

УДК 316.45;330.3

Петрович, Э. А., к.с.-х.н., профессор
Чечеткин, А. С., к.э.н. проректор
Фрейдин, М. З. к.э.н., профессор

Белорусская государственная сельскохозяйственная академия

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ БЕЛОРУССКОГО СЕЛА: СОСТОЯНИЕ, ТЕНДЕНЦИИ И АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ

Аннотация. В статье рассмотрена динамика численности сельского населения, качества кадрового потенциала села, образовательного уровня руководителей и специалистов, основные тенденции демографической ситуации на селе

Ключевые слова. Сельское население, демография, образование, трудовые ресурсы, квалификация, социальное развитие, качество жизни, миграция.

Постановка проблемы. В сельском хозяйстве Беларуси формируются условия для перехода на инновационное производство, основанное на внедрении высокоэффективных технологий и систем машин, формировании крупных технико-технологических комплексов товарного производства и переработки сельскохозяйственной продукции.

Осуществляется ускоренный переход на стандартизированное производство продукции и готовое продовольствие по нормативам ВТО, ФАО и других признанных в мире международных организаций. Расширяются объемы экспорта и ассортимент экспортоориентированной продукции. В сельском хозяйстве активно развиваются процессы укрупнения производства, создания крупных компаний, осуществляющих деятельность по принципу «поле – ферма – переработка – рынок», решения назревших проблем социального развития села, включающих строительство и обустройство сельских поселений нового типа – агрогородков.

Все эти позитивные перемены в экономике и социальной сфере позволили заметно стабилизировать социальную обстановку на селе, повысить уровень производства и снизить отток из села трудовых ресурсов и квалифицированных кадров.

Однако, несмотря на заметные позитивные перемены последних лет в развитии АПК в настоящее время хронически ощущается недостаток материальных оборотных средств для расширенного воспроизводства, нарушены пропорции накопления и потребления, остается высоким диспаритет цен на сельскохозяйственную и промышленную

продукцию, что привело к низкой эффективности использования производственного и технологического потенциалов, платежеспособностью большинства сельскохозяйственных товаропроизводителей.

Наиболее слабым звеном в АПК республики является большой дефицит кадров, особенно профессиональных, невысокий профессиональный уровень многих из них, что не позволяет принимать правильные решения в повседневной деятельности в условиях быстрых изменений рынка и осуществления инновационного предпринимательства. Текучесть и сменяемость руководителей и специалистов, низкая закрепляемость выпускников учреждений образования приобрели угрожающие размеры и во многих регионах становятся первопричиной низкоэффективного производства.

Основная часть. Известно, что эффективность функционирования экономики 50 % определяется интеллектуальным потенциалом компетентных специалистов и уровнем менеджмента. Однако на уровнях управления Белорусского общества все еще наблюдается ориентир на материально-вещественные источники экономического роста.

Традиционное базовое формальное образование уже неспособно гарантировать экономическую и социальную защищенность специалиста на протяжении всей его трудовой жизни.

Сегодня становится востребованным бизнес – и последипломное образование, которые пока не отвечает рамкам сложившейся предпринимательской среды. В результате

обострилось положение на рынке труда, изменилась социально-профессиональная структура общества, ценностно-профессиональная ориентация сельского населения, представление о престижности аграрного труда.

Поэтому развитие инновационного конкурентоспособного производства диктует необходимость смены характера использования рабочей силы и положения человека в экономической системе, повышения эффективности использования человеческого капитала.

В основе формирования кадрового потенциала села лежат демографические и соци-

ально-экономические процессы, сложившиеся в сельской местности.

По данным статистической отчетности численность сельского населения Беларуси по состоянию на 01.01.2012 г. составила 2290 тыс., что на 1220 тысяч или 34,8% меньше, чем в начале 1991 г. Основные тенденции в области численности сельского населения и воспроизводства кадрового потенциала состоят в низком уровне рождаемости и высокой смертности сельского населения, высокой депопуляции, неустойчивости брачных отношений и диспропорций в половозрастной структуре (табл.1).

Таблица 1

Демографическая характеристика сельского населения Беларуси

Показатели	1990 г.	2000 г.	2010 г.	2012 г.
Сельское население, тыс. чел.	3385	2077	2359	
Удельный вес сельского населения, %	33,2	29,9	24,9	
Моложе трудоспособного возраста, %	21,3	19,9	16,1	16,4
Трудоспособного возраста, %	46,8	46,6	52,9	52,6
Старше трудоспособного возраста	31,9	33,5	31	31,0
На 1000 населения:				
- родилось	11,7	8,5	10,8	11,8
- умерло	17,3	21,6	24,4	22,6
- браков	8,1	4,3	5,6	5,9
-разводов	1,7	2,6	2,0	2,6
Коэффициент демографической нагрузки сельского населения	1095	1148	876	901
Число занятых в экономике приходится на 1 пенсионера)	1,91	1,62	1,55	
Ожидаемая продолжительность жизни:				
мужчин	66,3	58,0	60,3	62,7
женщин	75,6	71,6	74,1	75,3
Соотношение принятых и уволенных, %	67,5	79,4	98,5	
Занято в сельском хозяйстве в % ко всем занятым	19,1	14,1	9,7	
Образовательный уровень сельского населения:				
- имеют высшее образование	5,1	5,9	7,9	
- имеют среднеспециальное образование	10,0	13,0	15,7	

Тенденции в области миграции характеризуются оттоком сельского населения и особенно молодых дееспособных возрастов в город, включая высококвалифицированных кадров.

Сложная демографическая ситуация приводит, безусловно, к снижению занятости населения в сельскохозяйственном произ-

водстве и численности квалифицированных кадров. В результате в ряде районов дефицит кадров стал одним из факторов, сдерживающих развитие производства. Так, если среднесписочная численность работников, занятых в сельхозпроизводстве Беларуси, составляла по данным Минсельхозпрода в

1995 г. 681 тыс.чел., в 2000 г. 503,1 тыс.чел., то в 2012 г. только 307,4 тыс.

Образовательный уровень сельского населения традиционно ниже, чем населения всего народного хозяйства и промышленности. Так, в 1992 г. из общего числа работающих в народном хозяйстве республики 32,3% имело высшее и среднеспециальное образование, в т.ч. высшее 14,2%, в промышленности соответственно 26,7 и 10%, а в сельском хозяйстве 15,1% и 5,1% т.е. соотношение составляло 2,14:1,76:1,0. К концу 2005 года разрыв увеличился, поскольку темпы прироста этой категории работников на селе были ниже, чем по народному хозяйст-

ву и в промышленности. Удельный вес населения с высшим образованием увеличился по народному хозяйству на 8,6%, промышленности на 7%, а в сельском хозяйстве только на 2,1%. По состоянию на 2010 г. удельный вес лиц с высшим и среднеспециальным образованием составил в народном хозяйстве 46,5% (в т.ч. 23,8% с высшим) в промышленности соответственно 38,7 и 18,3%, в сельском хозяйстве 23,67 и 7,9%. За период с 1992 по 2010 год удельный вес работников с высшим образованием увеличился в народном хозяйстве на 9,6% в промышленности на 8,3% а в сельском хозяйстве только на 2,8% (табл.2.).

Таблица 2

Структура образовательного уровня населения, занятого в отраслях народного хозяйства (на конец года, %)

Отрасли	Образование	1992 г.	1995 г.	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2010 г. в % к 1992 г.
Народное хозяйство	высшее	14,2	16,4	18,8	22,8	23,8	+9,6
	среднее	18,1	20,4	22,4	22,8	22,7	+4,6
Промышленность	высшее	10,0	12,1	13,5	17,0	18,3	+8,3
	среднее	16,7	19,2	20,2	20,3	20,4	+3,7
Сельское хозяйство	высшее	5,1	5,6	5,9	7,2	7,9	+2,8
	среднее	10,0	11,5	13,0	14,8	15,7	+5,7

Таким образом, в настоящее время аграрный сектор остается по уровню образования на последнем месте среди всех отраслей народного хозяйства.

За годы рыночных реформ существенно изменился количественный и качественный состав руководителей и специалистов сельского хозяйства республики (табл. 3). Достаточно сказать, что в 1990 г. на селе работало 95,3 тыс. руководителей и специалистов, в т.ч. 32 тыс. с высшим образованием, а на 1.01.2013 г. осталось 61,9 тыс. в т.ч. 25,3 тыс. с высшим образованием. Удельный вес руководителей сельскохозяйственных организаций и главных специалистов, имеющих высшее образование за анализируемые годы несколько повысился только в последние годы.

Сегодня обозначился растущий разрыв между уровнем квалификации специалистов и потребностями экономики, переходящей на инновационную модель развития. Требуются специалисты, способные к разработ-

ке, технологическому сопровождению и внедрению в практику новых идей и проектов. Специалист должен быть готов не только к самостоятельному освоению новых знаний, но и иметь инновационное креативное мышление, способное породить (моделировать) новое информационное содержание. Требования к квалификации будущего специалиста являются ключевыми и должны определяться образовательными стандартами, увязанных с потребностями практики и социальным заказом общества.

Следует отметить, что в последние годы наметилась положительная тенденция улучшения качественного состава специалистов, сопровождающаяся динамикой роста их образовательного уровня и профессионализма посредством получения высшего и дополнительного профессионального образования взрослых. Заметна тенденция растущего удельного веса руководителей и специалистов пенсионного возраста.

Таблиця 3

Динамика численности и уровня образования руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций Республики Беларусь, на 01.01.

Показатели	1990 г.	2001 г.	2005 г.	2012 г.	2013 г.
1. Общая численность руководителей и специалистов, чел.	95379	80304	59090	62817	61906
в т.ч. имеют образование, %					
- высшее	33,6	32,8	34,7	38,6	40,9
- среднеспециальное	55,9	53,0	54,0	49,6	47,8
2. Руководители, чел.	2546	2215	1688	1289	1359
в т.ч. имеют образование, %:					
- высшее	96	92	90,3	91,5	91,1
- среднеспециальное	4	8	5,2	8,2	8,5
3. Главные специалисты, чел.	15473	14543	11585	9449	9005
в т.ч. имеют образование, %:					
- высшее	72	62	62,7	66,9	67
- среднеспециальное	27	36	35,6	31,2	31
4. Главные специалисты имеют высшее образование, %:					
- гл. агрономы	81,7	73,9	72,3	75,3	77,1
- гл. зоотехники	76,9	66,7	66,1	67,5	65,7
- гл. ветврачи	70,6	61,3	61	66,8	66,7
- гл. механизаторы	68,9	52,6	56,2	59,7	62,3
- гл. экономисты	83,9	72,4	70,3	75,7	77,2
- гл. бухгалтера	53,7	53,4	53,3	55,8	59,9

В республике накоплен богатый профессиональный и жизненный опыт руководителей сельхозорганизаций, которые благодаря своему таланту добились выдающихся производственных результатов. Приведем, к примеру, опыт работы Гродненского района, где хозяйственные организации возглавляют такие знающие руководители как Герой Социалистического труда Илья Сенько (СПК Обухово), Василий Густырь (СПК «Свислочь»), Герой Беларуси Василий Ревяко (СПК «Прогрес-Вертилишки»), Василий Свирид (им. Деньщикова), Герой Беларуси Виталий Кремко (СПК «Октябрь») и многие другие. В районе на площади 97 тыс. гектаров работает 14 сельхозорганизаций, птицефабрики, овощная фабрика, мяскокомбинат, два частных предприятия по производству мяса и яиц, 28 фермерских хозяйств. В 2012 г. урожайность зерновых составила 65 ц/га и валовой сбор 246 тыс.т (в 2008 г. – 302 тыс.т, а в СПК «Прогрес-Вертилишки» 103 ц/га. Получено 458 тыс. т сахарной свеклы при урожайности 730 ц/га. В районе имеется 73 тыс. голов КРС, 21 тыс. коров, 111 тыс. свиней, реализовано 85,7 тыс.т мяса, произведено 140,5 тыс.т молока при удое 6977 кг.

Рентабельность продаж 28,3 %, а в СПК «Прогрес-Вертилишки» – 62,3%. Главная гордость хозяйства, – говорит председатель Василий Ревяко, – это люди. Сегодня наша команда насчитывает 1013 человек. Из них почти 70 % имеют высшее, среднее специальное и техническое образование.

В районе есть привлекательные места для туристов – Августовский канал, санаторий «Озерный», 82 агроусадьбы, Озерский заповедник, где живет более 200 зубров.

Текучесть и частая сменяемость руководителей и специалистов, низкая их закрепленность на производстве. Эти проблемы приобрели угрожающие размеры и нередко становятся первопричиной низкой эффективности производства.

За средним показателем сменяемости руководителей и специалистов 10-12% скрывается более высокий процент выбытия среди отдельных главных специалистов и руководителей. В 2012г., например, выбыло 15,4% руководителей и 14,5% главных специалистов, в т.ч. 19,2% главных инженеров, более 17% главных зоотехников и ветврачей (табл.4).

**Сменяемость (выбытие) руководителей и специалистов
в сельскохозяйственных организациях Беларуси**

Показатели	2000 г.	2004 г.	2005 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.
Выбыло всего за год руководителей и специалистов % к наличию, в т.ч.:				12,4	12,7	12,9
- руководителей	21,6	22,1	15,6	18,9	18,4	15,4
- главных специалистов в т.ч.:	15,2	14,8	14,6	14,6	14,5	14,5
-гл агрономов	17,0	16,6	17,7	16,8	16,4	14,2
-гл. зоотехников	18,8	19,9	17,8	19,3	17,3	17,2
- гл. ветврачей	15,5	14,4	15,4	17,2	15,4	17,1
-гл. инженеров	17,7	18,7	16,4	18,5	19,2	19,2
- гл. экономистов	10,8	12,0	11,7	10,0	11,7	13,5
- гл. бухгалтеров	10,0	10,8	10,1	9,3	8,8	9,7

Особенно тревожная картина сложилась со сменяемостью руководителей сельхозорганизаций. Только за 2000-2002г. в республике сменилось более двух третей руководителей хозяйств, а в Могилевской области 81,5%, Минской – 75,2%, Гомельской – 74%.

Из общего количества сменившихся в те годы руководителей 66,2% ушло по собственному желанию, 2,2% уволено за злоупотребление, 2,8% - в связи с уходом на пенсию, 2% - в связи со смертью и 26,5% по другим причинам.

Основными причинами и предпосылками оттока и миграции руководящих кадров сельхозпредприятий являются: возросшие трудности хозяйствования в связи с нарушением паритета и ослаблением материально-технической базы; падение объемов производства, доходов и прибыли, что не позволяет формировать фонды и средства для расширенного воспроизводства и оплаты труда; накопление неплатежей по кредитам банка и небанковским обязательствам; усиление функций контроля и административного давления со стороны органов управления, что не позволяет принимать самостоятельные эффективные решения и т.д.

Нехватка и частая сменяемость руководителей и специалистов отрицательно сказывается на росте их профессионального уровня, освоении проблем рынка и адаптации к работе в рыночной экономике, управлении инновационными компьютерными технологиями.

Исследования показывают, что в тех областях и районах, где достигнут достаточно высокий удельный вес руководителей и специалистов, имеющих высшее образование, закрепляемость молодых специалистов наиболее высокая и текучесть кадров минимальная.

В условиях внедрения инновационных технологий важной экономической задачей является подготовка квалифицированных рабочих кадров. Исследования показывают, что характерной тенденцией является снижение численности рабочих кадров, сопровождающейся увеличением производственных нагрузок на работника (табл.5).

Так, нагрузка пашни на тракториста-машиниста увеличилась с 47 га в 1990 г. до 56 га в 2013 г., посевов зерновых на комбайн со 110 до 200 га. Увеличивается нагрузка среднегодового поголовья скота на работника: КРС на выращивании и откорме с 45 до 70, свиней с 91 до 142, что связано, главным образом с процессом механизации и модернизации отраслей. Рабочие кадры имеют еще недостаточно высокий квалифицированный уровень. Так, удельное число механизаторов I и II классов составляет в большинстве хозяйств 55-60 % от их общего количества, а среди работников животноводческой отрасли только около 8 % имеют квалификацию «мастер животноводства» I или II классов.

**Динамика численности кадров рабочих профессий
в сельскохозяйственных организациях Беларуси**

Показатели	1994 г.	1997 г.	2005 г.	2009 г.	2011 г.
Трактористы-машинисты, тыс. чел.	113	92,3	48,4	39,4	37,7
Водители груз. автомобилей	66,6	52,2	23,7	19,2	18,8
Работники рем. мастерских	31,9	28,2	15,9	11,1	11,1
Работник, обслуживающие животноводство	245	216,4	147,8	120,9	117,2
В т. ч. КРС на выращ. и откорме	71,2	61,2	40,2	32,0	30,1
молочное стадо	121,1	110,9	76,7	62,8	60,8
свиней	22,4	18,4	13,4	9,9	9,7
птицы	5,8	4,9	3,4	3,6	3,8
Работники конно-ручного труда	219,9	162,9	65,5	48,0	44,2

В условиях перехода экономики на инновационный путь развития требуется опережающая подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров для конкретных форм бизнеса, по направлениям научно-технического прогресса в обществе и отрасли, по принципу, превышения уровня кадрового потенциала над уровнем развития материально-технической и технологической базы. При этом приоритетность, на наш взгляд, должно иметь дополнительное профессиональное образование в направлении формирования корпуса руководителей, способных поддерживать инновационные процессы в сельском хозяйстве, широко использовать целевую контрактную подготовку и повышение квалификации специалистов и обязательное сертифицирование кадров по квалификационному уровню.

Главной задачей учебных заведений (Вуз, колледжей и др.) является подготовка менеджеров агробизнеса, а также обучение уже работающих руководителей и специалистов организации бизнеса и предпринимательства, менеджмента и маркетинга, внешнеэкономической деятельности. Бизнес-образование является одним из факторов экономического роста сельскохозяйственных предприятий, способствующему принятию их руководителями взвешенных

управленческих решений, внедрению инновационных технологий.

Заключение. Таким образом, сложившаяся в годы реформ диспропорция межотраслевого обмена, разрушение материально-технической базы сельхозорганизаций и социальной инфраструктуры села, усилившиеся негативные демографические процессы в сельской местности, самый низкий среди отраслей уровень доходов сельских жителей, вызвали отток из села квалифицированных кадров и привели к значительному ослаблению человеческого капитала сельских территорий. Остановить эти негативные процессы и обеспечить устойчивое развитие села возможно лишь на основе активизации процессов реструктуризации и модернизации сельского хозяйства с ориентацией на конкурентное экспорториентированное производство и решение социальных проблем села, формирование в сельской местности слоя высококвалифицированных специалистов, кадров массовых профессий, способных на основе инновационных технологий и систем обеспечить эффективное производство, многофункциональное и устойчивое развитие сельских территорий, повышение уровня и условий жизни населения, отвечающих стандартам цивилизации.

Список литературы

1. Баутин В.М. Современная экономика и человеческий капитал в АПК / В.М. Баутин // АПК: экономика, управление. 2011. – №8. – С.19–24.
2. Гусаков, В.Г. Кадры рынок: проблемы и решения / В.Г. Гусаков // Агроекономика. – 2005. – №4. – С.3–6.
3. Петрович Э. А. Человеческий капитал – важнейший фактор устойчивого развития сельских территорий / Э. А. Петрович, М. З. Фрейдин, Т. Э. Титарева // Аграрная экономика. – 2007. – № 4. – С. 39–45.
4. Петрович, Э. Образовательный уровень кадров и эффективность производства / Э. Петрович, А. Четкин // Problems of regional and local development diversity of rural areas in Europe: материалы междунар. науч.-практ. конф. (Щецин, 20–21.06.2013) – Щецин, 2013. – С. 9–15.
5. Цыганов А. Р. Инновационный путь развития аграрного образования / А. Р. Цыганов, Э. А. Петрович // Белорусское сельское хозяйство. – 2004. – № 6. – С. 39–40.
6. Четкин А.С. Подготовка резерва руководителей и специалистов АПК в БГСХА / А.С. Четкин, В.В.Васильев // Роль непрерывного образования и вузовской науки в инновационном развитии АПК: материалы Междунар. науч.-практ. конф.: Минск, 26–28 января, 2012 г. / под общ. ред. Н.В. Казаровца. – Минск: БГАТУ, 2012. – С.298–300
7. Фрейдин М. З. Инновационные технологии обучения в системе повышения квалификации и переподготовки кадров / М. З. Фрейдин, Л. И. Дулевич, Э. А. Петрович // Вестник БГСХА. – 2008. – № 1. – С. 150 – 154.

Summary.

The problem. The article discusses the dynamics of the rural population, the quality of human resource capacity of the village, the educational level of pyexecutives and specialists, the main trends of the demographic situation in rural areas.

Analysis of the recent researches. The main causes of and prerequisites for the outflow of migration and management of agricultural enterprises are: the increasing difficulties of management in connection with the violation of parity and a weakening of the material and technical base; declining production, revenue and profit, which does not allow to form funds and funds for expanded reproduction and compensation; the accumulation of non-payments on bank loans and non-bank liabilities; strengthening the oversight and administrative pressure on the part of the Government, which does not allow to make effective decisions, etc. Shortages and frequent turnover of managers and professionals has a negative impact on the growth of their professional level, the development challenges of the market and adapt to the market economy, the management of innovative computer technologies. In the introduction of innovative technologies important economically important task is to prepare skilled workers. innovative computer technologies.

Conclusions. In conditions of transition economy on an innovative path of development requires anticipatory preparation, retraining and improvement of professional skills for specific forms of business, areas of scientific-technical progress in society and industry, in principle, exceeding the level of human resources on the level of development of material-technical and technological base. Under this priority, in our opinion, should have additional professional education in the development of a corps of leaders capable of supporting innovation processes in agriculture, widely used target contract training and raising qualification of specialists and mandatory certification of personnel by qualification level.

Key words: population, demography, education, workforce, qualification, social development, quality of life, migration.