

УДК 331.108.2:63(476)

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И ПУТИ ЕГО РАЗВИТИЯ

Таганов Азат Акмырадович

аспирант, учреждение образования «Белорусская государственная
орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»

(г. Горки, Могилевская область, Республика Беларусь)

ya.taganov1985@yandex.ru

Колмыков Алексей Васильевич

кандидат экономических наук, доцент, зав. кафедрой экономики и
МЭО в АПК учреждения образования «Белорусская государственная

орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени
сельскохозяйственная академия»
(г. Горки, Могилевская область, Республика Беларусь)
alex_2704@mail.ru

Аннотация. В статье исследуется кадровый потенциал сельского хозяйства Республики Беларусь как ключевое условие устойчивости аграрного производства, продовольственной безопасности и развития сельских территорий. Обосновано, что в отрасли одновременно проявляются две противоположные тенденции: уменьшение численности работников и рост результативности труда. Выявлены основные ограничения развития кадрового потенциала: демографическое снижение численности сельского населения, квалификационный дисбаланс, недостаточная привлекательность аграрного труда, инфраструктурные ограничения и слабая связка образования с потребностями работодателей. Предложены практические направления развития кадрового потенциала на уровне государства, региона и сельскохозяйственной организации.

Ключевые слова. Кадровый потенциал, сельское хозяйство, занятость, производительность труда, цифровизация, мотивация, социальная инфраструктура, развитие).

Исследования показывают, что кадровый потенциал сельского хозяйства представляет собой не просто совокупность работников отрасли, а систему количественных и качественных характеристик рабочей силы, от которых зависят устойчивость производства, способность к обновлению технологий и эффективность использования земли, техники и капитала. В современной аграрной экономике значение кадрового фактора возрастает, поскольку конкурентоспособность предприятия определяется уже не только ресурсной обеспеченностью, но и уровнем компетенций, организационной культуры, мотивации и адаптивности работников [1, с. 71; 6, с. 38].

Для Республики Беларусь проблема кадрового потенциала в сельском хозяйстве имеет стратегический характер. Сельское хозяйство остается системообразующей отраслью экономики, обеспечивая продовольственную безопасность, загрузку перерабатывающих производств и занятость на сельских территориях. Однако кадровая база аграрного сектора формируется в условиях уменьшения сельского населения, миграционного оттока молодежи и роста требований к квалификации работников. Именно поэтому оценка кадрового потенциала должна учитывать не только численность занятых, но и их возрастную структуру, профессиональную подготовку, способность осваивать цифровые технологии и готовность работать в долгосрочной перспективе [4, с. 390; 6, с. 40].

Сложившаяся ситуация в аграрном секторе Республики Беларусь характеризуется явным демографическим напряжением. Сокращение сельского населения объективно сужает кадровую базу отрасли. Одновременно уменьшается численность работников, непосредственно занятых в сельском хозяйстве, что усиливает нагрузку на остающийся персонал и требует повышения производительности труда. При этом демографический фактор действует не изолированно, а в сочетании с более высокой миграционной мобильностью молодежи, для которой сельский труд часто проигрывает городскому по параметрам дохода, качества жизни и карьерных перспектив [2, с. 169; 4, с. 391].

Основные показатели кадровой базы сельского хозяйства Республики Беларусь приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Основные показатели кадровой базы сельского хозяйства Республики Беларусь

Показатель	2020 г.	2024 г.	2024 г. к 2020 г., %
Численность сельского населения, чел.	2 069 325	1 926 590	93,1
Удельный вес сельского населения в общей численности населения, %	22,1	21,1	-1 п. п.
Население моложе трудоспособного возраста, чел.	338 637	300 565	88,8
Население трудоспособного возраста, чел.	1 109 603	1 034 389	93,2
Списочная численность работников, занятых в сельском хозяйстве, тыс. чел.	267,4	236,7	88,5
Доля занятых в сельском хозяйстве в общей численности занятых в экономике, %	7,2	6,7	-0,5 п. п.

Данные таблицы 1 позволяют сделать вывод о том, что кадровая проблема в сельском хозяйстве Беларуси имеет не локальный, а системный характер. За 2020–2024 гг. численность работников, занятых в сельском хозяйстве, снизилась на 11,5 %, а доля отрасли в общей занятости снизилась с 7,2 до 6,7 %. Это означает, что сельское хозяйство теряет трудовые ресурсы быстрее, чем экономика в целом. При таком тренде устойчивость отрасли может обеспечиваться только при одновремен-

ном росте производительности труда и качественном обновлении кадрового состава.

Следовательно, центральной задачей становится переход от экстенсивной модели кадрового обеспечения к интенсивной. Иначе говоря, отрасли требуется не столько простое восполнение численности, сколько формирование более компетентного, технологически подготовленного и мотивированного работника.

В этом смысле кадровый потенциал выступает не как статический запас рабочей силы, а как источник роста эффективности и инновационной восприимчивости аграрного производства [3, с. 39; 5, с. 112].

Качественная сторона кадрового потенциала сегодня выходит на первый план. Сельское хозяйство уже не может опираться только на традиционный опыт. Распространение точного земледелия, автоматизированных систем кормления, цифрового мониторинга, программ учета и аналитики требует новых профессиональных компетенций. Работник современного аграрного предприятия должен сочетать базовые производственные навыки с готовностью к работе с техникой, данными и цифровыми сервисами. Поэтому дефицит кадров в АПК все чаще проявляется не как абсолютная нехватка людей, а как дефицит специалистов нужного уровня подготовки [1, с. 74; 3, с. 41].

Вместе с тем сельское хозяйство Республики Беларусь демонстрирует рост результативности труда, что свидетельствует о наличии внутренних резервов развития – таблица 2.

Таблица 2 – Показатели эффективности использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве Республики Беларусь

Показатель	2020 г.	2024 г.	2024 г. к 2020 г., %
Номинальная начисленная среднемесячная заработная плата, руб.	880,4	1797,1	204,1
Производительность труда, тыс. руб./чел.	74,69	134,78	180,5
Прибыль от реализации на 1 работника, тыс. руб.	2,99	6,55	219,1
Чистая прибыль на 1 работника, тыс. руб.	3,40	8,75	257,4

Рост заработной платы (+104,1%), производительности труда (+80,5 %) и прибыли в расчете на одного работника (+157,4 %) отражает модернизационные сдвиги в отрасли, однако сам по себе не снимает кадровых ограничений. Если повышение оплаты не сопровождается улучшением условий жизни и труда на селе, организационными изменениями и карьерными перспективами, эффект удержания кадров остается ограниченным.

Поэтому развитие кадрового потенциала должно строиться на устранении причин, сдерживающих приток и закрепление кадров в отрасли [2, с. 173; 4, с. 392; 5, с. 246].

Во-первых, требуется усиление территориальной политики закрепления населения на селе. Это предполагает приоритетное развитие жилья, транспорта, связи, медицины, дошкольного и школьного образования в аграрных районах. Без повышения качества сельской среды невозможно обеспечить воспроизводство кадров даже при росте заработной платы.

Во-вторых, необходимо углубление интеграции образования, науки и производства. Для аграрного сектора целесообразно расширять целевой набор, создавать базовые кафедры на предприятиях, развивать систему стажировок и наставничества, а также формировать у студентов устойчивую практическую связь с будущим местом работы. Это позволит сократить разрыв между квалификацией выпускников и потребностями работодателей [2, с. 178; 3, с. 43].

В-третьих, особое значение имеет цифровая модернизация кадровой работы. Речь идет не только об оснащении предприятий техникой, но и о переобучении персонала, формировании цифровых компетенций у руководителей и специалистов, внедрении современных методов планирования занятости, оценки результативности и управления производственными процессами. В условиях цифровизации выигрывают те хозяйства, которые развивают персонал на опережение, а не реагируют на кадровый дефицит постфактум [1, с. 79; 3, с. 42].

В-четвертых, должна совершенствоваться система мотивации. Для аграрного труда особенно важна увязка оплаты с результатами, качеством работы и освоением новых технологий. Но не менее важны нематериальные стимулы: служебное жилье, социальный пакет, обучение за счет работодателя, карьерные траектории, корпоративная поддержка молодых специалистов. Именно сочетание экономических и социальных мер обеспечивает долгосрочное закрепление кадров в отрасли [5, с. 312; 6, с. 118].

Таким образом, проведенный анализ позволяет сделать вывод, что кадровый потенциал сельского хозяйства Республики Беларусь формируется в условиях противоречивого сочетания негативных демографических тенденций и позитивных экономических результатов. Ключевая проблема состоит в том, что дефицит кадров в АПК носит не только численный, но и структурный характер. Отрасли нужны специалисты, способные работать в условиях цифровизации, технологической модернизации и ужесточения требований к эффективности производства. Поэтому развитие кадрового потенциала должно включать комплекс взаимосвязанных мер: повышение привлекательности жизни на селе, укрепление социальной инфраструктуры, интеграцию образования и работодателей, развитие целевой подготовки, совершенствование мотивации труда и внедрение современных подходов к управлению персоналом.

Список литературы

1. Драница, В. П. Использование человеческого капитала в условиях цифровизации агропромышленного комплекса Республики Беларусь / В. П. Драница, В. М. Синельников, С. В. Бондарь, А. И. Попов // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В. И. Вернадского. – 2023. – № 1(87). – С. 71–80.
2. Пашкевич, О. А. Национальный и европейский опыт привлечения кадров в сельское хозяйство: актуальные тенденции / О. А. Пашкевич, В. О. Левкина // Экономические вопросы развития сельского хозяйства Беларуси. – 2023. – № 51. – С. 169–181.
3. Тетеринец, Т. Инновационная восприимчивость кадрового потенциала АПК Беларуси / Т. Тетеринец // Наука и инновации. – 2019. – № 5(195). – С. 38–44.
4. Самоховец, М. П. Современные условия формирования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве Республики Беларусь / М. П. Самоховец // Наука – образованию, производству, экономике : материалы 74-й региональной научно-практической конференции преподавателей, научных сотрудников и аспирантов. – Витебск, 2022. – С. 390–392.
5. Организация, нормирование и оплата труда в агропромышленном комплексе / М. К. Жудро, С. Б. Шапиро, В. И. Соусь [и др.] ; под общ. ред. М. К. Жудро, С. Б. Шапиро, В. И. Соуся. – Минск : Вышэйшая школа, 2012. – 467 с.
6. Остапенко, Ю. М. Экономика труда / Ю. М. Остапенко. – Москва : ИНФРА-М, 2019. – 272 с.
7. Сельское хозяйство Республики Беларусь : статистический буклет / под ред. И. В. Медведевой. – Минск : Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2025. – 36 с.