

сельскохозяйственного консультирования и переподготовки кадров агропромышленного комплекса».

#### Литература

1. Медведев А.В. Проблемы кадрового обеспечения инновационного развития сельских территорий. // Экономика труда, управление в сельском хозяйстве.-2014. №2(11).- С.65-66.
2. Можаяев Е.Е. К вопросу о проблемах и путях развития аграрного образования. // Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. – 2014.- № 1-3. С. 9-12.
3. Шайтан Б.И. Актуальные вопросы развития непрерывного профессионального образования. // Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. – 2013.- № 10-12. С. 7-9.
4. Шайтан Б.И. Новые задачи ФГБУ «Учебно-методический центр сельскохозяйственного консультирования и переподготовки кадров агропромышленного комплекса». // Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. – 2013.- № 7-9. С. 13-23.
5. Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы.- <http://www.mcx.ru/navigation/docfeeder/show/342.htm>
6. Медведев А.В. Совершенствование системы управления персоналом в агропромышленном комплексе. / Сборник материалов научно-производственной конференции. - Великий Новгород.-2010.- С. 21-28.

### **ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ АГРАРНОГО СЕКТОРА И НАПРАВЛЕНИЯ ЕГО ЭФФЕКТИВНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ**

**Лещиловский П.В.**<sup>1</sup>, д. э. н., профессор, **Хаткевич Г.В.**<sup>2</sup>, ст. преподаватель

<sup>1</sup>Белорусский государственный экономический университет;

<sup>2</sup>Белорусский государственный аграрный технический университет

Повышение эффективности аграрного сектора требует рационального использования всего производственного потенциала сельскохозяйственных организаций, в том числе и трудового.

При оценке трудового потенциала особую актуальность приобретает комплексный подход к изучению тенденций формирования и использования трудовых ресурсов, как носителя трудового потенциала, а также выявление направлений его эффективного использования.

Развитие общественно-экономических отношений требует более гибких подходов к использованию трудовых ресурсов. Существует в мире две концепции в использовании «человеческого капитала». Первая придерживается принципа «работай меньше, и работы хватит на всех». Эту концепцию используют такие страны, как Италия, Германия, Япония. Столкнувшись с чрезмерно высоким уровнем безработицы и перенасыщением рынка труда, отсутствием резервов для роста новых рабочих мест, многие крупнейшие компании этих стран перешли на 4-х дневную рабочую неделю с использованием текущего графика в целях обеспечения круглосуточной работы оборудования при небольшом снижении заработной платы и как можно большего охвата людей работой. Оснований для использования этой концепции в Республике Беларусь нет, т.к. практически отсутствует безработица (0,5 % к экономически активному населению) и на рынке труда достаточно вакансий по многим профессионально-квалификационным группам ( в 2013 г. было заявлено по Республике Беларусь 61990 вакансий, в т.ч. сельхозорганизациями 7334).

Вторая концепция «развитие без роста и выживание за счет собственных ресурсов и резервов» основывается на усилении внимания к профессионализму работника и результатам его труда. Она положена в модель современного развития многих азиатских стран, в том числе Китая. Эта концепция, очевидно, наиболее приемлема и для нашей республики. Стабилизация роста населе-

ния и трудовых ресурсов, даже уменьшение их численности во многом смягчит проблему занятости.

Большие резервы ресурсоиспользования в сельском и лесном хозяйстве могут предоставить одновременно ресурсы для производства и новые рабочие места. Плотность рабочей силы на 100 га сельскохозяйственных угодий в Беларуси к концу 20 века снизилась почти в 5 раз по сравнению с 1940 г.

Как свидетельствуют данные статистики, численность сельского населения постоянно сокращается. Если в 1970 г. сельское население составляло 56,7 % ко всему населению Республики Беларусь, то за последние 40 лет удельный вес его снизился в 2,3 раза до 23,7 % и в 2012 г. оно составило 2 млн 228 тыс. человек, из которых 31,2 % люди старше трудоспособного возраста. Только 26,6 % трудоспособного сельского населения занято в сельхозорганизациях системы Минсельхозпрода. Идет постоянный отток сельского населения в другие отрасли экономики республики из-за низкой заработной платы и тяжелых условий труда в сельском хозяйстве. Так, за период 1990–2012 гг. численность работающих в сельском хозяйстве уменьшилась с 985,4 тыс. чел. до 313,9 тыс. человек, т.е. более, чем в 3 раза. Данная тенденция снижения численности занятого населения в аграрном секторе не должна вызывать особых опасений, так как эти процессы проходят с одновременным ростом технической и энергетической вооруженности труда. Ведь в экономически развитых странах Запада процент занятых в сельском хозяйстве составляет от 2 до 5 %.

Рациональное использование трудового потенциала Беларуси на ближайшую перспективу зависит от решения следующих задач:

1. Улучшение демографической основы формирования новых поколений рабочей силы; выход из состояния депопуляции путем глубокого изучения социально-демографической ситуации на микроуровне с целью определения территорий испытывающих дефицит в трудовом потенциале, с целью принятия первоочередных мер государственной демографической политики.

2. Нарращивание трудового потенциала за счет улучшения качественных характеристик наличной рабочей силы и повышения ее трудовой отдачи. Этого можно достичь путем совершенствования системы подготовки и переподготовки кадров, практико-ориентированное обучения молодежи, изучения опыта хозяйствования в передовых отечественных и зарубежных организациях.

3. Снижение издержек в использовании трудовых ресурсов, предотвращение всех форм безработицы и потерь рабочей силы вследствие преждевременной смертности и миграции. Для решения этой проблемы необходимо усиление государственного регулирования на рынке труда, использование гибких подходов в системе трудоустройства, разработка стратегий и мер миграционной политики, улучшение охраны здоровья и безопасности проживания, стимулирование в трудоустройстве.

4. Преобразования структурного характера в системе занятости, переориентация на новые виды и формы хозяйственной деятельности, наиболее приоритетные для условий и ресурсов Беларуси. Решение этой проблемы предполагает изучение зарубежного опыта развития сельских территорий, предоставление работникам более свободного доступа к главному средству производства – земле, развитие сферы услуг на селе, агротуризма и личных подсобных хозяйств.

5. Укрепление трудоресурсного потенциала в сельской местности с целью высокоэффективного развития как сельского хозяйства, так и других отраслей АПК путем распределения и закрепления молодых специалистов аграрного профиля и их достойного материального стимулирования для переселения в сельскую местность.

6. Совершенствование системы территориального распределения трудовых ресурсов, преодоление диспропорций в их концентрации путем стимулирования хозяйственного освоения периферийных территорий, экономического возрождения малых городов и местечек, преодоления чрезмерной концентрации населения в столице и других крупных городах, развития агрогородков и приближения условий проживания в сельской местности к социальным стандартам.