

Николай ЯКОВЧИК<sup>1</sup>, Татьяна ИВАНОВА<sup>2</sup>, Наталья ЖИЛИНСКАЯ<sup>3</sup>

<sup>1</sup> *Институт повышения квалификации и переподготовки кадров АПК  
Белорусского государственного аграрного  
технического университета, г. Минск, Республика Беларусь  
e-mail: yakovchik.ipk@bsatu.by*

<sup>2</sup> *Чувашский государственный университет им. И. Н. Ульянова, г. Чебоксары, Россия  
e-mail: ivanovatv85@mail.ru*

<sup>3</sup> *Белорусский государственный университет информатики  
и радиоэлектроники, г. Минск, Республика Беларусь  
e-mail: zh-nata2005@yandex.by*

УДК 331.5:338.43

## Совершенствование системы управления воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве

В статье рассмотрена проблема недостаточной эффективности существующей методологической базы воспроизводства кадрового потенциала в сельском хозяйстве, для устранения которой сформулированы рекомендации по системному управлению данным процессом, включающим разработку концептуальной модели, концепции, механизма и целевой программы «Формирование и реализация системы управления воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве региона» и Программы профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров АПК Союзного государства.

*Ключевые слова:* кадровый потенциал, воспроизводство, система управления, сельское хозяйство, профессиональная подготовка и повышение квалификации кадров.

Nikolai YAKOVCHIK<sup>1</sup>, Tatyana IVANOVA<sup>2</sup>, Natalya ZHILINSKAYA<sup>3</sup>

<sup>1</sup> *Institute for Advanced Studies and Retraining of AIC  
of the Belarusian State Agrarian Technical University, Minsk, Republic of Belarus  
e-mail: yakovchik.ipk@bsatu.by*

<sup>2</sup> *Chuvash State University named I. N. Ulyanov, Cheboksary, Russia  
e-mail: ivanovatv85@mail.ru*

<sup>3</sup> *Belarusian State University of Informatics and Radioelectronics, Minsk, Republic of Belarus  
e-mail: zh-nata2005@yandex.by*

## Improving the management system of reproduction of personnel potential in agriculture

The article deals with the problem of the low efficiency of the existing methodological base for the reproduction of personal potential in agriculture. In order to eliminate which, recommendations were formulated on the system management of this process, including the development of a conceptual model, a concept, mechanism and a target program «Formation and Implementation of a management system for the reproduction of personal potential in agriculture of the region» and Programs of professional training and advanced training of personnel of the AIC of the Union State.

*Keywords:* personal potential, reproduction, management system, agriculture, professional training and staff development.

### Введение

В связи с переходом экономики на рыночные основы хозяйствования значительным изменениям подверглась система воспроизводства кадрового потенциала: она перестала быть целостной и утратила некоторые признаки системы. Отсутствие целевой установки, недостаточное использование и развитие научных разработок, касающихся воспроизводства кадрового потенциала, привели к снижению управляемости данным процессом и требуют более глубокого и системного его исследования.

Опыт развитых стран показывает, что успешное развитие экономики, в том числе цифровой, обеспечивается в первую очередь посредством опережающей подготовки кадрового потенциала. Создание системы непрерывного образования, смысл которой выражается формулой «образование через всю жизнь», стало ответом на вызовы времени. Мировые тенденции свидетельствуют о стремительных процессах глобализации в этой сфере [1, 2].

### Основная часть

В эпоху информационных технологий темпы технологического развития ускоряются буквально ежедневно. То, что было актуальным еще год назад, быстро становится безнадежно устаревшим.

Вопрос необходимости развития сельского хозяйства через активизацию инновационной деятельности неоднократно освещался в публикациях ученых-аграрников, которые отмечают, что экономика, основанная на новых знаниях и технологиях, носит сегодня глобальный характер и ориентирована на мировой рынок.

Выбор нашими странами инновационного пути развития аграрного сектора экономики поставил задачу принципиально иного кадрового обеспечения АПК Беларуси и России [3, 4].

Специалисты, работающие в отрасли, должны владеть новейшими научными достижениями, передовым отечественным и зарубежным опытом в организации, технологиях и управлении сельскохозяйственным производством, уметь отслеживать эти достижения и непрерывно обучаться, осваивая и внедряя опыт эффективного хозяйствования, быть готовыми к работе с современными цифровыми технологиями.

Необходимо отметить, что проблемам управления кадровым потенциалом села в Российской Федерации и Республике Беларусь на различных этапах становления рыночной экономики был посвящен ряд исследований, разрабатывались программы и концепции кадрового обеспечения сельского хозяйства, однако последние документы были приняты в обоих государствах еще в 2010 г. [5, 6, 7, 8, 9].

В настоящее время основная проблема заключается в крайне низкой эффективности существующей методологической базы воспроизводства кадрового потенциала в сельском хозяйстве, обусловленной рассогласованностью целей и действий субъектов власти и бизнеса, науки и системы подготовки и переподготовки кадров, не учитывающих к тому же региональных особенностей проявления их взаимосвязей.

В связи с этим предлагается совершенствовать системное управление воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве путем разработки:

- концептуальной модели;

- концепции;

- механизма;

- целевой программы «Формирование и реализация системы управления воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве региона» (на примере Чувашской республики Российской Федерации).

Концептуальная модель системного управления воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве будет способствовать принятию научно обоснованных решений по регулированию кадровых процессов [10, с. 121] (см. рис. 1).

Основными составляющими данной модели должны стать:

- методология управления воспроизводством, включающая принципы, признаки, характеристики и свойства, функции, законы, методы;

- процесс;

- структура;

- технологии управления, направленные на эффективное воспроизводство кадрового потенциала в сельском хозяйстве.

Концепция системного управления воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве подразумевает повышение уровня конкурентоспособности и рентабельности отрасли за счет

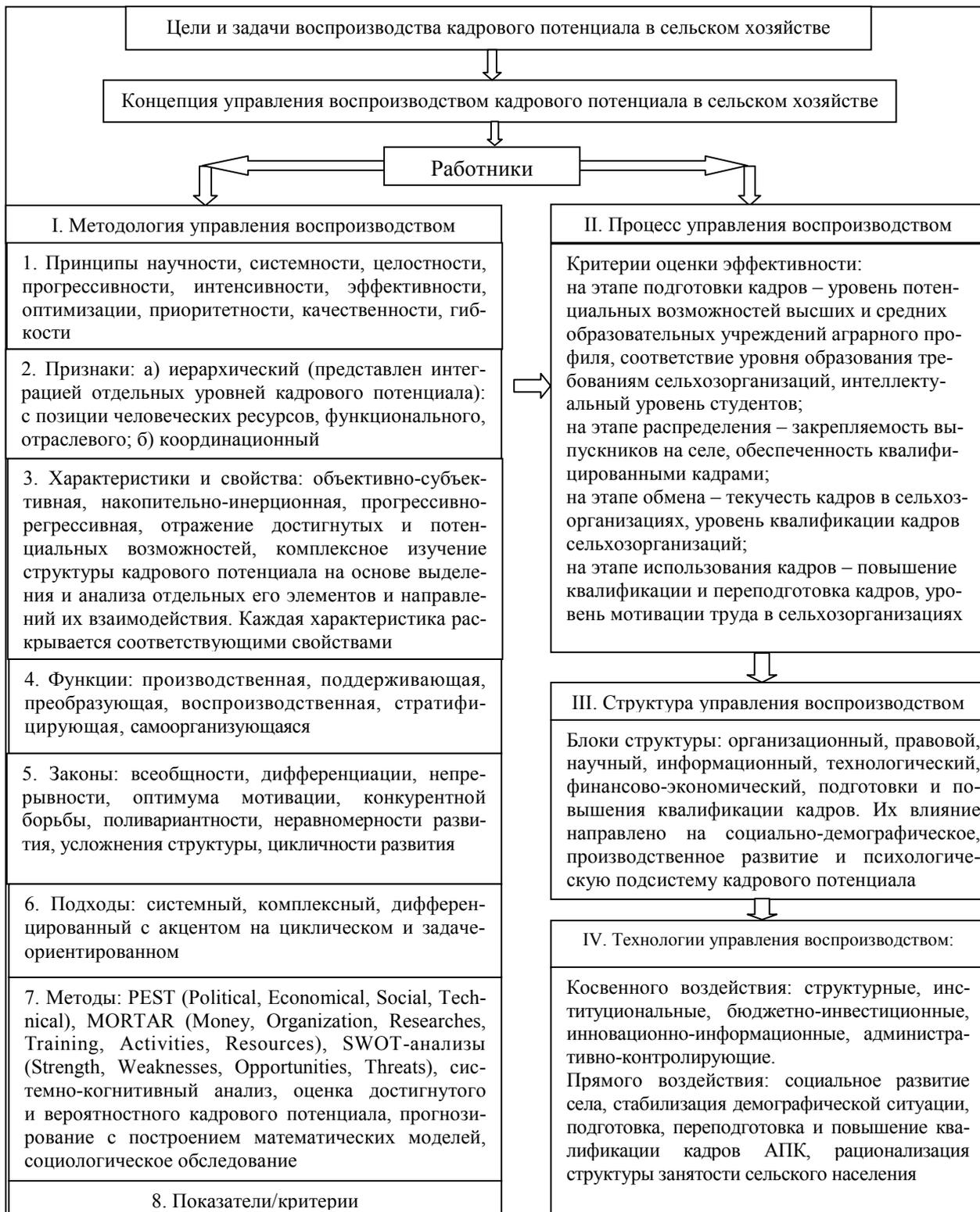


Рис. 1. Концептуальная модель системного управления воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве (разработка Т. Ивановой)

ускорения темпов воспроизводства упомянутого потенциала. Цель концепции – определение стратегических направлений воспроизводства кадрового потенциала в сельском хозяйстве для обеспечения продовольственной безопасности государства и решения социально-экономических задач развития села. Задача концепции – выяснение природы и причин цикличности с возможностью управления ими и предсказания качественных изменений в целях обеспечения замены выбывших из отрасли работников обладающими бóльшим или таким же кадровым потенциалом новыми сотрудниками.

Успешность реализации концепции во многом зависит от оптимальности структуры системного управления воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве, которая представляет собой совокупность взаимосвязанных компонентов (например на уровне отрасли субъектами управления являются организации, входящие в организационный, правовой, научный, информационный, технологический, финансово-экономический блоки, и блок подготовки и повышения



Рис. 2. Механизм функционирования системы управления воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве (разработка Т. Ивановой)

квалификации кадров), направленных на эффективное управление воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве с целью поддержания его темпов развития на должном уровне [14, с. 150].

В целях управления воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве необходимо разработать механизм, способствующий эффективному функционированию системы (см. рис. 2).

Цель данного механизма – обеспечение ускорения темпов воспроизводства кадрового потенциала в сельском хозяйстве, а результатом его внедрения является долгосрочная устойчивая динамика ускорения региональных темпов воспроизводства кадрового потенциала.

Главное преимущество разработанного механизма функционирования в сельском хозяйстве заключается в том, что проблема ускорения темпов воспроизводства кадрового потенциала решается путем активного взаимодействия 3-х уровней управления им: государственного (в лице отраслевых министерств и ведомств), сельскохозяйственных организаций и их работников, объединенных одной стратегической целью [14, с. 151].

Апробация заявленного механизма проводилась на примере разработанной концепции целевой программы «Формирование и реализация системы управления воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве Чувашской республики», общие характеристики которой представлены в таблице [14, с. 154].

**Общие характеристики целевой программы «Формирование и реализация системы управления воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве Чувашской республики»**

Миссия	Обеспечение условий непрерывного воспроизводства кадрового потенциала в сельском хозяйстве и достижение на этой основе повышения продовольственной безопасности страны и качества жизни населения
Цель	Преобразование кадрового потенциала в деятельностный ресурс отрасли для формирования конкурентоспособного сельского хозяйства
Задача	Нахождение способов компенсации дефицита работников в отрасли
Функция	Оптимизация влияния государственных органов, сельскохозяйственных организаций и их работников на решение актуальных проблем воспроизводства кадрового потенциала в отрасли
Целевые характеристики	Применение системного подхода к управлению воспроизводством кадрового потенциала с учетом изменения факторов экзогенной среды, расширение перечня задач управления воспроизводством и ускорение их решения с адаптацией к факторам эндогенной среды сельскохозяйственной организации
Ограничивающие условия	Финансирование отрасли, демографическая ситуация в отрасли, состояние сельского рынка труда, размер и стадия жизненного цикла сельскохозяйственной организации
Процессы	Оценка уровня воспроизводства кадрового потенциала, определение персональных ограничений работника и накладываемых условиями сельскохозяйственного производства, стимулирование развития компетенций посредством обучающих программ и саморазвития, оценка результатов управленческой деятельности
Адресаты	Сельское хозяйство, сельскохозяйственные организации и их работники
Инструменты	Финансовое обеспечение за счет федеральных и региональных бюджетов, прогнозирование баланса трудовых ресурсов и их воспроизводства для сельского хозяйства, планирование образовательной деятельности и эффективного использования кадрового потенциала, организация материального и морального стимулирования труда в зависимости от уровня квалификации и трудового участия работников
Критерии	Соответствие темпов воспроизводства кадрового потенциала в сельском хозяйстве требованиям отрасли
Результаты на уровне отрасли	Обеспечение круглогодичной занятости сельского населения, сокращение дефицита трудовых ресурсов
Результаты на уровне организаций	Достижение целей сельскохозяйственных организаций посредством определения временной и пространственной потребности в кадрах, количественных и качественных параметров кадрового потенциала; повышение производительности труда и его мотивации
Результаты на уровне работников	Обеспечение полной реализации наличного и скрытого потенциала работников путем развития их способностей

Примечание. Разработка Т. Ивановой.

Разработка концепции обоснована необходимостью применения программно-целевого подхода к реализации системного управления воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве региона. Данный процесс осуществлялся в 3 этапа: анализ результатов функционирования отрасли; построение математических моделей, позволяющих комплексно оценить происходящие в сельском хозяйстве процессы; оценка кадрового потенциала, его воспроизводства и прогнозирования в отрасли.

Усиление регулирующего влияния региональных органов власти на функционирование и развитие сельского хозяйства становится объективным условием и потребностью практики современного хозяйствования в связи с кризисной ситуацией в отрасли и значительными изменениями во внутренней и внешней политике государства. Поэтому появилась необходимость в дальнейшей актуализации приоритетных направлений системного управления воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве, которые должны включать инструменты и мероприятия как косвенного (структурные, институциональные, бюджетно-инвестиционные, инновационно-информационные, административно-контролирующие), так и прямого воздействия (социальное развитие села, стабилизация демографической ситуации, подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров для сельского хозяйства, рационализация структуры занятости на селе) [11, с. 341–354].

В Союзном государстве Беларуси и России создается современная база подготовки специалистов для агропромышленного комплекса, однако не в полной мере используются имеющиеся возможности потенциала профессорско-преподавательского состава, материальных ресурсов и научных разработок, особенно при реализации концепции непрерывного образования. Надо констатировать, что в дополнительном образовании система, соответствующая международным требованиям, формируется каждой страной в отдельности. Общая концепция Союзного государства отсутствует [1, 2].

На наш взгляд, в условиях формирования выдвинутых временем новых компетенций необходимо кардинальным образом изменить процесс профессиональной подготовки и повышения квалификации кадрового потенциала агропромышленного комплекса в интересах Союзного государства и в кратчайшие сроки разработать и принять Программу профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров АПК упомянутого государства.

В ходе реализации данной программы предполагается:

обеспечивать ежегодно 20% непрерывности обучения руководящих работников и специалистов с учетом новейших достижений науки и передового опыта при максимальном использовании научного потенциала и материально-технической базы научно-практических центров в сфере АПК в Беларуси и России, а также эффективно работающих сельскохозяйственных организаций;

организовывать в учреждениях образования Союзного государства подготовку руководящих кадров и специалистов, в том числе с использованием дистанционной формы обучения, способных работать в условиях цифровой экономики исходя из потребности сельскохозяйственных отраслей;

разрабатывать и издавать единую учебно-программную документацию, учебные пособия, учебники, обеспечивать учебный процесс методическими и дидактическими материалами с учетом новых подходов к подготовке резерва кадров в управленческой, инновационной и предпринимательской деятельности [2].

Предложенные подходы позволяют взвешенно, последовательно и объективно подходить к вопросам совершенствования системы управления воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве и являются своеобразным базисом для законодательных и исполнительных органов власти при разработке социально-экономических проектов и программ развития аграрной отрасли Беларуси и России.

#### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Турьянский, А. Опыт и проблемы повышения квалификации кадров АПК Беларуси и России / А. Турьянский, Н. Яковчик, А. Дорофеев // Аграрная экономика. – 2018. – № 7. – С. 64–69.
2. Яковчик, Н. С. Научно-педагогические кадры и современная материально-техническая база как важнейший фактор в повышении профессионального уровня работников АПК и инновационного развития аграрной отрасли Союзного государства / Н. С. Яковчик // Аграрная политика Союзного государства: опыт, проблемы, перспективы (в рамках V Форума регионов Беларуси и России): материалы междунар. науч.-практ. конф., Горки, 6–7 сент. 2018 г. – Горки: БГСХА, 2018. – С. 41–46.

3. Яковчик, Н. С. Кадровый потенциал - один из основных факторов развития АПК = Personnel potential is one of the main factors of asc development / Н. С. Яковчик // Проблемы инновационного развития АПК: кадры, технологии, эффективность: сб. науч. тр. междунар. науч.-практ. конф., Казань, 25–26 мая 2017 г. – Казань: Бриг, 2017. – С. 20–24.
4. Яковчик, Н. С. Проблемы формирования кадрового потенциала АПК Республики Беларусь в условиях инновационного развития / Н. С. Яковчик, С. Г. Яковчик, А. Э. Шибeko // Повышение квалификации руководителей и специалистов АПК как условие обеспечения стабильного развития отрасли: сб. материалов междунар. науч.-практ. конф., Москва, 9 окт. 2018 г. – М.: Рос. акад. кадрового обеспеч. агропромышл. комплекса, 2018. – С. 34–41.
5. Концепция кадрового обеспечения АПК в условиях становления и функционирования рыночной экономики / И. К. Бухтояров [и др.]. – Москва, 1993. – 68 с.
6. Программа создания и сохранения рабочих мест в системе АПК на 1998-2000 гг. и на период до 2005 г. – М.: ГП УСЗ Минсельхозпрода России, 1998. – 78 с.
7. Буробкин, И. Н. Целевая программа государственной поддержки и развития малого предпринимательства в системе АПК / И. Н. Буробкин, Р. Х. Гибадулин, Е. А. Попова. – М.: ВНИЭТУСХ, 2006. – 27 с.
8. Концепция развития сельского туризма как одного из направлений по расширению сферы занятости сельского населения в Российской Федерации (проект). – М.: ФГУ РЦСК, 2008. – 60 с.
9. Кадровое обеспечение сельских территорий на 2010-2012 гг. и последующие годы: ведомственная целевая программа (проект) / Мин-во сельск. хоз-ва Рос. Федерации. – Москва, 2010. – 24 с.
10. Иванова, Т. В. Механизм воспроизводства кадрового потенциала в сельском хозяйстве региона / Т. В. Иванова // Проблемы развития АПК региона. – 2014. – № 4 (20). – С. 120–125.
11. Иванова, Т. В. Системное управление воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве: монография / Т. В. Иванова. – Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та, 2018. – 362 с.
12. Иванова, Т. В. Показатели эффективности труда работников сельского хозяйства / Т. В. Иванова // Подготовка квалифицированных специалистов как основа устойчивого развития экономики в современных условиях: материалы Всеросс. науч.-практ. конф. – Канаш: Изд-во Чуваш. ун-та, 2009. – С. 137–139.
13. Иванова Т. В. Методика оценки кадрового потенциала в сельском хозяйстве / Т. В. Иванова, В. Н. Орлов, Г. Н. Соколова // Экономика сельского хозяйства России. – 2017. – № 7. – С. 47–53.
14. Иванова, Т. В. Концепция и механизм системного управления воспроизводством кадрового потенциала в сельском хозяйстве / Т. В. Иванова // Белорусский экономический журнал. – 2017. – № 4. – С. 147–155.

*Поступила в редакцию 15.04. 2019*