

Список использованной литературы

1. Стратегия «Наука и технологии: 2018-2040» [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://nasb.gov.by/congress2/strategy> – Дата доступа: 08.04.2023.
2. Ведущие инновации Республики Беларусь в 2022 году. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vestnikprom.by>. – Дата доступа 15.04.2023.
3. Оценка эффективности инновационной деятельности в Республике Беларусь / В.С. Шершеневич. // Молодой ученый. – 2017. – № 50 – С. 194–197.
4. Инновационные технологии в Беларуси: инвестиции, наука, техника. Технологии. Новая продукция. [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.scienceportal.org.by. – Дата доступа: 01.05.2023.
5. Инновационное развитие Республики Беларусь: состояние и перспективы / Интернет Портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://belisa.org.by> – Дата доступа: 08.04.2023.
6. Состояние и перспективы инновационного развития экономики / Экономико-аналитический Интернет журнал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mellow-mails.com> – Дата доступа: 18.04.2023.
7. Основные показатели инновационной деятельности организаций промышленности. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://minsk.belstat.gov.by> – Дата доступа: 02.05.2023.
8. О научной и инновационной деятельности в Республике Беларусь в 2016 году: статистический бюллетень. – Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2017. – 115 с.
9. О научной и инновационной деятельности в Республике Беларусь в 2017 году: статистический бюллетень. – Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2018. – 133 с.
10. Национальная инновационная система Беларуси в системе Европейских индикаторов инноваций // Н.И. Богдан // Белорусский экономический журнал. – 2019. – N 3. – С. 4–17.

УДК 331.522

МОТИВАЦИЯ И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

Григорьева В.Б.

*УО «Белорусский государственный аграрный технический университет»,
г. Минск*

Ключевые слова: агропромышленный комплекс, аграрное образование, аграрная экономика, высшее образование, заработная плата, кадры, кад-

ровый потенциал, молодые специалисты, профессиональная подготовка, сельское население, сельское хозяйство

Key words: agro-industrial complex, agricultural education, agricultural economy, higher education, wages, personnel, human resources, young specialists, vocational training, rural population, agriculture.

Аннотация: в статье рассмотрены проблемы формирования кадрового потенциала, мотивации и материального стимулирования работников сельского хозяйства в Республике Беларусь.

Summary: the article deals with the problems of the formation of human resources, motivation and material incentives for agricultural workers in the Republic of Belarus.

В Республике Беларусь проводится ощутимая и целенаправленная работа по улучшению количественных и качественных характеристик состава кадров в сельском хозяйстве и агропромышленном комплексе в целом. В то же время обеспеченность сельскохозяйственных организаций квалифицированными кадрами неоднозначна по причине профессионально-квалификационного дисбаланса спроса и предложения. Сокращение уровня занятости сопровождается дефицитом квалифицированных рабочих кадров и специалистов, их недостаточным уровнем закрепления на местах [1].

Обеспеченность отрасли кадрами на 01.01.2023 составила 91,8 % по руководящим работникам и специалистам и 94 % – по кадрам рабочих профессий, причем за последние 5 лет показатели имеют тенденцию к сокращению. Наиболее востребованными на рынке аграрных профессий являются врачи ветеринарной медицины, зоотехники, агрономы, бухгалтеры, трактористы-машинисты, операторы машинного доения и представители практически всех рабочих профессий.

Одним из самых острых вопросов остается закрепляемость на селе молодых специалистов, являющихся главным кадровым потенциалом сельскохозяйственной отрасли страны. Уровень закрепления молодых специалистов с высшим образованием на селе является лакмусовой бумажкой, характеризующей успешное развитие АПК. Динамика выбытия квалифицированных кадров достигла 15–20 % в год при норме 6–7 %.

Статистические данные свидетельствуют о довольно высоких значениях показателя, характеризующего текучесть кадров в сельскохозяйственной отрасли (таблица 1).

Таблица 1. Показатели движения кадров по виду экономической деятельности «Сельское, лесное и рыбное хозяйство»

Показатель	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.
Численность занятых, тыс. чел.	346,7	337,7	325,1	318,8	310,0
Уволено работников, тыс. чел.	100,7	103,9	101,9	95,5	106,2
Коэффициент текучести кадров, %	29,0	30,8	31,3	30,0	34,3

Дефицит кадров в сельском хозяйстве обусловлен объективными неблагоприятными предпосылками, к числу которых можно отнести низкий уровень мотивации труда, ненормированный рабочий день, отсутствие возможности предоставления отпуска в летний период, не всегда внимательное отношение к нуждам и запросам молодых специалистов со стороны руководства, ограниченные возможности для отдыха и оздоровления, неблагоприятные жилищные и бытовые условия, что сказывается на темпах миграции сельского населения в города.

Сельскохозяйственное предприятие, являясь зачастую градообразующим субъектом хозяйствования на локальном рынке аграрного труда, обуславливает формирование монопрофильной экономики в сельском населенном пункте, что порождает в свою очередь высокую степень зависимости благосостояния сельскохозяйственного работника от финансово-экономического положения аграрного предприятия, принятой там системы мотивации и стимулирования труда [2].

Одним из основных факторов при формировании мотивации труда в сельском хозяйстве является уровень заработной платы. В ходе социологического исследования, проведенного межвузовской научно-исследовательской лабораторией мониторинга и управления качеством высшего аграрного образования совместно с лабораторией социологических исследований БГСХА по вопросам профессионального выбора студентов аграрных УВО, на вопрос анкеты «Что на Ваш взгляд составляет жизненный успех?» респонденты, помимо «Хорошего здоровья» (71,3 %), прежде всего отметили «Высокий заработок» (54,2 %). При этом среди мотивов выбора абитуриентов для поступления в УВО аграрной направленности «Обеспечение стабильного материального достатка» оказалось на 8-м месте по значимости (22,4 % респондентов) [3].

Заработная плата, определяющая спрос и предложение, в сельском хозяйстве составляет в настоящее время порядка 70 % среднереспубликанского уровня (таблица 2).

Таблица 2. Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата работников

Показатель	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.
Республика Беларусь, руб.	822,8	971,4	1092,9	1254,6	1443,5
Сельское хозяйство, руб.	564,0	651,5	755,3	880,4	1002,1
Отношение номинальной начисленной среднемесячной заработной платы работников сельского хозяйства к среднереспубликанскому уровню, %	68,5	67,1	69,1	70,2	69,4

Во всех областях республики размеры заработных плат по сельскому хозяйству ниже средних показателей по соответствующему региону. При этом в Витебской, Гомельской и Могилевской областях заработные платы в сельском хозяйстве ощутимо ниже, чем в Брестской, Гродненской и Минской (рисунок). Одной из причин дифференциации оплаты труда по регионам является разнородность земель по плодородию и более благоприятные климатические условия на западе страны.

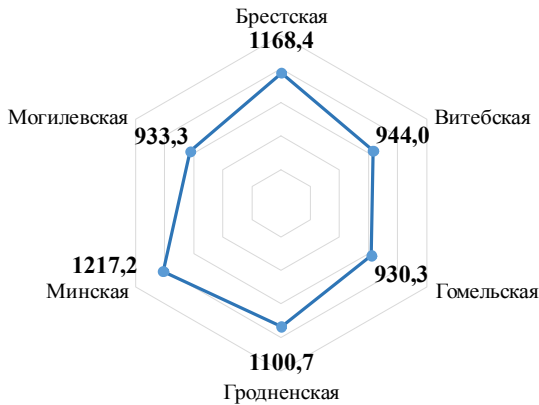


Рисунок. Средняя начисленная заработная плата в сельском хозяйстве по регионам Республики Беларусь в 2021, руб.

В республике приняты и реализуется ряд мер, направленных на материальное стимулирование работников и закрепление молодых специалистов:

- заключение целевых договоров на подготовку специалистов с аграрными учреждениями высшего образования;

- ежемесячные выплаты молодым специалистам с высшим и средним специальным образованием в течение двух лет со дня заключения с ними трудового договора – из средств организаций;
- предоставление льготных кредитов молодым специалистам на приобретение домашнего имущества и товаров первой необходимости;
- предоставление отсрочки от призыва на срочную военную службу;
- предоставление домов, квартир, мест в общежитиях, съемного или арендного жилья с оплатой от 50 % до 100 %;
- кредитование сельскохозяйственных организаций, осуществляющих строительство, реконструкцию жилья и его ремонт, на 40 лет с уплатой 3 % годовых, перевод долга сельскохозяйственными организациями за построенное жилье на своих работников под 1 % годовых на срок до 40 лет и др.

Вместе с тем количество молодых специалистов, пожелавших остаться в сельскохозяйственных организациях все еще не превышает 50 %.

Очевидно, что уровень оплаты труда и обозначенные выше объективные негативные предпосылки трудоустройства в сельскохозяйственной отрасли, а также недостаточное развитие социальной сферы в сельской местности не способствуют высокой трудовой отдаче, профессиональной мотивации и инициативности работников, стимулируют миграцию трудоспособного сельского населения в города. В результате вместо формирования эффективной конкурентной среды в аграрной отрасли вынужденно используется принудительное закрепление кадров.

Список использованной литературы

1. Григорьева, В.Б. Направления совершенствования системы подготовки кадров в учреждениях образования аграрного профиля / В.Б. Григорьева // Актуальные проблемы и перспективы развития сельских территорий и кадрового обеспечения АПК : сборник научных статей II Международной научно-практической конференции, Минск, 9–10 июня 2022 г. – Минск : БГАТУ, 2022. – С. 534–539.
2. Социальные стандарты качества жизни в сельской местности: оценки, тенденции, перспективы / О.А. Пашкевич, В.О. Лёвкина, О.М. Недюхина, О.А. Сивурова // Вестник БГСХА. – 2019. – № 2. – С. 11–17.
3. Мой профессиональный выбор; информационное издание / Белорусская государственная сельскохозяйственная академия; Сост. Е.В. Дубежинский. – Горки, 2022. 47 с.
4. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://dataportal.belstat.gov.by/Indicators/Preview?key=154501> – Дата доступа: 19.04.2023