

вить депопуляцию деревни и обеспечить расширенное воспроизводство квалифицированных кадров. Для этого наряду с традиционной подготовкой специалистов необходимо создавать и развивать систему непрерывного и дистанционного образования с распространением ее на село.

Список использованной литературы

1. Государственная программа «Аграрный бизнес» на 2021 –2025 годы. Электронный ресурс. Код доступа : <https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=C22100059>. Дата доступа 22.04.2024.
2. Государственная программа возрождения и развития села на 2005 - 2010 годы. Электронный ресурс. Код доступа: <https://mshp.gov.by/ru/programms-ru/view/gosudarstvennaja-programma-vozhrozhdenija-i-razvitija-sela-na-2005-mdash-2010-gody-4234/>. Дата доступа 22.04.2024.
3. Государственной программе развития аграрного бизнеса в Республике Беларусь на 2016–2020 годы. Электронный ресурс. Код доступа: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=C21600196&p1=1>. Дата доступа 24.04.2024.
4. Гусаков, В.Г. Стратегия развития сельских территорий / В.Г.Гусаков // Весці НАН Беларусі. – 2011. – № 2. – С. 5-12.

УДК 331.5

Е.В. Бочарова, канд. социол. наук,

*Институт аграрных проблем – обособленное структурное подразделение
ФГБУН ФИЦ «Саратовский научный центр РАН» (ИАЗП РАН), г. Саратов*

ОСНОВНЫЕ ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В АГРАРНОМ СЕКТОРЕ

Ключевые слова: кадровая политика, аграрный сектор, работодатель, работник, инновационное развитие

Key words: personnel policy, agricultural sector, employer, employee, innovative development

Аннотация. В статье рассмотрены актуальные проблемы и основные пути совершенствования кадровой политики в аграрном секторе современной России.

Abstract. The article examines current problems and the main ways to improve personnel policy in the agricultural sector of modern Russia.

В настоящее время успешная кадровая политика играет одну из ключевых ролей в процессе развития отечественного аграрного сектора, поскольку от квалификации и профессионализма работников зависит эффективность работы предприятий и уровень продовольственной безопасности страны.

Анализ текущего состояния кадровой ситуации в сельском хозяйстве свидетельствует о дефиците квалифицированных кадров. В отрасли наблюдается нехватка 56927 человек (6,3% от списочной численности работников), среди которых 11056 человек – руководители и специалисты, 10750 человек – квалифицированные работники, 11458 – неквалифицированные работники [1].

Средний возраст работников в аграрном секторе составляет около 45 лет, что приводит к проблеме передачи опыта и знаний молодым специалистам. За десять лет доля работников старше 60 лет увеличилась с 9,5% в 2012 году до 12,9%. [2,3]. Для успешного развития аграрного сектора необходимо привлекать и удерживать высококвалифицированных специалистов, способных решать сложные задачи и внедрять инновационные технологии. Внешние вызовы и угрозы предъявляют к сельскохозяйственным работникам определенные требования, связанные с желанием и умением трудиться в постоянно меняющихся рыночных условиях. Современный работник аграрной отрасли должен не только выполнять определенные функции по заданному алгоритму, но и находить правильное решение сложных трудовых задач, а также достойный выход при возникновении внештатных ситуаций.

На федеральном уровне власти активно разрабатывают и реализуют программы и мероприятия, направленные на улучшение кадрового обеспечения аграрного сектора. В результате их успешного применения удалось ввести в действие программы целевого обучения молодежи с последующим трудоустройством. В нашей стране с 1 мая текущего года вступают в силу изменения в федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»[4], которые разъясняют правила приёма в высшие и средние учебные заведения в 2024 году по договору о целевом обучении. В результате принятых дополнений работодатели публикуют свои предложения на Единой платформе в сфере занятости «Работа в России». Таким образом, абитуриент может из предложенных вариантов выбрать подходящий и подать заявку заказчику и образовательной организации. Одним из важных преимуществ целевого обучения является возможность развивать имеющиеся и получать новые навыки под руководством опытного наставника на месте прохождения производственной практики, ко-

торая является также местом будущей работы. Начинающий аграрий получает гарантированное трудоустройство после обучения.

Для поддержки молодых специалистов, которые решили работать в сельской местности, предоставляются субсидии и гранты. Каждый регион устанавливает определенные требования к будущим аграриям. Принять участие в программах господдержки могут исключительно молодые специалисты, которые получили профильное высшее или среднее образование и хотят трудиться по специальности.

В рамках национального проекта «Производительность труда», который охватывает более тысячи компаний, относящихся к агропромышленному комплексу, предприятия получают доступ к программам переподготовки специалистов, мерам господдержки бизнеса, а также используют экспертную помощь в процессе оптимизации производства.

Однако, несмотря на достигнутые успехи в ходе реализации нацпроекта, а также программ поддержки специалистов аграрной сферы, существуют определенные моменты, требующие дополнительной доработки.

Государственная кадровая политика – это стратегия, которая разрабатывается и утверждается государственными структурами, направленная на создание условий для подготовки и непрерывного профессионального совершенствования работников и обеспечивающая их дальнейшую самореализацию.

Основные пути совершенствования кадровой политики в аграрном секторе следующие. Для обеспечения отрасли высококвалифицированными кадрами необходимо постоянно развивать и совершенствовать систему образования и профессиональной подготовки путем модернизации учебных заведений, внедрения новейших образовательных программ, а также через сотрудничество с предприятиями агропромышленного комплекса.

Одним из ключевых факторов привлечения и дальнейшего удержания квалифицированных специалистов является повышение престижа профессий в аграрном секторе, что достигается путем развития социально-инженерной инфраструктуры в сельской местности, создания благоприятных условий труда, постоянной пропаганды инновационных разработок в аграрной сфере в Интернете, СМИ и других источниках информации.

Совершенствование системы мотивации и стимулирования труда выступает важным фактором повышения производительности и качества выполняемой работы сотрудников отрасли. Необходимо продолжать мероприятия по увеличению оплаты труда. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников в сельском лесном хозяйстве, охоте, рыболовстве и рыбоводстве в 2022 году находилась на уровне

46777 рублей. Данный показатель на 16% выше, чем в 2021 году (39437 руб.), однако почти в 1,4 раза меньше среднего показателя по всем отраслям экономики РФ (65338 руб.) [5]. Помимо увеличения оплаты труда, необходимо создавать благоприятные условия для карьерного роста и профессионального совершенствования специалистов.

С этой целью работодателям и работникам рекомендовано активное сотрудничество с представителями образовательных организаций. В ситуации импортозамещения для внедрения новейших отечественных технологий и методов в аграрное производство важно развивать сотрудничество с научными учреждениями. Это позволит проводить совместные исследования, разрабатывать инновационные технологии, а также обучать персонал современным методам работы.

Корпоративная культура и этика не только формируют благоприятный климат в производственном коллективе, но и способствуют повышению уровня ответственности сотрудников. Атмосфера сотрудничества и взаимопомощи является залогом эффективной работы и успешного достижения поставленных целей.

В заключении необходимо отметить, что совершенствование кадровой политики в аграрном секторе является важным условием устойчивого развития всей отрасли, а также обеспечения продовольственной безопасности страны. Реализация предложенных мер позволит привлечь новые и удержать действующие квалифицированные кадры, а также повысить производительность труда в агропромышленном секторе.

Список использованной литературы

1. Списочная численность работников и потребность организаций в работниках для замещения вакантных рабочих мест по профессиональным группам на 31 октября 2022 года. [Электронный ресурс] URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/potr2022.xlsx> (дата обращения 01.04.2024)

2. Структура занятых в экономике по возрастным группам и видам экономической деятельности в 2012 г. // Экономическая активность населения России – 2012: Стат. сб./Росстат. М., 2013. С. 54.

3. Структура занятых по возрастным группам и видам экономической деятельности в 2022 г. // Труд и занятость в России. 2023: Стат. сб./Росстат. М., 2023. С. 39.

4. Федеральный закон от 14.04.2023 № 124-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации».

5. Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций по видам экономической деятельности // Труд и занятость в России. 2023: Стат. сб./Росстат. М., 2023. с. 149.