соблюдение элементарных норм делового поведения в процессе реализации экономических интересов участников корпоративных отношений. Эффективному осуществлению корпоративного управления будет способствовать и повышение роли системы внутреннего контроля, которая должна быть соразмерной характеру и масштабами проводимых операций и охватывать всю деятельность формирования.

Внедрение предложенных мероприятий в практику хозяйствования корпоративной структуры позволит ее участникам достичь отношений взаимной выгоды, исходя из приоритета общих интересов, и, как следствие, обеспечит высокую эффективность совместной деятельности, отвечающую запросам внешнего окружения.

ЛИТЕРАТУРА

Модели экономических взаимоотношений предприятий АПК в системе интегрированных формирований / И.Г. Ушачев [и др.]. – М.: ВНИИЭСХ, 2004. – 175 с.

УДК. 338.431.2

ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОЙ ОБЕСПЕЧЕННОСТИ АГРАРНОГО СЕКТОРА

Морозова Н.Н.
Академия управления при Президенте Республики Беларусь
г. Минск, Республика Беларусь

В условиях конкуренции на международных рынках, для роста экономики страны и обеспечения продовольственной безопасности сельскохозяйственные предприятия вынуждены стремиться использовать высокопроизводительную технику, наукоемкие и энергосберегающие технологии, бороться за высококвалифицированные кадры и вкладывать значительные средства в их переподготовку и дальнейшее обучение. Сегодня в сельскохозяйственном производстве нужны глубокие знания, изучение передовой практики, регулярный контакт с научно-исследовательскими учреждениями, чтобы выбрать наиболее продуктивный путь и наименее затратный метод. Все это обосновывает актуальность вопросов укомплектованности кадрами аграрного сектора и ставит цель обеспечить потребность и сбалансированность спроса и предложения работников на рынке труда.

Исследования показывают, что работники с высоким уровнем образования быстро осваивают новую технологию и организацию производства, способны переориентировать производство на выпуск новых образцов продукции, повысить ее качество. Специалистов, к которым предъявляются необходимые квалификационные требования, явно

РЕПОЗИТОРИЙ ГГАУ

недостаточно, несмотря на то, что подготовке аграрных кадров традиционно уделяется много внимания. Как показывают статистические данные, ежегодно в организации АПК направляется на работу около 2,5 тыс. выпускников с высшим, 5 тыс. − со средним специальным образованием, 20 тыс. чел. − кадры рабочих профессий. Такая ситуация могла бы удовлетворить количественную потребность сельхозорганизаций в случае их закрепления на предприятиях, но на рабочие места прибывает 3/4 выпускников, остальные находят работу в других сферах экономической деятельности. Большинство студентов аграрных вузов не собираются связывать свою жизнь с сельским хозяйством, исходя из этого многие выпускники с высшим и средним специальным профессиональным образованием аграрного профиля работают не по специальности. Результат этого – недоиспользование специалистов непосредственно в сельском хозяйстве, что вызывает потери бюджетных и внебюджетных средств, направляемых на поддержание материально-технической базы учебных учреждений и подготовку специалистов сельскохозяйственного профиля. Несмотря на ежегодное перераспределение кадров, в ряде случаев руководителями работают специалисты со средним специальным образованием, либо вообще без профессиональной подготовки. Например, в 2013 г. в АПК страны недоукомплектованность руководителями и специалистами составила в среднем около 7%, причем наибольшая потребность (10%) была именно в Минской области, что объясняется приближенностью мегаполиса. Ранжируя потребность в порядке убывания, наибольшим спросом в аграрном секторе пользуются специальности: зоотехники, ветврачи, главные инженера, агрономы. Поэтому систему аграрного образования необходимо переориентировать на специальности в соответствии с потребностями рынка. Изучая мобильность молодых специалистов, следует отметить, что в сельскохозяйственных организациях после отработки по распределению закрепляется лишь 1/3 молодых специалистов, причем 90% из них − жители села. Поэтому здесь нужна грамотная экономическая политика по принятию дополнительных мер в области решения как социально-экономических проблем развития села, так и усиления профессиональной ориентации в сельских школах.

Изучая зарубежный опыт, решения кадровой обеспеченности может быть достигнуто и посредством изменения практики профессионального обслуживания сельскохозяйственных организаций. Ведь нигде в развитых зарубежных странах, даже крупные сельхозорганизации не содержат собственных зоотехников, агрономов, инженеров, а всю необходимую информацию на хорошем профессиональном уровне

РЕПОЗИТОРИЙ ГГАУ

они получают от консультационных центров, имеющих различный статус и систему финансирования. На местах начальники участков, бригадиры, заведующие фермами получают рекомендации и следуют им. Например, в Германии консультационная служба характеризуется многообразием сочетания ее элементов по федеральным землям, имея как государственный, так и частный статус. В сферу консультирования входят животноводство, растениеводство, защита растений и животных, водных ресурсов. Причем нагрузка на консультанта составляет примерно 50 хозяйств. В нашей стране такие консультационные услуги могли бы оказывать районные управления по сельскому хозяйству.

Итак, решение задачи повышения эффективности и роста конкурентоспособности аграрного сектора зависит как от обеспеченности кадрами и в первую очередь молодыми специалистами, так и грамотной экономической политики в области структурных преобразований с учетом мирового опыта.

УДК 331.108.2(476.6)

К ВОПРОСУ О ПОДБОРЕ ПЕРСОНАЛА НА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Никитина Н.В., Баркова Н.Г.
УО «Гродненский государственный аграрный университет»
г. Гродно, Республика Беларусь

В настоящее время для СПК «Озеры Гродненского района», как и для любого другого предприятия, актуальным является проблема обеспеченности достаточным количеством квалифицированных работников.

При планировании потребности хозяйства в персонале необходимо обеспечить определение оптимальной численности и наиболее рациональное использование трудовых ресурсов, эффективное соотношение различных категорий работников. Такое планирование позволит увеличить производительность труда, снизить затраты рабочего времени на производство продукции.

Проанализируем основные показатели движения трудовых ресурсов в хозяйстве на основании данных таблицы.

Таблица – Показатели движения трудовых ресурсов

Показатели	Годы		
	2010	2011	2012
1. Среднесписочная численность, чел.	629	619	613
2. Принято работников за год, чел.	36	31	39
3. Уволено работников за год, чел.	28	27	23

РЕПОЗИТОРИЙ ГГАУ