

**Хворова Н.С., Забродская Ю.В.,**

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

## **ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ФОРМИРОВАНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В АПК РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

Агропромышленный комплекс нашей республики обладает достаточно высоким ресурсным потенциалом. Повышение его эффективности и конкурентоспособности невозможно без кадрового обеспечения, решения социальных проблем на селе.

В современных условиях непрерывное и прогрессивное развитие агропромышленного комплекса зависит от профессионализма управленцев. В настоящее время остро ощущается нехватка высококвалифицированных управленческих кадров, поскольку от эффективности управления зависит развитие рыночных отношений и аграрного сектора. Следовательно, проблема формирования и развития высокопрофессиональных управленцев для АПК является одной из наиболее важных.

Понятие «управленческий кадровый потенциал АПК» рассматривается также как совокупность будущих управленческих работников, которые в перспективе могут занять руководящие должности на различных уровнях аграрного производства. В данном случае понятие «управленческий потенциал» определяет главным образом молодежь, которая проходит обучение в образовательных учреждениях различного уровня. Речь, прежде всего, идет об аграрных образовательных учреждениях. Однако в предельно широком значении управленческий потенциал АПК составляют и те учащиеся школ, которые связывают свои жизненные планы с работой в сельском хозяйстве.

Формирование управленческого кадрового потенциала АПК в настоящее время становится невозможным без четкого кадрового планирования. Кадровое планирование направлено как на удовлетворение запросов производства, так и на обеспечение интересов сотрудников и общества в целом. Планирование оптимальной численности руководителей сельскохозяйственных предприятий необ-

ходимо для того, чтобы снизить в агропромышленном комплексе установку на выпуск прежнего, уже устоявшегося объема специалистов, а так же сократить отток высококвалифицированных кадров в другие отрасли народного хозяйства. Своевременное планирование позволит избежать в дальнейшем финансовых и временных затрат на подготовку требуемого управленческого персонала. Кадровое планирование в агропромышленном комплексе реализуется посредством осуществления целого ряда взаимосвязанных мероприятий, объединенных для комплексной работы по формированию эффективного и высокомотивированного управленческого кадрового потенциала. Анализ проблем формирования управленческого кадрового потенциала АПК невозможно без рассмотрения профессиональной мотивации. В настоящее время пристальное внимание уделено мотивации студентов к работе в аграрном секторе экономики и в органах управления агропромышленным комплексом. Одним из способов мотивации молодёжи к сельскохозяйственному труду является осуществление профессиональной ориентации. В результате проведения мероприятий в области профессиональной ориентации произошло повышение уровня престижности сельскохозяйственного труда. Это нашло своё подтверждение в нашем исследовании, по результатам которого большинство современных студентов выбирает карьеру управленца для возможности собственной реализации, а уже затем для материального благополучия. В связи с быстрыми темпами развития экономики страны и в частности сельскохозяйственного производства, специалисты и руководители предприятий АПК нуждаются в постоянном профессиональном развитии.

Профессиональное развитие управленческих кадров – многоэтапный сложный процесс приобретения профессиональных знаний, умений и управленческих навыков, которые являются необходимым компонентом формирования профессионализма управленческих кадров.

В настоящее время в агропромышленном комплексе Республике Беларусь заняты свыше 62,8 тыс. руководящих работников и специалистов. Из 1523 руководителей сельскохозяйственных организаций 1394 (или 92%) человек имеют высшее образование и 123 (или 8%) – среднее специальное. Специалисты сельскохозяйственных организаций с высшим образованием составляют 12456 (или 31%), со средним специальным – 23386 (или 58%). Более 88% об-

шей численности руководителей – это лица старше 31 года и не достигшие пенсионного возраста. За последние пять лет на 6% увеличилось количество руководителей и специалистов в возрасте до 31 года и составило 24%. При этом количество молодых руководителей увеличилось на 2 %, главных специалистов - на 6 %, что составляет соответственно 6% и 22%. Ежегодно в организации агропромышленного комплекса направляется более 2 тыс. выпускников с высшим и более 3,5 тыс. — со средним специальным образованием. [1]

Ежегодно в организации агропромышленного комплекса направляется на работу около 2 тыс. выпускников с высшим и более 4,5 тыс. – со средним специальным образованием, а также около 19 тыс. человек рабочих профессий, что в целом удовлетворяет количественную потребность аграрных предприятий в кадрах при условии закрепления на местах. Однако в организации прибывает не более 75% выпускников учреждений образования. Четвертая часть не желает трудиться в сельском хозяйстве и ищет работу в других отраслях экономики.

Вместе с тем за последние годы в сфере сельскохозяйственного образования четко обозначилась новая тенденция: резко возрос приток городской молодежи в аграрные вузы. В отдельных учебных заведениях на одного студента из сельской местности приходится три студента – горожанина, что сказывается на закреплении молодых специалистов сельскохозяйственных организациях.

В аграрных предприятиях остается примерно 30% молодых специалистов, отработавших 2 года после государственного распределения выпускников учебных учреждений. Из их числа свыше 90% являются жителями села. Это свидетельствует о необходимости принятия дополнительных мер не только по решению социально-экономических проблем развития села, но и по повышению уровня образования в сельских школах. Выявленная тенденция требует реализации ряда мероприятий организационно-правового характера по увеличению удельного веса сельской молодежи в структуре студентов, обучающихся по сельскохозяйственным специальностям.

Дополнительное образование взрослых в Республике Беларусь является одним из важнейших факторов социально-экономического развития страны и представляет собой постоянно развивающуюся систему, которая призвана решать задачи обеспечения отраслей экономики квалифицированными кадрами, кадро-

вой поддержки инновационных процессов, удовлетворения потребностей граждан в профессиональном совершенствовании. В стране создана сеть учреждений образования, позволяющая реализовать запросы организаций на повышение квалификации, профессиональную подготовку и переподготовку своих работников. Повышение квалификации и переподготовки руководящих кадров в соответствии с государственным заказом осуществляется на базе Академии управления при Президенте Республики Беларусь и Министерства сельского хозяйства и продовольствия.

В условиях создания в Республике Беларусь конкурентоспособной экономики, внедрения инновационных технологий, дополнительное образование взрослых приобретает особое значение. Необходимо принимать меры, направленные на постоянное обновление содержания образовательных программ и повышение их эффективности, обеспечивать многообразие, вариативность и гибкость учебных планов и учебных программ, применение современных образовательных технологий, их оперативный отклик на потребности рынка образовательных услуг.

Для решения данной проблемы была разработана Государственная программа «Образование и молодежная политика» на 2016-2020 годы. Комплекс мероприятий подпрограммы 7 «Развитие системы дополнительного образования взрослых» призван решить ряд задач:

1. На приобретение учреждениями образования, реализующими образовательные программы учебно-производственного оборудования на 2016-2020 годы из средств республиканского бюджета выделено 28068,8 тыс.руб;

2. На обеспечение функционирования учреждений, реализующих образовательные программы структурных подразделений УВО, реализующих образовательные программы дополнительного образования взрослых, освоения работниками организаций образовательных программ дополнительного образования взрослых, обеспечение мер социальной защиты обучающихся из средств республиканского бюджета выделено 134321104,0 тыс. руб.

3. На ремонт и модернизацию зданий и сооружений учреждений, реализующих образовательные программы дополнительное образование взрослых (капитальный ремонт) выделено 1390000,0 тыс. руб. [2].

Таким образом, для прогрессивного развития современного агропромышленного комплекса необходима эффективно действующая

шая система управления, укомплектованная высокопрофессиональными управленческими кадрами. Для решения существующей проблемы, по нашему мнению, необходимо создание эффективно действующей программы формирования управленческого кадрового потенциала, а так же организация единого профессионально-компетентностного подхода в подготовке управленческих кадров нового поколения, которые необходимы в связи с внедрением в сельскохозяйственное производство инновационных технологий.

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Программа кадрового обеспечения агропромышленного комплекса Республики Беларусь «Кадры 2011 – 2015 годы», утверждённая постановлением Коллегии Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь.

2. Постановление Совета Министров Республики Беларусь 28.03.2016 № 25 «Об утверждении Государственной программы «Образование и молодежная политика» на 2016-2020 годы.

**УДК 658.336.2**

**Казакевич Л.А., канд. физ.-мат. наук, доцент**  
*УО «Белорусский государственный аграрный технический университет», г. Минск*

#### **ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ АСПЕКТЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОЧИХ И СПЕЦИАЛИСТОВ**

В современных рыночных условиях для производства высококонкурентной продукции необходимы не только новейшее оборудование и прогрессивные технологии, но и профессиональный и интеллектуальный персонал. Экономике целесообразной достаточности должен строить конкурентоспособный коллектив, члены которого имеют высокий уровень квалификации, моральных, профессиональных, деловых и личностных качеств, умеют сочетать передовые методы хозяйствования с использованием рыночных механизмов. Главное качество каждого руководителя – это его умение создать своим подчиненным все возможности, чтобы отдача от их деятельности была максимальной и чтобы они работали, понимая