

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ  
ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ АГРОПРОМЫШЛЕННОГО  
КОМПЛЕКСА СОЮЗНОГО ГОСУДАРСТВА БЕЛАРУСИ И РОССИИ**

**Яковчик Николай Степанович**, доктор экономических наук, доктор сельскохозяйственных наук, профессор; yakovchik.ipk@bsatu.by  
Белорусский государственный аграрный технический университет,  
г. Минск, Республика Беларусь

**Аннотация.** В статье кратко изложены достижения сельскохозяйственной отрасли агропромышленного комплекса Республики Беларусь на современном этапе, обозначены задачи, стоящие перед агросферой, с учетом ее инновационного развития и цифровой трансформации. Все высокие показатели отрасли – это прежде всего заслуга людей, живущих и работающих на селе. В связи с сокращением их естественного прироста, резким усилением миграции, непрестижностью сельского труда и недостаточной мотивацией кадрового потенциала произошли кардинальные изменения в численности работников сельского хозяйства, в ее структуре, качественном составе, возрастных группах. Автором изложено свое видение путей решения проблемы кадрового обеспечения АПК Союзного государства Беларуси и России.

**Ключевые слова:** сельское хозяйство, кадровая политика, дополнительное профессиональное образование.

Агропромышленный комплекс Республики Беларусь производит более 12% валового внутреннего продукта страны, в нем занято около 11% трудоспособного населения.

Сельскохозяйственная отрасль является центральным звеном АПК. Её вклад в экономику обусловлен созданием основных продовольственных ресурсов, необходимых для поддержания жизни населения, и формированием сырья для широкого ассортимента потребительских и специализированных товаров. Кроме того, сельское хозяйство способствует сохранению освоенных агроландшафтов и культурного разнообразия. Здесь формируется нравственный уклад сельских жителей, их национальная культура и историческое наследие.

На территории сельской местности проживает более 21% населения страны, из них: в возрасте моложе трудоспособного – 16%, трудоспособном – 54%, старше трудоспособного – 30%. В сельском хозяйстве трудится около 7% занятых в реальном секторе экономики [1].

Республика полностью обеспечивает свои потребности в продовольствии по основным группам товаров, что ставит нашу страну в один ряд со странами с самодостаточным производством сельскохозяйственной продук-

ции. Более 3/4 всех продуктов питания, попадающих на стол белорусов – отечественного производства. Например, по картофелю, овощам и бахчевым культурам обеспечение составляет 100%, мясу – 134%, молоку – 263%, яйцам – 128%, сахару – 154%, маслу растительному – более 200% [1].

Среднегодовое потребление продуктов питания на одного жителя в год соответствует более 3200 ккал в сутки и полностью исключает вероятность голода или недоедания.

Благодаря реализуемой государственной аграрной политике, Беларусь сегодня не только самодостаточное в продовольственном отношении государство, но и обладающее значительным экспортным потенциалом.

Белорусская продукция поставляется более чем в 100 стран мира. Основными импортерами традиционно являются Россия и страны СНГ, наращиваются объемы поставок в Китай, Кубу, Бразилию, Турцию, Северную Корею и другие государства дальнего зарубежья. В числе экспортируемых продуктов: цельное и пастеризованное молоко, сгущенные и сухие сливки, сыры, колбасные изделия, замороженная говядина, масло рапсовое.

По данным мировых рейтингов республика входит в первую пятерку стран экспортеров молокопродуктов и ТОП-15 стран ведущих экспортеров мясной продукции. Несмотря на достигнутые результаты, перед сельскохозяйственной отраслью республики стоят задачи по ее дальнейшему инновационному развитию с учетом технико-технологической модернизации, возрастающей интеллектуализации и цифровизации аграрного производства, неотъемлемым условием которого является реализация кадровой политики.

Как показывает мировая практика, ни плодородие земель, ни уровень инвестиций, ни даже погодные условия в такой степени не определяют эффективность работы сельскохозяйственной организации как полноценное обеспечение компетентными кадрами и профессионализм руководителя в широком понимании этого качества.

В эпоху цифровой трансформации, когда агропромышленный комплекс сталкивается с необходимостью интеграции передовых технико-технологических решений, кадровое обеспечение играет одну из основных ролей с точки зрения взаимосвязи результатов образования, научных достижений и их применения на практике.

По нашему мнению, формировать кадровый потенциал необходимо уделяя повышенное внимание ранней профессиональной ориентации школьников и их родителей. Считаем, что главной задачей кадровой политики отрасли является привлечение в аграрные вузы молодежи, знакомой со спецификой сельского уклада жизни и производством. Для этого нужно вести все-

стороннюю работу со школами: образовательную, научную и практическую. Создание классов аграрной направленности – это способ увлечь живущих на селе детей работой, показать им, что не обязательно уезжать из родных мест, чтобы стать успешным, ведь можно вполне успешно заниматься предпринимательством и на селе.

Углубленные программы преподавания по профильным предметам в агроклассах, опыты на пришкольных участках и реальных производственных площадках – это общепринятая практика и фундамент аграрного образования. Например, до середины 2000-х годов система аграрной довузовской подготовки была обычным явлением, поскольку в аграрные вузы поступали 70-80% выпускников сельскохозяйственных профильных классов, обладающих реальным представлением об отрасли. Сейчас подобные инициативы возрождаются, в том числе при участии высшей школы и частного бизнеса.

На сегодняшний день в республике основным программным документом по реализации кадровой политики в отрасли является Программа кадрового обеспечения организаций агропромышленного комплекса «Кадры 2021-2025 гг.». Определены ожидаемые показатели результативности ее реализации: повышение уровня обеспеченности сельскохозяйственных организаций руководящими работниками и специалистами до 95%, руководителями сельскохозяйственных организаций – до 96%; снижение текучести руководящих работников и специалистов сельскохозяйственных организаций до 12%; увеличение уровня закрепления молодых специалистов с высшим образованием в сельскохозяйственных организациях до 55%, удельного веса руководящих работников и специалистов сельскохозяйственных организаций, имеющих высшее образование, до 45% [2, 4].

Однако, промежуточные итоги установленных показателей не утешительны. И это, в первую очередь, связано с депопуляцией демографической базы воспроизводства трудовых ресурсов села. Согласно статистическим данным демографический прогноз за период 2023-2035 гг. показывает снижение численности сельского населения по республике на 16%, в том числе моложе трудоспособного возраста – на 20%, в трудоспособном возрасте – на 21% [3, 4]. Кроме того, в отрасли остается достаточно высоким уровень сменяемости руководящих работников и специалистов. Социологические опросы и практика подтверждают, что молодые работники имеют иные требования к условиям труда, режиму труда и отдыха. Они начинают свою трудовую деятельность в условиях, не соответствующих их представлениям о ней, и это в значительной степени усложняет их социализацию в трудовом коллективе [4].

Очевидно, что при сохранении такой тенденции эффективность кадровой политики сельского хозяйства будет зависеть от технико-технологической модернизации отрасли, а также от опережающей подготовки высококвалифицированных кадров на высокопроизводительные рабочие места. Изменения в организации процессов производства и трудовых функциях, которые предопределяются развитием науки, техники и технологии, закономерно приводят к росту требований к профессиональному мастерству и квалификации работников как носителей знаний, профессиональных навыков, опыта, творческих способностей.

Естественно, что специалисты нового поколения появятся только в результате совершенно иных подходов в обучении, ухода от преобладающих сегодня аудиторных занятий и получению студентами практических навыков на эффективно работающих предприятиях агропромышленного комплекса.

Смею отметить, что действующая как у нас в стране, так и в Российской Федерации система аграрного образования ориентируется, в основном, на количественный принцип подготовки кадров, зачастую без учета качественного спроса на молодых специалистов. Это приводит к тому, что значительная часть выпускников трудоустраивается в иные сферы экономической деятельности, а потенциал аграрных образовательных учреждений используется далеко не в полной мере. Переориентация аграрного образования на современные цифровые тренды и взаимодействие с наукой – база для подготовки высококвалифицированных специалистов, способных в полной мере реализовать потенциал цифровизации в агросекторе.

Качество образования в современном понимании характеризуется не просто уровнем полученных профессиональных знаний и соответствием определенным требованиям, а формированием компетентности в различных сферах жизнедеятельности, стремлением к саморазвитию, самореализации и непрерывному обучению. Кроме того, оно должно обладать гибкостью – умением быстро перестраиваться под задачи аграрной науки и квалификационные требования бизнес процессов. В этой связи значительно возрастает роль и значение дополнительного профессионального образования, как системы, способной оперативно обеспечить подготовку кадров новой формации для работы в условиях цифровой рыночной экономики.

По нашему мнению, для решения этой проблемы инициатив отдельных структур недостаточно. Необходим системный подход двух государств, при условии устойчивого финансирования проводимой работы из бюджета Союзного государства, других источников, так как существует их взаимная заинтересованность в обучении специалистов на инновационных площадках,

базах, эффективно работающих сельскохозяйственных организаций, и предприятий обеих стран.

Понимая задачи, стоящие перед агропромышленным комплексом Беларуси и России и свое предназначение, мы с коллегами из Российской академии кадрового обеспечения агропромышленного комплекса сошлись во мнении, что нам необходимы:

- первое – совместные действия по специальному обучению профессорско-преподавательского состава, как для основного, так и дополнительного профессионального образования, владеющего перспективными направлениями и достижениями в научной, образовательной и производственной сферах Союзного государства;

- второе – согласованные учебные программы повышения квалификации и стажировки специалистов агропромышленного комплекса;

- третье – мобильность участников образовательного процесса; укрепление и совместное использование материальной базы учреждений аграрного образования наших государств, инновационных площадок для практического обучения.

Считаем целесообразным:

1. Создание интегрированного центра дополнительного профессионального образования, включающего единую образовательную он-лайн платформу, для непрерывной подготовки кадрового потенциала агропромышленного комплекса России и Беларуси в области инновационности и технологического развития сельскохозяйственной отрасли.

Создание такого центра будет способствовать формированию единого образовательного пространства на основе взаимных интересов и организации сотрудничества, позволит учесть новые тенденции в образовательном пространстве и новые требования к уровню профессиональной подготовки специалистов АПК (сквозная грамотность, обновление образовательных программ, формирование междисциплинарных компетенций, навыков и другое), объединяющие образовательные, научные учреждения Союзного государства;

2. Разработка, совершенствование учебно-методической базы и реализация образовательных программ системы дополнительного профессионального образования кадров агропромышленного комплекса и научно-педагогических работников учреждений аграрного образования России и Беларуси в области внедрения цифровых платформенных решений;

3. Организация демонстрационных и конгрессных мероприятий, ориентированных на потребности руководителей и специалистов агропромышлен-

ного комплекса, как площадки для обмена знаниями, опытом и инновациями в АПК.

Полагаем, что в эпоху цифровой трансформации, когда агропромышленный комплекс сталкивается с необходимостью интеграции передовых технико-технологических решений, при формировании аграрной кадровой политики нужно четко разграничить подходы к ее обеспечению на основе реализации следующих принципов: опережающее развитие кадрового потенциала в условиях инновационного сельского хозяйства, то есть, необходимо обеспечить некоторое его профессиональное «превышение» над материально-технической и технологической базой; приоритетность развития дополнительного профессионального образования.

По нашему мнению, формулой успеха развития сельскохозяйственной отрасли в ближайшей перспективе могут стать гармонично сочетающиеся составляющие:

- практико-ориентированная подготовка в ВУЗах и СуЗах стран мотивированного специалиста, способного работать в современных условиях;
- разработка и научное сопровождение инновационных импортозамещающих и экспортно-ориентированных проектов в аграрный сектор, реализация которых должна определяться высокой ответственностью за внедрение в производство.

#### **Список источников**

1. Сельское хозяйство Республики Беларусь. Статистический буклет / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2025.
2. Отраслевая программа кадрового обеспечения организаций агропромышленного комплекса «Кадры 2021-2025 гг.»: утв. постановлением Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь 15.01.2021 г., № 1а.
3. Демографический ежегодник Республики Беларусь 2014. // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – URL: [https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public\\_compilation/index\\_3477/?sphrase\\_id=2052172](https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_3477/?sphrase_id=2052172) (дата обращения: 12.01.2023).
4. Пашкевич О.А. Кадровая политика Республики Беларусь в сельском хозяйстве: тенденции, проблемы, решения / О.А. Пашкевич // Вес. Нац. акад. навук Беларусі. Сер. аграр. навук. – 2024. – Т. 62, № 3. – С. 183-199. – URL: <https://doi.org/10.29235/1817-7204-2024-62-3-183-199>.
5. Солянкина Н.А. Организация кадровой работы с использованием цифровых технологий / Н.А. Солянкина // Правовое регулирование отношений, возникающих в связи с развитием цифровой экономики: сборник статей межвузовского круглого стола с международным участием, Минск, 27 октября 2022 г. // Министерство образования Республики Беларусь, Белорусский государственный экономический университет; редколлегия: О.В. Бодакова и др. – Минск: БГЭУ, 2022. – С. 138-142.