

УДК 331.104.22

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Белоусов Виталий Михайлович

кандидат экономических наук, доцент

Belousov1973@bk.ru

Мичуринский государственный аграрный университет

г. Мичуринск, Россия

Аннотация. В статье определено, что для эффективной деятельности сельскохозяйственных организаций важное значение имеет проведение грамотной политики использования трудовых ресурсов. Выявлено, что совершенствование кадровой политики в сельскохозяйственных организациях направлено на предоставление социальных льгот для персонала, бесплатных санитарно-курортных путевок для профилактики заболеваний и разработку системы развития персонала организации. Обосновано, что внедрение программы социального стимулирования в виде бесплатного санаторно-курортного отдыха и бесплатной профилактики заболеваний работников позволит организациям сократить рост числа заболеваний и числа нерабочих дней.

Ключевые слова: сельскохозяйственные организации, управление персоналом, кадровая политика, социальное стимулирование персонала, профессиональное развитие персонала.

Успешное функционирование любой организации зависит, прежде всего, от квалификации сотрудников и их способности и желания продуктивно работать [1, 2].

Совершенствование кадровой политики в сельскохозяйственных организациях включает в себя следующие направления:

1. предоставление социальных льгот для персонала, бесплатных санитарно-курортных путевок для профилактики заболеваний;
2. разработку системы развития персонала сельскохозяйственной организации.

Первое мероприятие направлено на улучшение кадровой политики сельскохозяйственных организаций, включающих в себя комплекс мер социального поощрения работников, а именно:

- разработку программы предоставления бесплатных санаторно-курортных путевок;
- проведение профилактических мероприятий по профилактике сезонных заболеваний - вакцинация работников против гриппа (ежегодно осенью).

Введение программы социального стимулирования в виде бесплатного санаторно-курортного отдыха и бесплатной профилактики заболеваний работников позволит организациям сократить выявленный рост числа заболеваний и числа нерабочих дней.

Второй мерой совершенствования кадровой политики является создание условий для профессионального развития персонала за счет различных форм обучения и развития. Обучение и повышение квалификации сотрудников является важным показателем качества трудовой жизни.

Развитие кадровых ресурсов является наиболее важным способом обеспечения соответствия квалификации сотрудников текущему состоянию науки, техники и развитию бизнеса, включающее в себя:

- 1) обучение персонала в связи с определенными обстоятельствами (карьерный рост, изменение состояния, внедрение новых технологий и т. д.).

2) формирование устойчивого и постоянного стремления к саморазвитию среди работников, как объекта профессиональной деятельности и как члена сообщества [16, с. 5060].

Практика показывает, что знания, приобретенные сотрудником, устаревают на 50 % каждые 5 лет, если сотрудник не участвует в самообразовании и профессиональном развитии.

Этот вопрос может быть решен различными методами теоретической подготовки:

- самообучение, при котором сотрудник самостоятельно изучает имеющиеся материалы, содержащие необходимую информацию о функциональности программного комплекса;

- внутреннее обучение специалистами, обладающими достаточными знаниями и, обучающие своих коллег наиболее рациональным методам работы;

- специализированные курсы - обучение проводят специально обученные преподаватели сторонней организации, свободно владеющие возможностями программного комплекса.

Рекомендации по улучшению системы образования в сельскохозяйственных организациях включают в себя следующие направления:

- введение специализированных курсов для обучения теоретическим основам при подготовке сотрудников сельскохозяйственной организации;

- внедрение оценочного интервью - "самооценка обученного сотрудника»;

- практическое применение подготовки сотрудников вне организации;

- применение на практике подготовки работников вне сельскохозяйственных организаций с использованием пропорциональной платы переподготовки [5, с. 36].

Совместная подготовка к приобретению практических навыков в сельскохозяйственных организациях и обучение на теоретических основах обеспечивают достаточные теоретические знания персонала, обученного в сельскохозяйственных организациях [8-14].

В процессе обучения персонала реализуется эффективная рациональная схема, при которой обучающийся проходит теоретическую подготовку со специально подготовленным преподавателем, а практические навыки приобретаются под руководством его наставника и непосредственно на рабочем месте, на которое он впоследствии будет зачислен [15, с. 3003].

В таблице 1 представлены экспертные оценки основных элементов отдельных организационных форм подготовки работников (качество знаний, продолжительность обучения, объем полученной информации).

Таблица 1

Основные параметры форм подготовки работников сельскохозяйственных организаций

Форма обучения	Итоговые характеристики			
	Длительность обучения (к1)	Объем полученной информации (к2)	Качество знаний (к3)	Ожидаемый рост производительности труда (к2 x к3)
Самообучение	1	0,7	0,6	0,42
Внутрифирменное обучение	0,3	0,8	0,8	0,64
Специализированные курсы	0,3	1	1	1

Анализ показывает, что специализированные курсы имеют меньшую продолжительность обучения по сравнению с самообучением. Хотя обучающийся временно оторван от рабочего процесса, он быстрее получает всю необходимую информацию, по сравнению с самообучением [3, с.118].

Оптимальным и эффективным способом реализации третьего способа организации теоретической подготовки работников сельскохозяйственных организаций является проведение специализированных курсов.

Целью таких курсов является обучение сотрудников более сложным профессиям, требующих значительных теоретических знаний и повышающих мотивацию персонала в организации.

Если количество слушателей специализированных курсов, организуемых самими сельскохозяйственными организациями, составляет менее 5 человек, то стоимость их обучения увеличивается почти в 2 раза [4, с. 54].

Решение этой проблемы лежит в области применения профессионального повышения квалификации за пределами организации. Если 5 или менее работников сельскохозяйственной организации нуждаются в повышении квалификации, то их необходимо направлять в стороннюю организацию для прохождения соответствующих курсов.

Переподготовка кадров в системе обучения персонала сельскохозяйственных организаций занимает последнее место. В то же время сотрудники не мотивированы или не информированы о возможностях переподготовки или повышения квалификации. Руководство сельскохозяйственной организации старается не тратить денежные средства за пределами предприятия, так как опасается, что после завершения обучения сотрудник перейдет на работу в другую организацию [6, с. 58].

Решение этой проблемы заключается в заботе руководства о том, чтобы работники с новыми квалификациями или профессиями продолжали работать в сельскохозяйственных организациях, за счет внедрения новых методов финансирования этой формы переподготовки. К таким методам относятся:

- включение в трудовой договор с работником условий, при которых он должен отработать в сельскохозяйственной организации в течение оговоренного периода времени, когда работник проходит переподготовку для сельскохозяйственной организации;

- включение в трудовой договор с работником условий, при которых сельскохозяйственная организация должна выполнять определенные обязательства по отношению к работнику, такие как заработная плата, если работник будет переучиваться на свои деньги;

- применение долевого метода оплаты, при котором часть средств за обучение оплачивается работником, а остальная часть - сельскохозяйственной организацией [7, с. 238].

Вышеизложенные предложения позволят укрепить эффективность реализуемой кадровой политики сельскохозяйственной организации.

Список литературы:

1. Белоусов В.М. Стратегические направления устойчивого развития аграрного сектора экономики / В.М. Белоусов, Е.В. Калякин // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. - 2019. - № 3. - С. 161-166.
2. Греков А.Н. Существенные направления и механизм устойчивого развития сельских территорий / А.Н. Греков, Н.С. Грекова // Агропродовольственная политика России. - 2017. - № 2 (62). - С. 73-76.
3. Грекова Н.С. Социально-экономическое развитие сельских территорий Тамбовской области: основные направления и инструменты устойчивого развития / Н.С. Грекова, А.Н. Греков // Сб.: Актуальные вопросы экономики и агробизнеса: материалы IX Международной научно-практической конференции. -2018. - С. 117-122.
4. Грекова Н.С. Цифровизация питомниководства / Н.С. Грекова, А.Н. Греков // Сб.: Развитие агропромышленного комплекса в условиях цифровой экономики: научные труды I Национальной научно-практической конференции посвященной 25-летию со дня образования экономического факультета. -2019.- С. 53-56.
5. Карамнова Н. В. Методологические подходы к оценке устойчивого развития аграрного производства / Н.В. Карамнова // Агропродовольственная политика России. -2018.- № 1 (73). -С. 35-39.
6. Карамнова Н.В. Развитие аграрного сектора экономики на основе инноваций / Н.В. Карамнова // Сб.: Аграрная наука в условиях модернизации и инновационного развития АПК России: материалы Всероссийской научно-методической конференции с международным участием, посвященной 100-летию академика Д.К. Беляева. -2017.- С. 57-62.
7. Карамнова Н.В. Совершенствование системы мотивации труда муниципальных служащих / Н.В. Карамнова, С.Н. Трунова // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. - 2018. - № 9. - С. 237-244.

8. Карамнова Н.В. Современное состояние и перспективы развития аграрного сектора экономики региона / Н.В. Карамнова, В.М. Белоусов // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. - 2019. - № 4. - С. 113-120.
9. Никитин А.В. Инновационное развитие АПК в России: мифы и реальность / А.В. Никитин // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. - 2012. - № 5. - С. 47-48.
10. Состояние социально-трудовой сферы села и предложения по ее регулированию: ежегодный доклад по результатам мониторинга 2004 г. Том Выпуск 6 / Г.Г. Коровин, Т.Б. Липилина, В.В. Елисеев, Л.В. Бондаренко [и др.]. – Москва: Ведомственная охрана Министерства сельского хозяйства России, 2005. – 168 с.
11. Состояние социально-трудовой сферы села и предложения по ее регулированию: ежегодный доклад по результатам мониторинга 2008 г. Том Выпуск 10 / Д.И. Торопов, А.Н. Рассказов, Б.С. Славнов, Г.Н. Лавровская и др. – Москва: Гриф и К, 2009. – 192 с.
12. Состояние социально-трудовой сферы села и предложения по ее регулированию: монография. Том Выпуск 12 / Д.И. Торопов, Н.В. Елисеева, Г.Н. Лавровская, О.А. Попова и др. – Москва, 2011. – 264 с.
13. Состояние социально-трудовой сферы села и предложения по ее регулированию: ежегодный доклад по результатам мониторинга 2007 г. Том Выпуск 9 / Д.И. Торопов, Г.Г. Коровин, Б.С. Славнов, Г.Н. Лавровская и др. – Москва: Российская академия кадрового обеспечения АПК, 2008. – 227 с.
14. Эффективность аграрного производства / И.А. Минаков, Л.А. Сабетова, В.А. Солопов, С.Н. Воропаев, В.А. [и др.]. – Мичуринск: Мичуринский государственный аграрный университет, 1996. – 290 с.
15. Nikitin A.V. The assessment of the effectiveness of the implementation of scenarios for the sustainable development of agriculture / A.V. Nikitin, S.N. Trunova, V.A. Voropaeva // International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering. - 2019. - Т. 8. - № 10. - С. 3002-3005.

16. Sustainable development of sugar beet subcomplex / A.V. Nikitin, N.V. Karamnova, N.Yu. Kuzicheva, V. Belousov // International Journal of Engineering and Advanced Technology .- 2019. -T. 9.- № 1. -C. 5058-5064.

UDC 331.104.22

IMPROVEMENT OF PERSONNEL POLICY IN AGRICULTURAL ORGANIZATIONS

Vitaly Mikhailovich Belousov

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor

Belousov1973@bk.ru

Michurinsk State Agrarian University

Michurinsk, Russia

Annotation. The article defines that for the effective operation of agricultural organizations, it is important to conduct a competent policy for the use of labor resources. It is revealed that the improvement of the personnel policy in agricultural organizations is aimed at providing social incentives to staff through free health resort vouchers and disease prevention, and developing a system for staff development. It is proved that the introduction of a social incentive program in the form of free health resort vouchers and free prevention of diseases of employees will allow agricultural organizations to reduce the identified increase in the number of diseases and absenteeism.

Keywords: agricultural organizations, personnel management, personnel policy, social stimulation of personnel, professional development of personnel.