

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ В АГРОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Калюк В. А.¹, Калюк В. И.²

¹ – Академия управления при Президенте Республики Беларусь,

² – РНУП «Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси»
г. Минск, Республика Беларусь

Аннотация. В статье приведены результаты исследования, касающиеся изучения вопросов кадрового обеспечения организаций агропромышленного комплекса Республики Беларусь. Рассмотрены основные принципы применяемой в настоящее время кадровой политики, выявленные авторами в ходе проведения исследования. Представлен анализ обеспеченности кадрами аграрного сектора Новогрудского района, а также проведена оценка закрепляемости молодых специалистов, прибывших на работу в район по распределению. Сформулированы основные действенные мероприятия для руководителей сельскохозяйственных организаций в направлении повышения привлекательности своих организаций для молодых специалистов.

Summary. The article presents the results of a study related to the study of personnel support for organizations of the agro-industrial complex of the Republic of Belarus. The main principles of the current personnel policy identified by the authors during the study are considered. An analysis of the staffing of the agricultural sector of the Novogrudok region is presented, as well as an assessment of the fixability of young specialists who arrived to work in the region for distribution. The main effective measures for the heads of agricultural organizations in the direction of increasing the attractiveness of their organizations for young professionals are formulated.

Ключевые слова: агропромышленный комплекс, кадры, политика, специалисты, обеспечение, закрепляемость.

Key words: agro-industrial complex, personnel, politics, specialists, security, fixability.

Человеческий капитал всегда являлся фундаментальной основой эффективного развития любой отрасли экономики страны. Агропромышленный комплекс не является исключением и даже в некотором роде в большей степени, чем другие сектора, нуждается в людях.

Следует отметить, что с течением времени сформировались некоторые основные общие принципы обеспечения успешной кадровой политики в аграрном секторе Республики Беларусь. Рассмотрим их более детально.

Первостепенным в данном случае по праву можно считать подбор специалистов согласно необходимой номенклатуре. Здесь важно не просто закрытие вакансий, а профессиональное соответствие занимаемой

должности и современным тенденциям развития рынка и технологий, а также своевременное повышение квалификации и обмен опытом.

Далее для работников очень важным преимуществом для закрепления может быть обеспечение со стороны нанимателя комфортных и самое главное безопасных условий труда, а также предоставления базовых социальных гарантий.

Затем в иерархии принципов можно выделить систему мотивации и стимулирования, от которых напрямую зависит не только производительность труда, но и заинтересованность работника в общей эффективности функционирования своего предприятия.

В современных условиях активной цифровизации и использования высокопроизводительных технологий и агрегатов важным принципом для соблюдения можно считать возможность их внедрения и адаптации, что, в свою очередь, является дополнительным стимулом для повышения профессиональной подготовки кадров. В этом контексте в качестве важного следующего принципа можно выделить системную поддержку молодых специалистов, которая включает в себя комплекс стимулирующих мер по их закреплению в сельской местности (дополнительные выплаты, обеспечение жильем, предоставление различных льгот, грантов, спецобучения и т.д.). При этом важно также учитывать и специфические особенности региона.

Важно понимать, что сегодня агропромышленный комплекс страны переживает не самый легкий период в кадровом плане. В отдельных регионах республики отмечается некоторый кризис привлечения нового поколения в производство. В данном случае имеется в виду та часть специалистов, которые способны на разработку нового, инновационного и конкурентоспособного продукта. Многие технологии заимствуются в зарубежных странах, но внедрение их на территории страны иногда вообще невозможно без квалифицированных специалистов, которые, зачастую, выбирают более оплачиваемую занятость. Иначе говоря, решение проблемы кадрового обеспечения в настоящее время стоит на первом месте.

Следует отметить, что в Республике Беларусь решение отмеченного вопроса, как правило, обеспечивается на различных ступенях государственного управления и непосредственным руководством отдельных сельскохозяйственных организаций. Изучение данного вопроса в Новогрудском районе позволило установить, что Управлением сельского хозяйства и продовольствия райисполкома осуществляется ежемесячный анализ обеспеченности организаций агропромышленного комплекса руководителями, специалистами всех категорий и кадрами рабочих профессий, проводится анализ движения трудовых ресурсов.

По состоянию на 01.11.2024 г. в сельскохозяйственном производстве работающих занято 309 руководителей и специалистов и 1670

рабочих. В общем числе работающих руководящие работники и специалисты составляют 20 %, кадры массовых профессий – 80 %.

Обеспеченность специалистами сельскохозяйственных организаций составила 90 %, в том числе руководителями – 71 %, главными специалистами – 77 %, специалистами среднего звена – 90 %. Обеспеченность кадрами рабочих профессий – 94 %.

Что касается агрономической службы района, то здесь уровень обеспеченности составляет 93 %, зоотехнической – 93 %, инженерно-технической – 79 %, ветеринарной – 70 %, бухгалтерской – 94 %, экономической – 86 %. Самый низкий общий показатель наличия исследуемых ресурсов отмечается в филиале «АгроНеман» и КСУП «Свитязь» (84 и 87 % соответственно)

Ежегодное выбытие специалистов всех категорий из сельскохозяйственных организаций района фиксируется в пределах 10-12 %. С целью закрепления квалифицированных кадров и недопущения их необоснованного увольнения Новогрудским райисполкомом 17 ноября 2022 г. принято решение № 770 «О дополнительных мерах по кадровому обеспечению организаций Новогрудского района» [1], предусматривающее регулирование вопросов прекращения трудовых отношений с работниками сельскохозяйственных организаций района всех форм собственности. В перечни должностей служащих (профессий рабочих), по которым предусмотрено согласование с председателем исполкома досрочного расторжения трудовых отношений по соглашению сторон и в порядке перевода, а также прекращение трудовых отношений с молодыми специалистами по основаниям, признаваемыми дискредитирующими обстоятельствами, включены: заместитель руководителя, главные специалисты, специалисты среднего звена (агроном, зоотехник, ветврач, ветфельдшер, инженер, юрисконсульт), оператор машинного доения, тракторист-машинист сельскохозяйственного производства, водитель автомобиля, животновод.

В рамках проведенных исследований был также изучен вопрос закрепляемости молодых специалистов в организациях агропромышленного комплекса района. Так, в 2023 г. из высших учебных заведений в район прибыло 8 молодых специалистов, из них по специальности агрономия – 2 человека, ветеринарная медицина – 1, зоотехния – 1, техническое и энергетическое обеспечение процессов сельского хозяйства – 3 и 1 соответственно. В настоящее время продолжают работать 2 человека, что свидетельствует о минимальной закрепляемости (25 %). При этом в 2024 г. из 4 молодых специалистов (по специальности агрономия – 1 чел., ветеринарная медицина – 1, энергетическое обеспечение процессов сельского хозяйства – 2) в настоящее время продолжают работать 3 человека, что говорит о намечающейся положительной тенденции.

Касаемо специалистов, пришедших из средних специальных учебных заведений, то следует отметить, что в 2023 г. уровень закрепляемости составил почти 67 %. Из 6 человек (по специальности агрономия и ветеринарная медицина – по 3 соответственно) в настоящее время продолжают работать 4. А в 2024 г. общий показатель возрос до 75 %. Из прибывших в район 8 молодых специалистов (по специальности агрономия – 1, экономика и управление – 1, ветеринарная медицина – 4, энергетическое обеспечение сельскохозяйственных организаций – 2) сегодня продолжают свою трудовую деятельность 6 человек.

В ходе исследования установлено, что иностранные работники охотно устраиваются в сельхозорганизации Гродненской области. При этом на местах они характеризуются руководством как добросовестные и ответственные работники. На начало 2025 г. в отрасли работали 419 трудовых мигрантов из 29 стран мира, в их числе 35 специалистов. Наибольшее количество работников прибыло из соседних государств: Россия – 161, Украина – 95, Туркменистан – 53, Казахстан – 26. Есть представители Африканских государств, Европы, Средней Азии, бывших союзных республик. Больше всего иностранцев работают в холдинге «Гродномясомолпром» – 169 человек. В региональном разрезе лидирующим можно считать Гродненский район – 64 человека, далее идут Кореличский – 27, Щучинский – 21, Сморгонский – 18. Установлено, что руководством области и районов активно прорабатывается вопрос о том, что трудоустройством иностранцев в аграрном секторе в ближайшем будущем будет заниматься отдельная организация.

Подводя итог можно заключить, что в настоящее время действенными мерами по повышению уровня привлечения и закрепления молодых специалистов в агропромышленном комплексе страны остается в первую очередь непосредственная работа руководителей сельскохозяйственных организациях, направленная на улучшение кадровой политики. В данном контексте руководителям рекомендуется:

1. Организовать обязательное участие в распределении в средних и высших учебных заведениях с выездом на место, закрепив ответственными заместителей директора по идеологической работе и кадровую службу хозяйства;

2. Наладить работу по посещению школ района с целью повышения уровня заключения целевых договоров с учащимися при поступлении на аграрные специальности;

3. Подготовить презентационный ролик об организации до 5 минут для размещения на интернет-ресурсах, отражающий имеющиеся преимущества (условия труда, льготы, пакет бонусов и гарантий и т.п.).

4. Обеспечить назначение опытных высококвалифицированных наставников за каждым молодым специалистом, прибывшим на работу либо организация прохождения дополнительного обучения.

5. Организовать тесное взаимодействие с Управлением сельского хозяйства и продовольствия, которое также должно принимать активные меры в повышении уровня закрепляемости молодых специалистов в аграрном секторе района.

ЛИТЕРАТУРА

1. «Круглый стол» для специалистов кадровых служб сельскохозяйственных организаций прошел в Новогрудском районном исполнительном комитете [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://grodno-region.gov.by/uploads/files/zajko/Arhiv-novostej/Krugl-stol-Novogrudok-2022.pdf>. – Дата доступа: 10.02.2026.

УДК 339.13:633.1(476)

УСТОЙЧИВОСТЬ И СБАЛАНСИРОВАННОСТЬ ЗЕРНОВОГО ХОЗЯЙСТВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: ПАРАМЕТРЫ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Калюк В. И.

РНУП «Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси»

г. Минск, Республика Беларусь

***Аннотация.** В статье приведены результаты исследования, касающиеся сущности вопросов обеспечения устойчивости, сбалансированности и эффективного развития зернового хозяйства Республики Беларусь. Рассмотрены выявленные наиболее результативные существующие авторские подходы к их оценке, а также раскрыта сущность каждого из них. Представлены разработанные автором научно обоснованные параметры и критерии оценки устойчивости и сбалансированности национального зернового хозяйства Республики Беларусь.*

***Summary.** The article presents the results of a study on the essence of ensuring the sustainability, balance and effective development of the grain economy of the Republic of Belarus. The most effective existing author's approaches to their assessment are considered, as well as the essence of each of them is disclosed. The author's scientifically substantiated parameters and criteria for assessing the stability and balance of the national grain economy of the Republic of Belarus were presented.*

***Ключевые слова:** зерновое хозяйство, устойчивость, оценка, анализ, сбалансированность, критерии, параметры.*

***Key words:** grain farming, sustainability, evaluation, analysis, balance, criteria, parameters.*

Исторически сложилось, что рассматривать зерновое хозяйство в масштабе страны следует как целостную структуру, состоящую из множества экономических производственно-торговых связей, образованных между