

СЕКЦИЯ 6

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ДЛЯ АПК

УДК 631.15:37.018.46

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА АПК РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Яковчик Н.С., д.с.-х.н., д.э.н., профессор, **Брыло И.В.**, к.с.-х.н., доцент,

Шибeko А.Э., к.э.н., доцент

БГАТУ, г. Минск, Республика Беларусь

хозяйства и социальной инфраструктуры села. В результате реализации государственных программ приняты крупномасштабные меры по совершенствованию материально-технической базы агропромышленного производства, что позволило увеличить объемы и повысить качество производимой сельскохозяйственной продукции, а так же увеличить экспортный потенциал отрасли. Построена разветвленная сеть агрогородков, в сельской местности внедряются современные социальные стандарты.

Реализация правильно выстроенной аграрной политики, четкой и слаженной работы кадров агропромышленного комплекса обеспечивает продовольственную безопасность государства. Потребление всех основных видов продуктов питания в расчете на одного человека соответствует медицинским нормам.

В отрасли ежегодно формируется более 7 % валового внутреннего продукта республики и свыше 15% общего объема экспортного потенциала. В настоящее время продукция АПК Беларуси поставляется в более чем 90 стран мира. В мировом рейтинге ведущих экспортеров республика занимает третью позицию по экспорту масла, четвертую – по экспорту сыра, пятое место – по сухому обезжиренному молоку, седьмое место – по сухому цельному молоку. И весьма важно, что внешняя торговля агропродовольственными товарами имеет положительное сальдо внешнеторгового оборота, что не является характерным для других отраслей экономики.

Однако, несмотря на имеющие место положительные результаты аграрный сектор национальной экономики обладает значительным ресурсным потенциалом.

В ближайшей перспективе одним из ключевых направлений инновационного развития АПК должно стать развитие цифровой экономики. Новая модель экономического развития позволяет субъектам хозяйствования достигать лидерских позиций на рынке, благодаря цифровым продуктам инновационной деятельности.

Во многих сельскохозяйственных организациях республики внедрены и эффективно работают лишь отдельные элементы цифровой экономики (точное земледелие, учет отработанного времени, передвижение техники, учет расхода топлива, идентификация животных, скармливание кормов и т.д.).

Основными сдерживающими факторами цифровизации сельскохозяйственного производства по нашему мнению являются:

- дефицит высококвалифицированных специалистов;
- низкий уровень их профессиональной подготовки;
- высокая стоимость услуг, оказываемых специалистами ИТ-сферы.
- недостаток у сельских товаропроизводителей финансовых средств для формирования цифровой инфраструктуры;
- отсутствие единого образовательного пространства и веб-сайтов.

Важнейшими условиями для формирования и развития цифровой экономики являются нормативно-правовое регулирование, кадры и образование, формирование высоких профессиональных компетенций руководителей и специалистов АПК.

Состояние сельскохозяйственного производства затрагивает интересы всех жителей страны и в достаточной степени определяет народнохозяйственный потенциал, а также экономическую обстановку в целом. Один работник сельского хозяйства обеспечивает семь рабочих мест других отраслей экономики. В условиях дефицита финансовых ресурсов и с учетом того, что экстенсивные методы хозяйствования в сельском хозяйстве практически себя исчерпали, человеческий фактор становится основным и важным условием стабилизации, модернизации и развития агропромышленного комплекса на инновационной основе.

В этой связи уместно привести высказывание французского экономиста и демографа Альфреда Сови, который столетием ранее К.Маркса сделал следующий вывод: «Внимательное изучение экономической эволюции показало, что главным фактором развития прогресса является не капитал, как полагали долгое время, а знания людей, их способность создавать богатство».

Ключевым фактором эффективного функционирования отечественного АПК является обеспеченность в условиях инновационного развития высококвалифицированными кадрами, способными решать более сложные и масштабные задачи, стоящие перед структурами аграрного сектора.

В современных условиях формирование и развитие кадрового потенциала в аграрной сфере проходит в условиях постоянно изменяющейся экономической среды.

Не смотря на предпринимаемые меры в настоящее время сложилась неблагоприятная демографическая ситуация на селе, изменилась структура сельского населения, нарушена эволюционно сформированная система сельского расселения, недостаточно мотивированы организации АПК в инвестирование и развитие человеческого капитала.

Последние годы численность трудовых ресурсов, занятых в сельском хозяйстве республики постоянно сокращается.

Так, в 2018 году среднесписочная численность работников сельского хозяйства сократилась по сравнению с 2014 годом почти на 21 %. Если сложившаяся тенденция сокращения численности работников сельского хозяйства сохранится, то по прогнозным оценкам к 2025 году она достигнет критического уровня - 210 тыс. чел. В некоторых сельскохозяйственных организациях наблюдается дефицит работников как квалифицированных, так и массовых профессий. И это при том, что выпуск молодых специалистов учреждениями системы аграрного образования превышает заявленную в них потребность.

В республике за последние пять лет подготовлено более 23 тысяч специалистов с высшим и почти 22 тысячи со средним специальным образованием (таблица 1).

Таблица 1 - Динамика выпуска специалистов учреждениями образования по профилю «Сельское и лесное хозяйство»

Показатели	Годы					Всего
	2014	2015	2016	2017	2018	
Выпущено специалистов, всего чел. в том числе учреждениями образования, реализующими программы :						
высшего образования, чел.	10040	9508	8547	8823	8306	45224
среднего специального образования, чел.	5006	4839	4445	4687	4507	23484
удельный вес выпускников с высшим образованием, %	50,1	49,1	48,0	46,8	45,7	48,1
удельный вес выпускников со средним специальным образованием, %	49,9	50,9	52,0	53,1	54,3	51,9

В настоящее время в сельскохозяйственных организациях работает 82 тыс. человек с высшим и средним специальным образованием, или 28% от общей численности работающих, из них - 52,8 тыс. руководящих работников и специалистов (92% от потребности).

В среднем на одну организацию приходится 41 чел. управленческого персонала, а удельный вес его в общей численности работников, занятых в сельскохозяйственном производстве составляет 18%.

Современная экономическая ситуация свидетельствует о том, что решающую роль в развитии аграрного сектора играет не общее количество специалистов, а качественный уровень их профессиональной подготовки.

Роль профессионального образования особенно возрастает в условиях рыночной конкуренции, технико-технологической модернизации производства и цифровой экономики, когда к качеству трудовых ресурсов предъявляются более высокие требования.

В кадровом обеспечении агропромышленного комплекса имеется ряд проблем не позволяющих в полной мере сформировать и реализовать кадровый потенциал, соответствующий требованиям инновационного аграрного производства и международным стандартам. Основными из них являются:

- недостаточный уровень профессиональной подготовки и квалификации значительной части руководящих работников и специалистов;
- недостаточная практическая подготовленность молодых специалистов к самостоятельной работе в рыночных условиях;
- слабая мотивация труда и, как следствие, падение престижа работы на селе;
- ненормированный рабочий день;
- высокая ежегодная сменяемость руководителей и специалистов;
- низкая эффективность работы с резервом руководителей в части подбора кандидатур и дальнейшего использования на руководящей работе;
- недостаточная готовность многих руководителей и специалистов к внедрению современных цифровых технологий в сельскохозяйственном производстве;
- «старение» кадров.

На наш взгляд, в основу аграрной кадровой политики должен быть положен принцип, предполагающий сохранение и совершенствование управленческого ядра отрасли. Его реализации будут способствовать адекватная мотивация управленческого персонала и разработка системы материального стимулирования труда управленческих кадров, что обеспечит привлечение или возврат квалифицированных специалистов из иных сфер экономической деятельности.

Соответствующее развитие должна получить система повышения профессионально-квалификационного уровня работников АПК и подготовки кадров для высокотехнологичных производств, роста их интеллектуально-образовательного потенциала, ориентированная на актуальные и перспективные направления развития аграрной экономики, включая ее цифровизацию, создание в сельском хозяйстве высокотехнологичных производств, обеспечение аграрных предприятий энергонасыщенной компьютеризированной техникой.

Важным приоритетом устойчивого развития АПК является качественное воспроизводство человеческого потенциала и эффективное его использование. Агропромышленному комплексу нужны профессионалы нового типа: владеющие знаниями инновационных высокоэффективных технологий, умением организовать производство и реализовать произведенную продукцию.

В настоящее время как никогда нужны инновационные подходы к образовательному процессу подготовки, переподготовки и повышению квалификации кадров.

В этой связи необходимо:

- расширение перечня специальностей по аграрному профилю в соответствии с перспективным уровнем развития национальной экономики, ее цифровизации, созданием высокотехнологичных производств, обеспечением аграрных предприятий энергонасыщенной компьютеризированной техникой;
- развитие практикоориентированной составляющей обучения на основе стажировок работников АПК как в передовых сельскохозяйственных организациях так и зарубежных аграрных предприятиях и центрах обучения;

- актуализация и разработка учебно-программной документации дополнительного образования взрослых;
- формирование сети информационно-консультационных услуг в АПК, онлайн-платформ для проведения научно-практических семинаров, лекций, круглых столов для управленческого персонала аграрной отрасли;
- расширение доступа в сети Интернет к электронным учебно-познавательным ресурсам, созданным на базе научно-практических центров, научно-исследовательских институтов- парка высоких технологий, аграрных ВУЗов и ССУЗов;
- внедрение цифровых технологий в экономику: электронный документооборот, цифровые платформы, мобильные и он-лайн приложения, GPS-системы, автоматизация производственных процессов, робототехника, биосенсоры и др., что позволит сократить затраты на производство и реализацию, повысить ее конкурентоспособность.

Предложенные подходы к решению некоторых кадровых проблем позволят значительно повысить конкурентоспособность сельхозпродукции, платежеспособность и финансовую устойчивость сельскохозяйственных организаций, снизить возможные финансовые риски и их последствия и будут способствовать выполнению «Государственной программы развития аграрного бизнеса в Республике Беларусь на 2016-2020 годы».

Литература

1. Электронный ресурс: <http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/realny-sector-ekonomiki/selskoe-hozyaistvo/>.
2. Государственная программа развития агробизнеса в Республике Беларусь на 2016–2020 годы. – Минск, 2016. – 54 с.
3. Яковчик, Н.С. Основные направления развития национального рынка продовольствия в контексте проблемы сбалансированного питания человека. Журнал «Аграрная экономика», РУП «Издательский дом «Белорусская наука», №10, Минск, 2017, С 72/8
4. Иванова, Т. В. Системное управление воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве: монография / Т. В. Иванова. – Чебоксары: Изд-во чуваш. ун-та, 2018. – 362 с.
5. Яковчик, Н.С., Яковчик, С. Г., Шибeko, А. Э. Проблемы формирования кадрового потенциала АПК Республики Беларусь в условиях инновационного развития. Материалы научно-практической конференции «Повышение квалификации руководителей и специалистов АПК как условие обеспечения стабильного развития отрасли», Москва: ФГБОУ ДПО РАКО АПК, 2018. - С. 34-41.

УДК 159.9.07

ОЦЕНКА МОТИВАЦИИ УСПЕХА И БОЯЗНИ НЕУДАЧИ СТУДЕНТОВ

Толкач И.Ф., к.искусствовед., доцент
БГАТУ, г. Минск, Республика Беларусь

Для обеспечения качества подготовки специалистов большое значение имеет мотивация студентов, способная создать возможности, как для положительных, так и для отрицательных результатов. Изучение мотивации в процессе учебной деятельности является важным фактором регулирования успешности обучения, профессионального и личностного становления, общения, поведения студентов.

Среди различных видов мотивации одной из универсальных является мотивация на успех и мотивация на неудачу. Мотивация на успех означает положительную направленность при начинании любого дела. Люди, имеющие мотивацию на успех, изначально настраиваются на хороший, позитивный, плодотворный результат. Ими движет желание быть успешными, созидательными. Таких людей отличают сильно развитые волевые качества: целеустремленность, настойчивость, решительность, инициативность, самостоятельность, активность.