

КАДРОВАЯ СТРАТЕГИЯ КАК ОСНОВА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА, СПЕЦИАЛИЗИРУЮЩЕГОСЯ НА СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

Козловская Т. М.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»

г. Гродно, Республика Беларусь

Аннотация. В данной статье обоснована ключевая роль интегрированной кадровой стратегии в обеспечении устойчивого развития аграрного региона, ориентированного на специализированное производство. На примере Гродненского региона, с его выраженной специализацией в молочном и мясном животноводстве, растениеводстве, анализируются вызовы, связанные с дефицитом квалифицированных кадров, и предлагаются элементы стратегии, интегрирующей образовательные, экономические и социальные аспекты. Кадровая стратегия является не вспомогательной функцией, а центральным звеном в модели устойчивого развития, обеспечивающим технологический суверенитет, экономическую эффективность и социальную стабильность сельских территорий.

Summary. This article substantiates the pivotal role of an integrated personnel strategy in ensuring the sustainable development of an agricultural region oriented towards specialized production. Using the Grodno region as a case study – with its distinct specialization in dairy and meat farming, as well as crop production – the paper analyzes challenges related to the shortage of qualified personnel and proposes elements of a strategy that integrates educational, economic, and social aspects. The personnel strategy is presented not as a secondary function but as a central component of the sustainable development model, essential for ensuring technological sovereignty, economic efficiency, and social stability in rural areas.

Ключевые слова: кадровая стратегия, устойчивое развитие, специализация, аграрный регион, человеческий капитал, АПК.

Key words: personnel strategy, sustainable development, specialization, agricultural region, human capital, agro-industrial complex (AIC).

Специализация аграрного производства, являясь закономерным этапом углубления разделения труда и фактором повышения конкурентоспособности, предъявляет качественно новые требования к кадровому потенциалу. В условиях Беларуси, где аграрный сектор играет системообразующую роль, успех специализированных регионов, таких как Гродненский, напрямую зависит от способности сформировать, привлечь и удерживать кадры, обладающие специфическими компетенциями.

Целью данного исследования является изучение концептуальных основ кадровой стратегии как фундаментального элемента устойчивого развития специализированного аграрного региона.

В условиях цифровизации и технологического преобразования аграрного сектора экономики Беларуси на первый план выходят ключевые вопросы развития и эффективного применения высококвалифицированных кадров. Их решение является важнейшим условием для оптимального распределения трудовых ресурсов, обеспечения высокой занятости и сбалансированного создания рабочих мест во всех регионах.

Актуальность исследования обусловлена потребностью в выработке грамотных подходов к данным проблемам, реализация которых будет способствовать укреплению финансового потенциала регионов в русле социально ориентированной государственной политики.

Усиление экономического состояния сельского хозяйства как основополагающей отрасли, формирующей государственную безопасность и продовольственную стабильность, отвечает выполнению отдельных индикаторов Национальной системы показателей достижения ЦУР на период до 2030 г., в частности цели, касающейся данного исследования: «Содействие поступательному, всеохватному и устойчивому экономическому росту, полной и производительной занятости и достойной работе для всех» [1].

Значение и роль трудового потенциала сельскохозяйственных организаций в экономическом развитии и повышении эффективности его использования отмечались многими исследователями: белорусскими (Е. Ю. Быкова, Е. В. Ванкевич, Е. В. Волкова, В. Г. Гусаков, С. Н. Гнатюк, А. Н. Гридюшко, Т. А. Кунцевич, О. А. Пашкевич, А. С. Селицкий и др.), российскими (В. А. Белоус, М. Н. Федоров и др.), зарубежными (Д. Эпштейн, Д. Бегги др.).

Развитие сельского хозяйства Республики Беларусь ориентировано на государственную поддержку, включающую устойчивый ряд взаимодействующих задач, в числе которых технологическая трансформация организаций, привлечение трудовых ресурсов в сельскохозяйственную сферу, повышение профессионального уровня и переподготовка кадров, взаимодействие науки и производства. На обеспеченность кадрами организаций отрицательно сказывается фактор сокращения сельского населения.

На протяжении нескольких лет анализ экономических показателей отражает выраженную негативную динамику сокращения трудовых ресурсов сельского населения, факторами которой явились невысокие заработные платы, слабо развитая инфраструктура и снижение мотиваций результативности трудовой деятельности в сельском хозяйстве, что оказало негативное влияние на развитие и эффективное использование кадрового потенциала сельскохозяйственными предприятиями.

Необходимым аспектом анализа и мониторинга организаций в области обеспеченности кадровым потенциалом является получение

исчерпывающей информации для дальнейшего прогнозирования востребованности в трудовых ресурсах исследуемого сектора, а также принятия и реализации грамотных управленческих решений в сфере осуществления кадровой политики. Всесторонний мониторинг обеспечения кадровым потенциалом организаций является научно обоснованным методом диагностики и оценки трудовой системы. Анализ способствует успешному образованию банка данных посредством результативности от полученной информации, что оказывает регулятивное воздействие на кадровые процессы в их динамике и сравнении ряда индикаторов и экономических показателей [2, с. 11].

Для глубокого понимания этой проблемы необходимо рассмотреть ее теоретико-методологические основы, а также проанализировать практические вызовы и решения. Таким образом, кадровый вопрос становится системным ограничением для перехода к устойчивой и высокотехнологичной модели аграрной экономики.

Для разработки мер по его преодолению необходимо последовательно проанализировать: теоретические основы взаимосвязи кадровой стратегии и устойчивого развития региона, конкретные вызовы в условиях специализации и, наконец, контуры интегрированного решения.

1. Теоретико-методологические основы взаимосвязи кадровой стратегии и устойчивого развития региона. Понятие устойчивого развития в аграрной сфере эволюционировало от чисто экологического аспекта к триединой модели, включающей экономическую, социальную и экологическую составляющие. Как справедливо отмечает В. Г. Гусаков, устойчивость АПК – это, прежде всего, «способность обеспечивать стабильное функционирование и развитие... независимо от внешних и внутренних вызовов и угроз» [3, с. 15]. Именно человеческий капитал выступает ключевым ресурсом, «скрепляющим» эти три составляющие. Кадровая стратегия в данном контексте — это не просто план по набору персонала, а комплексное видение формирования и развития человеческого капитала, синхронизированное со стратегическими целями региона в области специализации производства. С точки зрения Т. А. Кунцевич, основным ограничением инновационного развития сельских территорий является не только технологический, но и глубокий кадровый разрыв, связанный с оттоком квалифицированной молодежи и дефицитом компетенций для работы с новыми технологиями [4]. Таким образом, кадровая стратегия становится ключевым инструментом преодоления этого системного ограничения.

2. Вызовы и предпосылки формирования кадровой стратегии в условиях специализации (на примере Гродненского региона). Гродненская область с ее мощным потенциалом в молочном скотоводстве, свиноводстве и производстве овощей является ярким примером

специализированного аграрного региона. Ключевыми вызовами для его кадрового потенциала являются:

- Дисбаланс спроса и предложения: потребность в узких специалистах (технологи-животноводы, ветврачи-репродуктологи, агрономы по защищенному грунту) опережает возможности системы образования.

- Высокий уровень технологичности: внедрение «умных ферм», точного земледелия требует компетенций в области цифровых технологий и анализа данных.

- Демографические ограничения: старение сельского населения, отток молодежи в города создают структурный дефицит кадров.

- Социально-инфраструктурный фактор: привлекательность жизни и труда в сельской местности остается ограничивающим условием. Как подчеркивает А. С. Селицкий, будущее белорусского села зависит от его способности стать «территорией возможностей», что требует целенаправленной социально-кадровой политики [5].

3. Контуры интегрированной кадровой стратегии для специализированного аграрного региона. Для ответа на эти вызовы предлагается модель кадровой стратегии, построенной на принципах интеграции и проактивности:

- Внедрение проектного и практико-ориентированного обучения: развитие дуальной системы образования на базе ведущих специализированных хозяйств. Создание отраслевых центров компетенций по ключевым специализациям региона.

- Система целевой подготовки и закрепления: разработка региональной программы целевых договоров, предусматривающей не только обучение, но и гарантии обеспечения жильем, «подъемными» выплатами, условиями для карьерного роста на конкретных предприятиях.

- Развитие социальной инфраструктуры и повышение качества жизни: интеграция кадровой стратегии с программами развития сельских территорий (жилье, инфраструктура, досуг, качественная медицина и связь). Информирование общества (особенно молодежи) о современных технологиях и карьерных возможностях в АПК.

- Мониторинг и прогнозирование: создание регионального центра прогнозирования кадровых потребностей на основе данных о планах технологического перевооружения и развития специализации.

- Стратегия непрерывного развития: внедрение системы постоянного повышения квалификации с акцентом на цифровую грамотность и адаптацию к новым технологиям. Стимулирование предприятий к инвестициям в обучение персонала.

Стратегия формирования и развития инновационной системы в исследуемой отрасли направлена на создание и освоение новшеств, которые позволяют перейти к новой технологической структуре производства и

обеспечить конкурентоспособность сельскохозяйственных организаций региона как на внутреннем, так и на внешних рынках [6, с. 32].

Таким образом, для того чтобы рынок труда Республики Беларусь поддержал взятый страной курс на цифровизацию экономики, необходимо обеспечить полномасштабную аналитику рынка труда, поддерживая ее соответствующими институтами на рынке труда. Это означает необходимость формирования единой цифровой экосистемы рынка труда, включающей: формирование и обработку информации о рынке труда из разных источников; наличие единых методических подходов в обработке и интерпретации информации; подготовку аналитических продуктов и интерактивной инфографики и их доступность для всех заинтересованных пользователей; государственно-частное партнерство [7, с. 202].

Важно подчеркнуть, что формирование и развитие трудового потенциала напрямую зависит от улучшения базовых условий труда и создания действенной системы стимулирования, сочетающей материальные и нематериальные факторы.

В более широком, общегосударственном контексте, политика Республики Беларусь, направленная на развитие и повышение эффективности использования кадрового потенциала, должна опираться на механизмы, поддерживающие тесное интеграционное взаимодействие между четырьмя критически важными сферами: наукой, системой образования, непосредственно сельскохозяйственным производством и органами государственной власти. Устойчивое развитие специализированного аграрного региона невозможно без опережающего формирования его кадрового потенциала. Кадровая стратегия должна перестать быть набором разрозненных мероприятий и стать ядром региональной политики, координирующим действия образовательных учреждений, органов власти, бизнеса и местных сообществ. Для Гродненского региона реализация такой интегрированной стратегии позволит не только укрепить лидирующие позиции в традиционных специализациях, но и создать основу для освоения новых высокотехнологичных ниш в АПК. Успех будет определяться способностью превратить человеческий капитал из ограничения в главный источник конкурентного преимущества и устойчивого роста.

ЛИТЕРАТУРА

1. Пашкевич, О. А. Мониторинг обеспечения сельскохозяйственных организаций кадрами: алгоритм, оценка, результаты / О. А. Пашкевич // Вестник БСХА. – 2023. – № 3. – С. 10-15.
2. Ванкевич, Е. В. Цифровая экосистема рынка труда: сущность и направления формирования в Республике Беларусь / Е. В. Ванкевич // Экономический рост Республики Беларусь: глобализация, инновационность, устойчивость: материалы XV Междунар. научно-практ. конф., г. Минск, 19-20 мая 2022 г. – Минск: БГЭУ, 2022. – С. 201-202.
3. Гусаков, В. Г. Национальная продовольственная безопасность: проблемы и гарантии / В. Г. Гусаков // Экономика Беларуси. – 2020. – № 1. – С. 14-21.

4. Кунцевич, Т. А. Кадровый потенциал как фактор инновационного развития сельских территорий Республики Беларусь / Т. А. Кунцевич // Белорусский экономический журнал. – 2021. – № 2. – С. 78-92.
5. Селицкий, А. С. Управление человеческими ресурсами в АПК: теория и практика / А. С. Селицкий. – Минск: Беларуская навука, 2018. – 275 с.
6. Национальная стратегия устойчивого развития Республики Беларусь до 2035 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://economy.gov.by>. – Дата доступа: 08.02.2026.
7. Сумарокова, М. А. Оценка использования ресурсного потенциала сельскохозяйственных организаций региона и повышение его эффективности: диссертация / М. А. Сумарокова. – Курган: Курганская государственная сельскохозяйственная академия им. Т. С. Мальцева, 2022. – 202 с.

УДК 620.9:631.1(470.326)

ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ, ДИНАМИКА И ВЛИЯНИЕ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВА

Колотова А. С.

ФГБОУ ВО «Мичуринский государственный аграрный университет»
г. Мичуринск, Российская Федерация

***Аннотация.** В статье представлен комплексный анализ энергетического обеспечения аграрного сектора Тамбовской области в динамике за 2019-2024 гг. На основе статистических данных исследованы показатели энергообеспеченности, энерговооруженности и электроемкости производства в сравнении со среднероссийскими значениями. Выявлено, что регион демонстрирует опережающие темпы роста совокупных энергетических мощностей, существенно превышающие общероссийские показатели. Установлена прямая корреляция между уровнем энергообеспеченности и эффективностью использования трудовых ресурсов. Обоснована роль энергетической модернизации как материальной основы интенсификации сельскохозяйственного производства и роста производительности труда.*

***Summary.** The article presents a comprehensive analysis of the energy supply of the agricultural sector of the Tambov region in dynamics for 2019-2024. Based on statistical data, indicators of energy supply, energy-weight and electric capacity of production in comparison with the average Russian values were studied. It was revealed that the region demonstrates outstripping growth rates of total energy capacities, significantly exceeding all-Russian indicators. A direct correlation has been established between the level of energy supply and the efficiency of the use of labor resources. The role of energy modernization as the material basis for the intensification of agricultural production and the growth of labor productivity is justified.*

***Ключевые слова:** энергетическое обеспечение, энергообеспеченность, энерговооруженность, электроемкость, сельское хозяйство, Тамбовская область.*