвалифицированных работников в АПК Якутии, особенно молодого поколения, не способствует динамичному развитию отрасли. Это объясняется такими причинами, как низкий уровень заработной платы, отсутствие желания работать в сельской местности, а также несовершенство системы развития персонала, которую можно определить, как основную проблему кадровой политики в отрасли. К негативным и отрицательно влияющим на эффективность сельскохозяйственного производства, можно также отнести такой фактор, как отсутствие внимания к социально-психологическим вопросам кадрового обеспечения, мотивационным механизмам и улучшению условий трудовой деятельности работников, какие имеются в зарубежных странах [7, 8].

Немаловажным является профессиональный уровень рабочих и служащих, т.к. высококвалифицированные сотрудники представляют ценный ресурс любого предприятия и целой отрасли.

На конец 2020 года из общего числа работников агропромышленного комплекса республики профессиональное образование имели 75,4%, в том числе высшее - 25,3%, среднее - 30,7% и начальное - 19,4%.

Из общей численности работающих в АПК не имеют профессионального образования почти $\frac{1}{4}$ (таб.1).

Наименование	Количество организаций, единиц	Численность работников, человек	из них				Не имеют профессионального образования
			имеют профессиональное образование			Всего	
			в том числе:				
			высшее	среднее	начальное		
ВСЕГО	745	8347	6292	2111	2559	1622	2055
в том числе:							
СЕЛЬСКОЕ, ЛЕСНОЕ ХОЗЯЙСТВО, ОХОТА, РЫБОЛОВСТВО И РЫБОВОДСТВО	621	4838	3704	1031	1596	1077	1134
ОБРАБАТЫВАЮЩИЕ ПРОИЗВОДСТВА	104	2731	1912	589	828	495	819
ДРУГИЕ	20	778	676	491	135	50	102

Таблица 1. Численность и уровень профессионального образования работников АПК Республики Саха (Якутия) по видам экономической деятельности на конец 2020 г.

Наименьшая доля работников с профессиональным образованием отмечается по муниципальным унитарным предприятиям - 58,1% и по акционерным обществам - 62,5%, что вызывает вопросы к качеству подбора и повышению квалификации кадров в организациях муниципального и республиканского подчинения¹. При этом сокращение специалистов происходит фоне роста сельхозпредприятий, который в 2020 г. по сравнению с 2019 г. составил 24 единицы или 3,3%².

Разработки, освоение и внедрение новых технологий являются залогом успешности, поэтому все усилия кадровых служб должны быть направлены, в первую очередь, на обеспечение квалифицированными работниками, что предполагает повышение квалификации, дающей возможность обновления теоретических и практических знаний, умения и навыков в соответствии с постоянно изменяющимися условиями и стандартами.

Еще одним важным элементом кадровой политики является формирование кадрового резерва. Немаловажным условием, позитивно влияющим на уровень кадрового обеспечения, раз является использование индивидуального подхода к подбору кадров. Этот механизм позволяет управлять своего рода талантами, который поможет привлечению в отрасль по-настоящему квалифицированных специалистов. Причем имеется потребность в формировании резерва, как минимум трех категорий. Первая – мобильный, когда резервисты готовы и могут переехать в любую другую аграрную территорию или по-другому резерв

¹ По данным ГКУ РС(Я) «ЦРОАПК РС (Я)» «Кадровое обеспечение организаций АПК Республики Саха (Якутия) в 2020 году»

² По данным ГКУ РС(Я) «ЦРОАПК РС (Я)» «Кадровое обеспечение организаций АПК Республики Саха (Якутия) в 2020 году»

развития, вторая - это общий резерв и третья – так называемый узконаправленный для редких или уникальных должностей, его еще называют функционирования. Конечно же, все резервы должны опираться на бизнес-стратегии самих предприятий и развития отрасли в целом.

Заключение. Подготовка конкурентного и высокопрофессионального специалиста – как главная цель кадровой политики АПК, пока не достигнута. Перед государством стоит задача решения ключевой проблемы аграрной кадровой политики, т.е. сокращение низкопроизводительных мест с соответствующим низким уровнем оплаты труда.

Идеальной модели кадровой политики, наверно, не существует. Подходы к ее формированию должны быть разработаны в зависимости от отраслевой специфики и текущего состояния.

В целях внедрения в отрасли результативной кадровой политики необходимо создать такую систему кадрового обеспечения, которая в полной мере обеспечивала бы совершенствование качественного уровня трудовых ресурсов, включала грамотное сочетание различных форм подготовки новых и переподготовки уже работающего персонала, имела комплексный подход к оценке личностно-профессиональных ресурсов.

Для повышения привлекательности АПК и закрепления на селе молодых специалистов, необходимо создать условия для развития человеческих ресурсов, их мотивации и стимулирования.

Список литературы.

1. Анисимова Н.Ю. Организационно-экономический механизм управления качеством кадрового обеспечения агропромышленного комплекса региона // Вестник Евразийской науки. – 2018. - №6. – Т. 10. - С. 1-11.
2. Анисимова Н.Ю. Трансформационные процессы организационной структуры АПК Крыма и его кадрового обеспечения // Известия сельскохозяйственной науки Тавриды. – 2018. – № 13(176). – С. 185-201.
3. Барчан Н.Н., Котов А.А., Чумаченко А.П. Управление кадровым обеспечением: декомпозиция целей // Вестник научных конференций. – 2017. – № 3-4(19). – С. 9-11.
4. Бугров А.В., Глебова А.Г., Фаринюк Ю.Т. Использование проектных методов в подготовке кадров управления АПК // Современные проблемы науки и образования. – 2014. - № 6. [Электронный ресурс] <https://science-education.ru/ru/article/view?id=15897> (дата обращения 01 июня 2021 года).

5. Зайцев Г.Г. Управление кадрами на предприятии: персональный менеджмент // СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского университета экономики и финансов, 2011. - 541 с.
6. Чупина И.П., Мингалев В.Д., Каменских Н.В. Государственная кадровая политика в агропромышленном комплексе // Аграрный вестник Урала. – 2016. - № 06 (148). – С. 111-116.
7. Ecirli, A. Human Resources in European Market in the Past Decade –A Sociological Overview // Procedia – Social and Behavioral Sciences. – 2014. – Vol. 150. – P. 320-329.
8. Salehi-Isfahani, D. Cash transfers and labor supply: Evidence from a large-scale program in Iran // Journal of Development Economics. – 2018. – Vol. 135. – P. 349-367.

© Роднина Н.В., 2021