

ПОВЫШЕНИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ АГРОПРОДОВОЛЬСТВЕННОГО СЕКТОРА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Логвинович Н.А., магистр экономических наук

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

Ключевые слова: агропродовольственный сектор, командная работа, непрерывное обучение, персонал, сельское хозяйство.

Key words: agri-food sector, teamwork, continuous learning, personnel, agriculture.

Аннотация: В статье представлена характеристика современного состояния сельскохозяйственного производства Республики Беларусь. Поставлены задачи в агропродовольственном секторе для повышения его конкурентоспособности. Описаны направления корректировки сложившейся ситуации.

Summary: The article presents characteristics of the current state of agricultural production in the Republic of Belarus. Objectives have been set in the agri-food sector to increase its competitiveness. The directions for correcting the current situation are described.

В настоящее время вопрос о конкурентоспособности агропродовольственного сектора является ключевым, от него зависит продовольственная безопасность страны, обеспечение высоких жизненных стандартов населения, конкурентоспособность производимой сельскохозяйственной продукции на внешних рынках. В целом сегодня полностью удовлетворяются внутренние потребности страны в продовольствии. Так, уровень самообеспечения основной сельскохозяйственной продукцией в 2022 году составил: по мясу – 133,2 %, молоку – 266,9 %, яйцам – 125,6 %, картофелю – 112,3 %, сахару – 141,0 % [1]. Объем производства зерна на душу населения в 2022 г. составил 943 кг, мяса – 132 кг, молока – 853 кг, фруктов и ягод – 89 кг, что на 20 %, 1 %, 8,8 % и 56,1 % выше уровня 2019 г. соответственно. В глобальном рейтинге продовольственной безопасности за 2022 год Республика Беларусь находится на 55-м месте из 113 государств мира и характеризуется как государство с благоприятными условиями обеспечения продовольствием.

Вместе с тем, в нашей стране в агропродовольственном секторе стоит выделить ряд задач, решение которых требует новых подходов.

В первую очередь – это его трудовой коллектив. Сегодня принципиально меняется отношение к персоналу, превращая его из наемной рабочей силы в «новую ценностную категорию». Эксперты полагают, что «именно человек обеспечивает прирост стоимости капитала». Поэтому предприятиям агропродовольственного сектора нужно относиться к своему персоналу не как к категории «человеческий ресурс», а как к «человеческому капиталу», способному привести организацию к достижению поставленных целей, сделать ее эффективной и конкурентоспособной. Ведь рыночная стоимость современной организации включает не только её производственные мощности, финансовые ресурсы, но и нематериальные активы – интеллектуальный капитал, который не равнозначен суммарному профессионализму отдельно взятых специалистов. Реальным капиталом он становится только в случае высокой сработанности коллектива предприятия как единого целого. Оперативно задачи выполняются, как правило, работниками, объединёнными в команды, в которых усилия отдельных специалистов дополняют друг друга. Так, в сельском хозяйстве – это командная работа инженера, агронома, зоотехника, ветеринара. При этом, ключевым признаком командной работы, на наш взгляд, является наличие общей трудовой цели у членов команды, которая должна быть перспективной, иметь возможность интегрировать индивидуальные мотивы каждого.

Характеристика эффективности командной работы – это сработанность. Основа сработанности – успешность и выгодность именно совместной деятельности, когда между ее членами возникает согласованность действий в различных формах сотрудничества и проявляется это в субъективном чувстве удовлетворённости от совместной деятельности. Отметим, что совместимость членов команды можно не только диагностировать и прогнозировать, но и формировать, тренировать, путём разработки эталонов профессионального поведения, усвоение профессиональных норм. И здесь важная роль отводится HR составляющей.

Также эффективность совместного труда обуславливается межличностными отношениями членов команды. Особенности межличностных отношений в группе обозначают термином «социально-психологический климат». Социально-психологический климат один из важнейших детерминантов эффективности командного труда в агропродовольственном секторе, поскольку здесь высока степень кооперации самого процесса трудовой деятельности.

Поэтому для достижения наибольшей конкурентоспособности производства необходимо формировать на предприятии единые рабочие команды, которые будут стремиться к наилучшим результатам, где каждый член коллектива заинтересован в полной реализации своих способностей и успехе предприятия.

Отметим также важность управленческих функций планирования, организации, координации в распределении обязанностей между членами команды и рефлексию их особенностей в сознании членов команды, выполняющую цементирующую функцию. Поэтому крайне важно, чтобы всё большее число менеджеров начали понимать очень простую истину: конкурентное преимущество предприятия – это преимущество своего персонала перед персоналом конкурентов.

Во-вторых, принимая во внимание тот факт, что достичь высоких результатов в развитии агропродовольственного сектора и продовольственном обеспечении невозможно без вклада высококвалифицированного персонала, необходимо повышение качества профессионального образования руководителей, специалистов в области менеджмента, производства, производства экологически чистой продукции, стандартизации и маркировки продовольствия, использования новейших ресурсоэффективных технологий и техники. Так, можно отметить наличие ряда препятствий для успешной цифровизации сельского хозяйства Беларуси: недостаточное количество накопленных за длительный период времени качественных агрономических данных; отсутствие квалифицированных кадров, владеющих цифровыми компетенциями и др.

В связи с этим важно, на наш взгляд, развивать в агропродовольственном секторе культуру непрерывного обучения. Основу принципов организации непрерывного обучения могут составлять: стремление к новым знаниям, улучшение материального положения и улучшение качества работы. А при подборе членов команды учитывать нацеленность каждого на непрерывное профессиональное самосовершенствование и саморазвитие, способность успешно сотрудничать в межпрофессиональных кругах.

Отдельно следует отметить, что для формирования культуры непрерывного обучения необходимы определенные социальные условия: признание государством и обществом образования как важнейшего фактора экономического развития и социального благополучия населения, как абсолютной ценности для любого периода жизни; наличие вариативной доступной системы обучения на любом возрастном этапе; общественно-государственная поддержка стремления людей в продолжении образования.

К перспективным направлениям кадрового потенциала агропродовольственного сектора следует отнести и создание привлекательного образа профессиональной деятельности через придания аграрной отрасли подлинного приоритета, повышению социального статуса работника сельского хозяйства и престижности его труда. Архиважно в общественном сознании утвердить мнение, что сельское хозяйство безальтернативный фундамент всего социально-экономического прогресса белорусского государства [2].

Таким образом, считаем необходимым к основным задачам, которые следует решить в ближайшее время в агропродовольственном секторе для повышения его конкурентоспособности, отнести: формирование на предприятии командной работы, развитие культуры непрерывного обучения, придание аграрной отрасли подлинного приоритета.

Список использованной литературы

1. Статистический ежегодник Республики Беларусь 2023 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.belstat.gov.by>. Дата доступа: 03.05.2024.

2. Логвинович, Н.А. Основные направления работы формирования кадрового потенциала для АПК / Логвинович Н.А. // Техническое и кадровое обеспечение инновационных технологий в сельском хозяйстве: материалы Международной научно-практической конференции, Минск, 24–25 октября, 2019 г.: в 2 ч. Ч. 2. – Минск: БГАТУ, 2019. – С. 418–420.

УДК 316.46

РОЛЬ РУКОВОДСТВА И ЛИДЕРСТВА В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ИНТЕГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ

Лукашевич А.В., ст. преподаватель

Горячко Д.Ю., студент

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

Ключевые слова: интеграция, руководство, лидерство, интеграционные процессы, эффективность, организация, сотрудники.

Key words: integration, directing, leadership, integration processes, efficiency, organization, staff.

Аннотация: В статье рассматривается роль руководства и лидерства в условиях развития интеграционных процессов. Руководители выполняют ключевую роль в создании эффективной интеграционной стратегии, способствуют мотивации сотрудников и умело управляют изменениями в организации. Таким образом, статья подчеркивает, что успех интеграции компаний зависит от уровня профессионализма и лидерского мастерства руководства.

Summary: The article considers the role of management and leadership in the conditions of integration processes development. Managers play a key role in the creation of an effective integration strategy, contribute to the motivation of employees and skillfully manage changes in the organization. Thus, the article