

ных потребностей общества. Не стоит ожидать, что кто-то это сделает за нас. Согласно закону Мерфи, события, предоставленные самим себе, имеют тенденцию развиваться от плохого к еще более худшему. И если не рассуждать, а действовать все получится и будет хорошо!

УДК 658.005

Т.Г. Горустович, *ст. преподаватель,*
Н.Г. Королевич, *канд. экон. наук, доцент,*
А.П. Шпак, *д-р экон. наук, профессор,*
Учреждение образования «Белорусский государственный аграрный
технический университет», г. Минск

РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА АГРАРНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ

Ключевые слова: сельское хозяйство, аграрный сектор, кадровый потенциал.

Key words: agriculture, agrarian sector, human resources.

Аннотация. В статье рассмотрено современное состояние и условия формирования кадрового потенциала в аграрном секторе. Предложены первоочередные мероприятия по формированию качественного, конкурентоспособного кадрового обеспечения в ходе последовательных этапов формирования кадров.

Abstract. The article considers the current state and conditions for the formation of personnel potential in the agricultural sector. Priority measures for the formation of high-quality, competitive staffing during the successive stages of the formation of personnel were proposed.

Сложность проблемы формирования и состояния кадрового потенциала в отрасли сельского хозяйства в современных экономических условиях приобретает особое значение в ряде задач обеспечения продовольственной безопасности и конкурентоспособности агропромышленного комплекса Республики Беларусь, а также перехода отрасли на инновационный путь развития. Неблагоприятные тенденции развития кадрового потенциала аграрного сектора экономики усиливают актуальность научных исследований данной проблемы и поиска путей ее решения.

Современная экономическая ситуация свидетельствует о том, что решающую роль в развитии аграрного сектора экономики играет не общее количество работающих, а качество специалистов разного уровня. На-

стоящий этап развития экономики республики и ее отраслей характеризуется изменением роли человека в социально-трудовых отношениях. Человеческий ресурс выступает движущей силой повышения конкурентоспособности и эффективности экономики. В данных условиях остро встает вопрос о повышении качества рабочей силы. К основным характеристикам кадрового потенциала относятся возраст, здоровье, личные качества, профессиональная подготовка и способность к непрерывному образованию, стаж работы по данной специальности.

Большинство экономистов считают, что исходным фактором повышения конкурентоспособности человеческого капитала является образование. Система профессионального обучения, повышения квалификации и переподготовки, выполняя социальные и экономические функции, создает условия для обеспечения экономического роста страны и регионов. Роль профессионального образования особенно возрастает в условиях рыночной конкуренции, когда к качеству трудовых ресурсов предъявляются более строгие требования. Повышение профессионального мастерства, рост уровня образования в итоге способствуют эффективному воспроизводству квалифицированных кадров, внедрению инноваций и использованию передовых достижений науки и техники.

Для современного рынка сельскохозяйственного труда Беларуси характерна высокая текучесть рабочей силы, вызванная не высоким уровнем заработной платы и низким качеством рабочих мест. Непрестижность сельскохозяйственного труда обусловлена тяжелыми условиями работы и неразвитостью социальной инфраструктуры сельских поселений, что способствует текучести не только специалистов, но и рабочих кадров, препятствуют их закреплению на селе. Проведенный анализ показал, что на современном этапе аграрная отрасль столкнулась с проблемой истощения человеческого капитала, снижения его количественных и качественных характеристик. Молодежь не стремится жить в сельской местности и многие не рассматривают возможность получения профильного сельскохозяйственного образования и возвращения домой. Отсюда вытекает другая – проблема старения кадров, что снижает эффективность труда. Снижается престижность труда в целом и труда на «земле» в особенности. В настоящее время, в эпоху массовой культуры с помощью рекламы культура потребления, ценность самого труда все больше уходит на второй план, а на первом месте оказывается ценность получения благ и удовольствий от жизни. Нежелание работать в сельской местности оказывает влияние низкая заработная плата, хотя условия и тяжесть работы здесь одни из самых сложных. Это привело к тому, что люди, получившие профильное образование в аграрных вузах, не стремятся реализовывать себя в выбранной профессии. Большинство носителей рабочей силы предпочитает работать в городах, так как это гарантирует возможность найти новую работу в случае возникновения проблем в деятельности с работодателем. В

сельской местности сделать это более затруднительно, поэтому молодежь предпочитает сразу устраиваться на работу в центрах, где существует большая конкуренция между работодателями. В результате исследований низкий профессиональный уровень трудовых ресурсов, нехватка высококвалифицированных кадров могут серьезно затормозить развитие сельскохозяйственного производства, а также привести к неэффективному использованию современной высокопроизводительной техники.

Решение проблемы обеспечения села квалифицированными трудовыми ресурсами путем выявления факторов, оказывающих основное влияние на снижение мотивации людей к жизни и труду на селе, а также поиск путей формирования квалифицированного кадрового резерва представляет наибольший интерес для исследований. Все вопросы развития кадрового потенциала должны решаться на уровне каждой области и при условии целенаправленной государственной кадровой политики. В связи с этим, можно предложить мероприятия для улучшения кадрового потенциала в сельском хозяйстве: профориентационная работа способствующая формированию готовности населения к обучению по сельскохозяйственным специальностям; встречи школьников с представителями учебных заведений, с руководителями и специалистами предприятий АПК, увеличить количество в сельских школах специальных аграрных классов; работа на опережение системы подготовки и переподготовки кадров для аграрного сектора в соответствии с требованиями времени и со стратегией развития; укрепление базы практической подготовки будущих специалистов, усиление технической и технологической оснащенности учебных и базовых хозяйств; создание информационной инфраструктуры и освоение информационных ресурсов и технологий, что позволит обеспечить возможность постоянного доступа к необходимой информации, актуализировать имеющиеся профессиональные знания и навыки, изучить мировой опыт, ознакомиться с новыми технологиями и инновационными разработками в сельском хозяйстве; совершенствовать действующие и разрабатывать новые меры социально-экономической поддержки выпускников, молодых специалистов; совершенствование систем материального, морального стимулирования труда и профессионального развития; улучшение условий труда работников за счет модернизации производства и его переоснащения. Улучшение условий труда в сочетании с мотивационными мероприятиями создаст базу, повышающую привлекательность работы в сельской местности для высококвалифицированных кадров. Так же необходимо прогнозировать потребности кадров на предприятиях АПК; проводить постоянный анализ, оценку обеспеченности организаций аграрного сектора руководителями, специалистами и кадрами массовых рабочих профессий; изучать профессионально-квалификационную структуру персонала; создавать информационную базу данных о кадровых потребностях и резерва кадров.

На современном этапе Республика Беларусь идет по пути инновационного развития и повышения конкурентоспособности аграрного сектора. В сложившейся ситуации возрастает потребность в повышении квалификации персонала и внедрении новых для отрасли профессий. В свою очередь, формирование качественного кадрового обеспечения аграрного сектора экономики, способствующего осуществлению перехода отрасли на инновационное развитие, возможно только в ходе проведения соответствующих мероприятий путем активного вовлечения в данный процесс представителей бизнеса и образования.

Список использованной литературы

1. Векленко, В.И., Пугач, С.П. Совершенствование кадровой политики в сельском хозяйстве региона // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2015. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>. – Дата доступа 07.05.2019.

2. Власова, Т.А. Условия формирования и оценка состояния кадрового потенциала аграрного сектора экономики // Региональная экономика: теория и практика. – 2016 №12 С.107. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>. – Дата доступа 08.05.2019.

3. Марамохина, Е.В. Основные проблемы кадрового обеспечения сельского хозяйства // Агрэкономика: экономика и сельское хозяйство. – 2015. №2. С. 2–14. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>. – Дата доступа 08.05.2019.

4. Старовыборная, С.П. Исследование аспектов формирования кадрового обеспечения для инновационного развития АПК Республики Беларусь // Вестник Белорусской государственной сельскохозяйственной академии. – 2015. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>. – Дата доступа: 07.05.2019.

УДК 658.336

Т.Г. Горустович, ст. преподаватель,

А.П. Шпак, д-р экон. наук, профессор,

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

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ АПК РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Ключевые слова: агропромышленный комплекс, кадровый потенциал, инновационное развитие.