

Г.Ф. Добыш, канд. техн. наук, доцент,
И.Е. Жабровский канд. с.-х. наук, доцент,
*Учреждение образования «Белорусский государственный аграрный
технический университет», г. Минск*

ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ АПК БЕЛАРУСИ

Ключевые слова: кадровый потенциал, образование, мотивация специалистов

Key words: personnel potential, education, motivation of experts

Аннотация. В статье рассмотрены проблемы кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций Республики Беларусь

Abstract. In article problems of staffing of the agricultural organizations of Republic of Belarus are considered

На 01.01.2019 согласно статистических данных в сельском хозяйстве Беларуси насчитывалось 1357 хозяйств, а среднегодовая численность работников составляла 193790 человек, т.е. это около 200 чел. на одно хозяйство, в том числе: рабочие – 80,9%, служащие – 19,1% (из них руководители – 6,0%, специалисты – 12,7%).

Проведение активной аграрной политики на селе требует существенно повысить уровень управленческого воздействия на всю совокупность процессов, определяющих реализацию этой политики в масштабах страны, ее регионов и сельских административно-территориальных формирований. В этой связи весьма актуальным становится совершенствование научного обеспечения практики управленческих решений различного уровня по воздействию на эффективность работы сельскохозяйственных организаций. Важными инструментами здесь должны стать организация и проведение постоянного мониторинга развития демографических процессов на селе, определяющих их условий и факторов, а также социально-экономических последствий. Прогнозные проработки возможных вариантов развития демографической ситуации позволят повысить целенаправленность, адресность и, следовательно, эффективность мер по регулированию демографических процессов села, развития его трудового потенциала.

Одной из определяющих причин недостатка кадров на селе является недооценка важности работы по формированию на всех уровнях управления современно мыслящих профессиональных организаторов производст-

ва, способных обеспечить высокоэффективную работу сельскохозяйственных организаций, создать комфортные условия труда, быта и отдыха для сельских тружеников.

Отечественная и зарубежная практика показала, что экономическая эффективность труда одного человека, умеющего управлять большими ресурсами, может соответствовать труду многих сотен и даже тысяч людей. Иначе говоря, успех в работе любой организации кроется, прежде всего, в качестве руководства ею, то есть зависит от профессионализма ее руководителя. Выдающийся немецкий экономист Эрхард в 1950 году писал: «Форма собственности не влияет на производительность труда, а влияет качество рабочей силы и качество управления». Тем не менее, практически полная государственная собственность на средства, предметы труда и продукцию сельскохозяйственных организаций не стимулирует заинтересованность руководителей, специалистов и рабочих в конечных результатах их деятельности. Кроме того, сравнительно невысокая начисленная среднемесячная заработная плата (около 800 рублей) не стимулирует активный приток работников в сельскохозяйственную отрасль.

К сожалению, уровень рентабельности сельскохозяйственных организаций по итогам 2018 года составил 4,97%, а без учета государственной поддержки – минус 2,29%.

Кадровый потенциал является одним из определяющих факторов инвестиционно-инновационного развития АПК, неотъемлемым условием роста производительности труда и эффективности производства. Высокие темпы технологического совершенствования, обновления средств производства и предметов труда в аграрном производстве, требуют наличия необходимого количества и непрерывного опережающего роста качества кадров. Именно кадры являются носителем инновационных знаний, навыков и умений, обеспечивающих эффективное внедрение новых методов и технологий как важнейшего элемента развития агропромышленного комплекса страны. Главной целью государственной аграрной политики должно быть определено устойчивое развитие сельского хозяйства и сельских территорий, которое невозможно без существенного качественного улучшения кадрового обеспечения АПК.

Практическая реализация государственных проектов и программ обнажила значительные проблемы кадрового обеспечения АПК, способные в перспективе существенно понизить эффективность государственных действий по выводу аграрного сектора экономики на новый уровень развития. Основными из них являются:

-отсутствие необходимых для инновационного ведения аграрного бизнеса профессиональных компетенций, организационно-экономических и финансовых возможностей повышения квалификации имеющихся кадров;

- неготовность вновь пришедших в отрасль специалистов к внедрению инновационных технологий ведения аграрного производства, обусловленная увеличивающимся разрывом содержания программ аграрного профессионального образования и современных тенденций в технологии производства и управления предприятиями АПК, а также стареющей материально-технической (в том числе, учебно-производственной) базой аграрных образовательных учреждений;

- недостаточная согласованность действий аграрных образовательных учреждений (средне специального, высшего и дополнительного) профессионального образования в вопросах подготовки кадров, отсутствие современных механизмов и инструментов управления кадровым обеспечением АПК, способных эффективно регулировать спрос и предложение на аграрном рынке труда.

Привлекательность сельского труда для молодых кадров является менее высокой, чем потребность в специалистах аграрной экономики. Несмотря на довольно значительный объем выпускников учебных заведений республики, постоянно ощущается дефицит в отрасли агрономов, зоотехников, инженеров, ветеринарных врачей и других специалистов с высшим и средне специальным аграрным образованием.

Основные причины сложившейся ситуации вызваны масштабной реструктуризацией экономики, сопровождающейся ростом диспропорций в уровнях развития различных отраслей и в экономическом положении их кадров, в том числе в низком уровне оплаты труда в сельском хозяйстве, в сформировавшемся за последние годы стереотипе низкого социального статуса сельского труженика.

Решение проблемы вывода кадрового обеспечения АПК на качественно новый уровень, отвечающий требованиям инновационного развития аграрного сектора экономики, невозможно без участия государства, являющегося основным поставщиком высококвалифицированных кадров на рынок труда и обеспечивающего функционирование и развитие системы аграрного профессионального образования.

Развитие ресурсного потенциала аграрной экономики, переход сельскохозяйственного производства на новый технологический уровень невозможны без принятия кардинальных мер по формированию кадрового потенциала на основе:

- внедрения новых технологий управления кадровым обеспечением АПК;
- масштабного обновления материально-технической базы аграрного профессионального образования;
- концентрации на базе аграрных вузов инновационного учебно-научно-производственного потенциала для повышения качества и практической значимости подготовки кадров по программам средне специального, высшего и дополнительного профессионального образования;

- привлечение в аграрное образование перспективных преподавателей с практическим опытом работы на производстве, регулярно повышающих свою квалификацию, в том числе за рубежом;

- создание условий для непрерывного профессионального роста работающих в отрасли специалистов и руководителей;

- создание дополнительных организационно-экономических механизмов закрепления высококвалифицированных кадров в аграрном секторе экономики.

Переход кадрового обеспечения АПК на качественно новый уровень позволит обеспечить планомерный рост производительности труда и объемов аграрного производства, повышение конкурентоспособности сельскохозяйственной продукции.

Повышение социального статуса работников аграрной отрасли возможно путем наделения их собственностью (частной, акционерной, долевой и т.п.) и применением стимулирующих форм оплаты труда.

Список использованной литературы

1. Чаткин М.Н. Актуальные проблемы формирования кадрового потенциала для инновационного развития // Актуальные проблемы формирования кадрового потенциала для инновационного развития АПК: материалы Международной научно-практической конференции (Минск, 4-5 июня 2015г.) – Минск: БГАТУ, 2015. – С. 13–18.

2. Антоненко М.Н., Шибeko А.Э. Новый организационно-экономический механизм закрепления кадров на селе // Актуальные проблемы формирования кадрового потенциала для инновационного развития АПК: материалы Международной научно-практической конференции (Минск, 4-5 июня 2015г.) – Минск: БГАТУ, 2015. – С. 194–197.

3. Антоненко М.Н., Пашкевич О.А., Шибeko А.Э. Концепция занятости населения в аграрной сфере и новый организационно-мотивационный механизм закрепления кадров на селе // Актуальные проблемы формирования кадрового потенциала для инновационного развития АПК: материалы Международной научно-практической конференции (Минск, 4-5 июня 2015г.) – Минск: БГАТУ, 2015. – С. 248–252.

4. Добыш Г.Ф., Тимошенко В.Я., Гулейчик А.И. Кадровое обеспечение АПК Беларуси // Актуальные проблемы формирования кадрового потенциала для инновационного развития АПК: материалы Международной научно-практической конференции (Минск, 4-5 июня 2015г.) – Минск: БГАТУ, 2015. С. 256–258.

5. Магура М.И. Поиск и отбор персонала. – М., ЗАО «Бизнес школа Интел Синтел», 2001. – 125 с.