

тельств / Н.В. Киреенко, И.А. Казакевич // Белорусский экономический журнал. – 2018. – № 4. – С. 65–76.

3. Киреенко, Н.В. Развитие аграрного бизнеса в контексте обеспечения продовольственной безопасности Республики Беларусь // Агропанорама. – 2020. – № 2. – С. 45–48.

4. Сельское хозяйство Республики Беларусь: стат. сб. / Нац. стат. комитет Респ. Беларусь. – Минск, 2019. – 211 с.

5. Яковчик, Н.С. Организация сельскохозяйственного производства: учеб. пособие / Н.С. Яковчик, Н.Н. Котковец, П.И. Малихтарович; под общ. ред. проф. Н.С. Яковчика. – Минск: ИВЦ Минфина, 2016. – 598 с.

**УДК 361.15:331.108.4**

*Г.М. Демишкевич, д-р. экон. наук, профессор  
ФГБОУ ДПО «Российская академия кадрового обеспечения  
агропромышленного комплекса», г. Москва*

## **МОНИТОРИНГ КАДРОВОЙ ОБЕСПЕЧЕННОСТИ АПК КАК ИНСТРУМЕНТ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОТРАСЛИ**

Кадровое обеспечение является одной из ключевых проблем организации и управления агропромышленным комплексом современной России. Происходящие сегодня процессы характеризуются модернизацией экономики, внедрением принципиально новых технологических способов производства сельскохозяйственной продукции, поиском возможностей для интенсивного использования трудового потенциала общества.

Актуальность проведения мониторинга кадрового обеспечения определяется необходимостью получения достоверной и всесторонней информации для целенаправленного прогнозирования, планирования и управления процессами работы с кадрами, повышения научной обоснованности управленческих решений.

Понятие «мониторинг» определяется как система повторных наблюдений одного или более элементов окружающей среды в пространстве и во времени с определенными целями в соответствии с заранее подготовленной программой (методикой).

Мониторинг кадровой обеспеченности АПК – это комплексное исследование, целью которого является обобщение процессов познания социально-экономических тенденций и информационное сопровождение поиска научно обоснованных управленческих решений при совершенствовании кадровой политики на федеральном и региональном уровнях.

Использование ведомственного статистического наблюдения для мониторинга кадровой обеспеченности АПК позволяет провести масштабный, всеобъемлющий сбор информации по всем организациям АПК, осуществить сбор и свод информации оперативно за счет участия координаторов на каждом уровне. Законодательное закрепление и регламентирование этого процесса позволяет осуществить сбор, свод и анализ в короткие сроки, показатели мониторинга можно оперативно адаптировать под потребности отрасли, решаемые задачи как текущие, так и на перспективу.

Ведущими функциями мониторинга в экономике АПК являются: информационная, диагностическая, сравнительная и прогностическая. Мониторинг, являясь стандартизированным наблюдением, позволяет создавать историю состояния кадровой обеспеченности организаций АПК во времени, количественно оценивать изменение состава работающих, в том числе с учетом уровня образования в организациях АПК, определять и прогнозировать направления развития кадрового потенциала отрасли.

Мониторинг кадровой обеспеченности АПК должен быть основан на общих и специальных принципах, таких как принцип системного подхода, сочетания непрерывности и периодичности, сопоставимости показателей во времени и пространстве, репрезентативности и адекватности информационного обеспечения, нормативности, стандартизации и унификации технического обеспечения и инструментария, упорядочения доступа к информации, адаптации, гибкости, развития и других. На основании совокупности приведенных принципов, следует формировать устойчивый организационно-экономический механизм кадрового обеспечения АПК России, который будет эффективно работать даже в сверхсложных условиях глобального экономического кризиса.

Информация, собранная по формам ведомственного статистического наблюдения, должна дать представление о кадровом потенциале организаций АПК не только по количественным показателям за ряд лет, но и качественным.

Исследования количественного и качественного состава руководителей и специалистов сельского хозяйства Российской Федерации подтверждают, что ситуация с обеспечением отрасли квалифицированными кадрами достаточно сложная. На начало 2019 года в сельскохозяйственных организациях работало 289,7 тыс. руководителей и специалистов. Наблюдающееся с 2000 года по 2009 год значительное сокращение количества специалистов и руководителей сельскохозяйственных организаций Российской Федерации замедлилось и за последние пять лет (2014–2018 гг.) составило 6,6%. Численность специалистов уменьшилась за последние пять лет на 2,7%, главных специалистов – на 15,1%, при этом количество руководителей сельскохозяйственных организаций возросло на 5,9%. Обеспеченность специалистами и руководителями в 2018 году составила 94,3%.

Сохраняется тенденция снижения насыщенности хозяйств дипломированными специалистами основных служб. В 2018 году наблюдалась наименьшая обеспеченность производства экономистами (33 на 100 хозяйств), зоотехниками (41 на 100 хозяйств), агрономами (59 на 100 хозяйств).

Для современного периода характерно «старение» кадров, нежелание молодых специалистов работать на селе, что приводит к снижению профессионального уровня кадрового состава АПК. Среди руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций в 2018 году 12,7% работающих имело пенсионный возраст, их доля ежегодно увеличивается. При этом доля молодежи до 30 лет за последние пять лет снизилась на 1,3% и составила 10,3%.

Оценка образовательного уровня руководителей и специалистов сельскохозяйственного производства в целом показала, что наблюдавшаяся до 2016 года тенденция увеличения доли специалистов без специального образования сменилась снижением и в 2018 году она составила 11,0% от общей численности. В то же время доля специалистов с высшим образованием увеличивается (за последние пять лет на 3,1 %), а со средним снижается (с 2014 года на 2,5%) и составила в 2018 году 51,5% и 37,5 % соответственно.

Наблюдается низкая доля руководителей и специалистов, повышающих свою квалификацию. В 2018 году из числа руководителей и специалистов всего 13,3 тыс. чел. повышали квалификацию, что составляет 4,6% от их общей численности. При условии прохождения его один раз в пять лет это число должно быть в 4,4 раза больше, то есть составлять 57,9 тыс. чел. Среди руководителей лишь 4,7% повысили квалификацию. К тому же этот показатель имеет тенденцию снижения, в 2014 году он составлял 8,5%. Такая же тенденция сохраняется и по специалистам основных служб. В 2018 году более активно повышали квалификацию специалисты агрономической службы (6,7%), зоотехнической (7,1%), ветеринарной (5,2%). Однако этот показатель достаточно низкий и требует внимания, как со стороны руководства сельскохозяйственных организаций, так и со стороны образовательных учреждений, осуществляющих повышение квалификации.

Аналитические материалы, полученные в результате мониторинга используются государственными и муниципальными органами управления в целях прогнозирования, планирования и управления процессами работы с кадрами, повышения научной обоснованности и качества управленческих решений, в том числе для:

- определения потребности в кадрах;
  - планирования подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
  - планирования распределения и перераспределения кадров;
  - планирование повышения эффективности использования кадров.
- С целью формирования кадрового потенциала для устойчивого разви-

тия сельскохозяйственного производства и сельских территорий, способного обеспечить продовольственную безопасность страны, необходимо осуществление комплекса организационных, правовых и экономических мер, чему способствует система мониторинга кадровой обеспеченности АПК.

### Список использованной литературы

1. Безлепкин М.Б., Булдакова И.В. Методологические подходы к организации мониторинга реализации стратегии макрорегиона / М.Б. Безлепкин, И.В. Булдакова // Региональная экономика. Юг России. – 2017. – № 1 (15). – С. 106–115.
2. Демишкевич Г.М., Чепик Д.А. Мониторинг кадровой обеспеченности АПК России: организационный аспект / Экономика сельского хозяйства России, №5, 2018. – с. 38–48.
3. Семин А.Н., Гребенщиков И.А. Укрепление кадрового потенциала в аграрном секторе России / А.Н. Семин, И.А. Гребенщиков. // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2011. – № 10. – С. 9–11.
4. Шафиров В.Г., Демишкевич Г.М., Хлусова И.А., Чепик Д.А., Мухамедова Т.О. и др. Кадровый потенциал АПК России: состояние и тенденции изменения: науч. изд. – М.: ФГБОУ ДПО РАКО АПК, 2017. – 173 с.

УДК 338.439.053

**Н.В. Киреенко**, *д-р экон. наук, доцент*

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

**А.Р. Кузнецова**, *д-р экон. наук, доцент*

*ГАНУ «Институт стратегических исследований  
Республики Башкортостан», г. Уфа*

## КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА И СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Ключевые слова:** сельское хозяйство, сельские территории, производство сельскохозяйственной продукции, занятость, направления

**Key words:** agriculture, rural areas, agricultural production, employment, directions

**Аннотация:** В статье обоснованы основные положения, цели и задачи функционирования сельского хозяйства и сельских территорий Рес-