

3. О качестве и безопасности продовольственного сырья и пищевых продуктов для жизни и здоровья человека : Закон Республики Беларусь, 29 июня 2003 г., № 217-3 // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – 2003. – № 79. – С. 21–26.

4. Регламент (ЕС) № 853/2004 Европейского Парламента и Совета ЕС от 29 апреля 2004 г., устанавливающий специальные санитарно-гигиенические правила для пищевых продуктов животного происхождения // Ветеринарное законодательство Евросоюза. – 2010. – Кн. 3. – С. 254–326.

УДК 631. 158

К ВОПРОСУ ФОРМИРОВАНИЯ И ЗАКРЕПЛЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА В АГРАРНОМ СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Шибeko А.Э., канд. экон. наук, доцент,

Матюшенко В.Ф., канд. экон. наук, доцент,

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

В настоящее время в агропромышленном комплексе Республики Беларусь проводится технологическая модернизация производства. Основная ее цель – создание эффективного конкурентоспособного производства, базирующегося на финансовой поддержке государства и обеспеченности аграрной сферы высококвалифицированными управленческими кадрами, способными вести производство сельскохозяйственной продукции на современной научно-технологической и организационно-экономической основе.

Обеспеченность сельскохозяйственных организаций высококвалифицированными руководителями и специалистами – ключевой фактор успешного развития аграрной экономики. Повышение эффективности работы аграрного сектора во многом зависит от уровня подготовки и обеспеченности аграрной отрасли высококвалифицированными управленческими кадрами с высоким уровнем экономического мышления, профессионализма и общей культуры, способными внедрять инновационные технологии производства

сельскохозяйственной продукции и принимать своевременные и эффективные управленческие решения.

Согласно расчетам Всемирного банка реконструкции и развития экономический рост в странах с переходной экономикой зависит:

- лишь на **16%** от наличия физического капитала;
- на **20%** от природно-климатических условий страны;
- и на **64%** от человеческого фактора.

Общеизвестно, что во всех развитых странах мира средства, направляемые на оплату труда, являются одними из самых высоких в структуре себестоимости продукции и приравниваются к статьям затрат на воспроизводство основного и оборотного капитала. Это обстоятельство вынуждает применять не только жесткую экономию живого труда, но и весьма высоко ценить высококвалифицированные трудовые ресурсы.

В настоящее время особенно остро стоит проблема переподготовки и повышения квалификации руководящих работников и специалистов с переориентацией их сознания на инновационный вектор мышления и деятельности. В контексте этой задачи только за 2015 г. в ИПК прошли обучение за счет бюджетных средств 2166 чел., в том числе: др) повысили квалификацию 1786 чел., обучались по специальностям переподготовки 290 чел., прошли стажировку – 90 чел.

Вместе с тем, состояние дел по формированию кадрового потенциала организаций АПК вызывает серьезную обеспокоенность. Во всех регионах республики отмечается нехватка специалистов по наиболее востребованным специальностям сельскохозяйственного профиля. На начало 2015 года в сельскохозяйственных организациях республики имелось 70 вакансий руководителей. Выбытие руководителей по республике в 2014 году составило 19,5 % (уменьшилось на 2,5 % по сравнению с 2013 годом). Высшее образование в целом по республике имеет 91% руководителей и 43 % специалистов. Доля квалифицированных кадров в экономически активной возрастной категории до 31 года сохраняется на уровне 25 %, в то время как количество руководителей и специалистов пенсионного возраста имеет тенденцию к увеличению.

На наш взгляд, основными причинами дефицита и оттока квалифицированных управленческих кадров из сельскохозяйственного производства являются:

- падение престижа работы на селе;
- низкий уровень мотивации труда;

- ненормированный рабочий день;
- отсутствие возможности предоставления специалистам технологам отпуска в летнее время в силу сезонности производства;
- не всегда внимательное отношение к нуждам и запросам молодых специалистов со стороны отдельных руководителей организаций;
- неудовлетворенность социально-бытовыми условиями и морально-психологическим климатом среди управленческого персонала;
- высокая степень вмешательства вышестоящих органов управления в вопросы хозяйствования сельхозорганизаций, которые ограничивают возможности самостоятельного и своевременного принятия руководителями и специалистами эффективных управленческих решений, и лишает их права на оправданные риски.

Считаем, что основными путями повышения эффективности использования труда руководящих работников и специалистов могут быть:

- предоставление руководителям и специалистам более полной самостоятельности при принятии управленческих решений по эффективному развитию сельхозорганизаций. Целесообразно сократить количество доводимых прогнозных показателей, и доводить только один – объем государственного заказа. Обязательным условием, при заключении договоров на поставку сельхозпродукции в счет госзаказа, должно быть авансирование сельхозорганизаций с учетом специфики ведения сельскохозяйственного производства. Все другие вопросы хозяйственного управления (структура посевных площадей, численность поголовья КРС, объемы производства и продаж, каналы, цены реализации и т.д.) должны решаться непосредственно руководителями и специалистами сельхозорганизаций. Доводимые в настоящее время сельхозорганизациям прогнозны показатели оказывают отрицательное влияние на развитие их экономики, поскольку они зачастую являются необоснованными и нереальными для выполнения с учетом имеющихся материально-технических и финансовых ресурсов. Это вынуждает руководителей и специалистов заниматься различными «манипуляциями» при составлении отчетности об их выполнении;

- использование хозрасчетных отношений, позволяющих повысить самостоятельность руководящих работников, специалистов и трудового коллектива в целом в решении конкретных задач;

- введение института частной собственности на средства производства и предоставление собственнику права распоряжаться

производимой продукцией, позволяющего работникам аграрной отрасли самостоятельно планировать эффективность своего труда;

- кардинальная перестройка работы управлений сельского хозяйства и продовольствия райисполкомов, поскольку они многие функции хозяйственного управления сельхозорганизациями берут на себя, не неся при этом юридической и экономической ответственности. Специалистам райсельхозпродов следует уделять больше внимания консультационной деятельности по вопросам соблюдения технологических регламентов, обеспечения качества производимой продукции, оценке эффективности принимаемых решений, рыночным формам оплаты труда, организации маркетинговой деятельности и т.д. В современных экономических условиях нужно делать, в основном, акцент на экономические методы управления с введением в отрасль института «Сельхозконсультирования».

По нашему мнению, при формировании аграрной кадровой политики необходимо четко разграничить подходы к ее обеспечению на основе реализации следующих принципов:

- опережающее развитие кадрового потенциала. Его следует применять очень взвешенно, соизмеряя затраты на приращение знаний, квалификацию работников и достигаемый при этом рост эффективности аграрного производства;

- специализация кадров, отражающая процесс дифференциации в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации для всех форм хозяйствования, включая и малые;

- формирование кадрового потенциала по направлениям инновационного развития научно-технического прогресса в обществе и отрасли (информатизация, органическое сельское хозяйство, биотехнологии, нанотехнологии). Это потребует ускоренной адаптации системы профессионального образования к потребностям нового технологического уклада;

- принцип сертификации аграрных кадров всех уровней, который предполагает, что молодые специалисты, имеющие стаж работы в сельскохозяйственной организации не менее 3-х лет, имеют право пройти повышение квалификации в учреждениях дополнительного образования взрослых с получением сертификата о присвоении соответствующего квалификационного уровня, что позволит им повысить свою материальную составляющую и будет способствовать росту конкурентоспособности на рынке труда.

На наш взгляд для закрепления высококвалифицированных управленческих кадров в аграрном секторе экономики необходимо осуществить следующие мероприятия:

- для большего мотивирования студентов старших курсов, проходящих переподготовку по специальности «Управление организациями и подразделениями АПК» (резерв кадров) предусмотреть в областных бюджетах создание целевых бюджетных фондов для финансирования их обучения и постоянно проводить мониторинг карьерного роста данной категории обученных;

- учреждениям дополнительного образования, реализующим образовательные программы по подготовке резерва кадров унифицировать и актуализировать учебные программы учебных дисциплин переподготовки и стажировки с учетом современного состояния экономики АПК, увеличив в структуре учебных программ до 30 % учебного времени на изучение вопросов антикризисного управления и агробизнеса. С учетом отечественного и зарубежного опыта было бы целесообразно внести изменения в нормативные правовые акты на предмет уменьшения численности слушателей в учебных группах по подготовке резерва руководящих кадров. Разрешить обучение резерва кадров и стажировку кандидатов на должности руководителей за счет бюджетных средств в группах численностью 10-12 чел, а не 25 -30 чел. как предусмотрено Кодексом Республики Беларусь об образовании (гл.52, ст.250, п.4).

- на законодательном уровне предлагаем принять решение о присвоении классности и приравнивании статуса руководителей сельскохозяйственных организаций, работающих на условиях трудового контракта с государственными органами управления, к статусу государственных служащих с назначением соответствующего уровня пенсии при выходе на заслуженный отдых;

- предоставить руководящим работникам большую самостоятельность при принятии управленческих решений, тем самым повысить их ответственность за формирование доходов сельскохозяйственной организации и своей личной доли в полученном доходе;

- для повышения материальной заинтересованности руководителей и специалистов в конечных результатах производства в убыточных сельскохозяйственных организациях с критическим уровнем платежеспособности ввести систему премирования по итогам года. За критерий премирования экономически целесообразно принимать сумму снижения убытка за отчетный период по сравнению с базовым уровнем в среднем за последние 3 года;

- для усиления мотивации труда руководителей организаций АПК, которые проработали свыше 10 лет на законодательном уровне установить при выходе на пенсию ежемесячную доплату к государственной пенсии за счет собственных средств организации. Размер доплаты должен определяться количеством базовых величин в зависимости от продолжительности работы в должности руководителя и с учетом трудового вклада;

- высококвалифицированным руководителям и специалистам, ушедшим из отрасли при выходе на пенсию или иным причинам, по их желанию, целесообразно создавать условия для оказания ими консультационных услуг сельскохозяйственным предприятиям и молодым специалистам на платной основе.

Предложенные в данной статье выводы и предложения, хотя и являясь в некоторой степени дискуссионными, все же могут быть учтены в работе по совершенствованию системы дополнительного образования взрослых и способствовать поиску наиболее оптимальных путей решения проблемы закрепления высококвалифицированных управленческих кадров в аграрном секторе экономики в соответствии с качественно новыми целями и задачами развития аграрного сектора экономики Республики Беларусь.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Концепция государственной кадровой политики Республики Беларусь: Указ Президента Республики Беларусь № 399 от 18 июня 2001 г.

2. Программа кадрового обеспечения агропромышленного комплекса республики Беларусь «Кадры 2011-2015 гг.»: Постановление коллегии Минсельхозпрода № 80 от 25.11.2010 г.

3. О проблемах развития и направлениях реформирования АПК Беларуси на современном этапе. – Доклад межведомственной рабочей группы по решению проблемных вопросов в агропромышленном комплексе, созданной распоряжением Президента Республики Беларусь от 4 февраля 2014 г. № 34рп. – Минск : «Беларусь», 2014. – 127с.

4. Актуальные проблемы формирования кадрового потенциала для инновационного развития АПК: материалы Международной научно-практической конференции (Минск, 4-5 июня 2015 г.) / редкол.: Н. Н. Романюк [и др.]. – Минск : БГАТУ, 2015. – 296с.