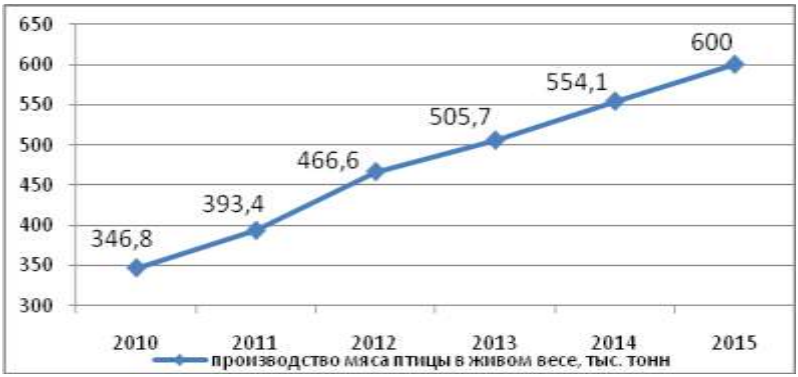

Рисунок 2 – График изменения валового производства мяса птицы

С каждым годом в наше отечественное птицеводство внедряются наиболее прогрессивные элементы технологии, системы машин и оборудования, по-новому строится организация труда и управление производством. Неразрывная связь с практикой производства, постоянный поиск нового, всестороннее применение технологических достижений открывают широкую возможность для дальнейшего прогресса в отрасли птицеводства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Вашков В. М. Состояние и перспективы развития отрасли птицеводства Республики Беларусь [Электронный ресурс] Режим доступа: http://bpu.by/
2. Пономаренко Ю. Тактика и стратегия отечественного птицеводства [Электронный ресурс] Режим доступа: http://old.agriculture.by/archives/1226/

УДК 631.158:658.310.82 (476)

СОЗДАНИЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА ДЛЯ АПК РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Гудкова Н. А.

УО «Гродненский государственный аграрный университет»
г. Гродно, Республика Беларусь

Кадровое обеспечение, несомненно, является ключевой и наиболее остро обозначенной проблемой АПК. Несмотря на немалое количество выпускников учреждений агропромышленного профиля, на сегодняшний день кадровый состав сельскохозяйственного производства не отвечает современным требованиям как в количественных, так и в качественных показателях. Процесс привлечения трудовых ресурсов в

сельскую местность с течением времени становится все сложнее и сложнее. А ведь именно они, квалифицированные кадры, играют важную роль в развитии сельского хозяйства и решении одной из главнейших проблем нашей страны – проблемы государственной продовольственной безопасности.

Характерными чертами текущей ситуации в сфере кадрового обеспечения являются: дефицит квалифицированных кадров, в особенности главных специалистов (главных инженеров, зоотехников, ветеринарных врачей, агрономов); дефицит рабочих (трактористов, комбайнеров, скотников, доярок и других профессий, требующих начальной профессиональной подготовки); низкая укомплектованность квалифицированными управленческими кадрами (бухгалтерами, экономистами, юристами); низкий уровень подготовки руководителей; проблема обновления кадров. Ситуация с кадровым обеспечением АПК с каждым годом продолжает усугубляться. Закрепляемость выпускников вузов и средних образовательных учреждений на селе остается крайне низкой.

В соответствии с вышеизложенным, кадровый резерв для АПК необходим и готовить его нужно, начиная со школьной скамьи.

Среди специальных мер, направленных на создание квалифицированного кадрового резерва для аграрного сектора, необходимо выделить следующие:

1. Профориентационная работа, способствующая осмысленному профессиональному самоопределению школьников. Эффективными будут регулярные встречи школьников младших классов с руководителями и специалистами предприятий АПК как в классе, так и в виде непосредственного знакомства школьников с сельскохозяйственным производством. В каждой школе должны функционировать агроклассы, которые сыграют роль стартовой площадки при поступлении в учебные заведения профессионального образования агропромышленного профиля.

2. Отсрочка от призыва в Вооружённые силы РБ на три года при трудоустройстве молодого специалиста на предприятия АПК.

3. Создание районных информационных банков данных о наиболее конкурентоспособных специалистах для работы на селе и базу с заявками работодателей, резюме студентов, отзывами о выпускниках. Зачастую те мелкие и средние сельские предприниматели, которые решают заниматься фермерством, не могут быстро подобрать себе квалифицированных специалистов и ответственных непьющих работников из-за отсутствия информации о них. С другой стороны, молодые специалисты, желающие трудоустроиться на селе, зачастую не знают о существующих вакансиях.

4. Совершенствование действующих и разработка новых мер социально-экономической поддержки выпускников в период пребывания в статусе молодого специалиста («подъемные» денежные средства на первоначальное обустройство после получения образования, льготы по налогам и кредитам на период становления молодого специалиста, целевые кредиты на жилье, образование и т. д.).

5. Совершенствование систем материального и морального стимулирования труда и профессионального развития, введение инновационных, используемых в других отраслях, стимулирующих систем.

6. Развитие социально-экономических условий сельской местности, что сделает ее более привлекательной для жизни населения.

7. Предоставление возможности молодым специалистам в раскрытии творческого потенциала (внедрение собственных методик, технологий, реализации планов).

Таким образом, объединение усилий республиканского и местного уровня властей позволит обеспечить правовую и финансовую поддержку сохранения и повышения кадрового резерва АПК с учетом развития научно-технического прогресса, инновационного и интеграционного механизмов системы управления.

ЛИТЕРАТУРА

1. Алексеев, В. В., Агаев, Б. В., Сагдеев, М. А. Агропромышленный менеджмент. – М.: Издательско-консалтинговое предприятие «ДеКА», 2011. – 352 с.
2. Наше сельское хозяйство [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.http://nsh.by/articles/talk/107.Дата доступа: 10.01.2016

УДК 338.436.33:637.1 (470.630)

СОСТОЯНИЕ ОТРАСЛИ МОЛОЧНОГО СКОТОВОДСТВА В СТАВРОПОЛЬСКОМ КРАЕ

Гунько Ю. А., Агаларова Е. Г., Косинова Е. А.

ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ
г. Ставрополь, Россия

Молочное скотоводство является одним из ключевых элементов животноводства Ставропольского края. В период с 2012 по 2014 гг. в крае сохраняется тенденция роста объемов производства молока, в то время как до 2012 г. в направлении молочного скотоводства прослеживалась тенденция снижения его роли в сельском хозяйстве.

Основной причиной отсутствия развития молочного скотоводства являлась низкая рентабельность, а также высокая конкуренция со стороны аналогичной импортной продукции.