

**МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ОРИЕНТАЦИИ МОЛОДЕЖИ НА ВЫБОР ЗАНЯТОСТИ В  
СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ**

О. А. ПАШКЕВИЧ, кандидат экономических наук, доцент  
РНУП «Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси»

О. М. НЕДЮХИНА, кандидат экономических наук, доцент  
УО «Белорусская государственная орденов Октябрьской  
Революции и Трудового Красного Знамени  
сельскохозяйственная академия»

В. В. МАНГУТОВА, заведующий сектором менеджмента качества  
УО «Белорусская государственная орденов Октябрьской  
Революции и Трудового Красного Знамени  
сельскохозяйственная академия»

**METHODICAL ASPECTS OF VOCATIONAL GUIDANCE OF  
THE YOUTH FOR THE CHOICE OF EMPLOYMENT IN  
AGRICULTURE**

O. A. PASHKEVICH, Candidate of economic sciences,  
Assistant professor  
RSUE «The Institute of System Researches in Agroindustrial  
Complex of NAS of Belarus»

O. M. NEDIUKHINA, Candidate of economic sciences,  
Assistant professor

EE «Belarusian State of the Orders of October Revolution  
and Labor Red Banner Agricultural Academy»

V. V. MANGUTOVA, Head of Quality Management Sector  
EE «Belarusian State of the Orders of October Revolution  
and Labor Red Banner Agricultural Academy»

*Проблемы кадрового обеспе-  
чения субъектов хозяйствования  
аграрной сферы определяют  
совершенствование форм взаи-  
модействия между участниками  
образовательного процесса:  
абитуриентами, студентами,  
учреждениями образования, ра-  
ботодателями. Наряду с усили-*

*The problems of staffing of  
economic entities in the agrarian  
sector predetermine the improve-  
ment of the forms of interaction be-  
tween the participants in the educa-  
tional process: applicants, students,  
educational institutions, employers.  
Along with the growing role of em-  
ployers in this process, new tools*

*важнейшей ролью работодателей в данном процессе важны и новые инструменты профессиональной ориентации.*

*Ключевые слова: сельское хозяйство, кадры, кадровое обеспечение, занятость, привлечение кадров, профессиональная ориентация, профессия, престиж.*

*for vocational guidance are also important.*

*Key words: agriculture, personnel, staffing, employment, recruitment, professional orientation, profession, prestige.*

**Введение.** Мониторинг и оценка процессов кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций свидетельствует, что количество рабочих мест при повышении технико-технологической оснащённости аграрной отрасли сокращается. Тем не менее, в организациях сохраняется дефицит квалифицированных кадров и основная его причина – текучесть.

Кроме того, статистические данные свидетельствуют, что средний возраст работников аграрной отрасли в 2020 г. составил 44,2 года, доля молодежи в возрасте до 31 года – только 15,2 %. Для сравнения: в сфере финансовой и страховой деятельности таковые показатели составляют 39,2 года и 22,8 %; государственного управления – 40,4 года и 21,8 %; информационных технологий – 32,7 года и 47,1 %; информации и связи – 35,6 года и 37,6 % соответственно.

Проблемы в кадровом обеспечении отрасли, необходимость поиска новых инструментов профессиональной ориентации в совокупности обусловили научную, практическую значимость и актуальность настоящей публикации.

**Анализ источников.** Обобщение научной литературы свидетельствует, что в зарубежной и отечественной науке сформировались определенные подходы к подготовке современного специалиста сельского хозяйства. Они, несомненно, внесли вклад в исследование проблемы кадрового обеспечения, а также выбора профессии в аграрной отрасли.

В большинстве исследований решение проблем кадрового обеспечения и привлечения в сельское хозяйство трудовых ресурсов видится в закреплении и повышении эффективности их использования. К настоящему времени сложились следующие методические подходы:

– оценка причин и стимулов миграции молодежи из сельской местности [2, 11, 14, 21];

- взаимодействие образовательных учреждений и работодателей [1, 4, 7, 22];
- совершенствование целевой подготовки [4, 7, 8, 12, 18];
- выявление и оценка факторов мотивации молодежи при выборе профессии [16, 17, 24];
- повышение престижа аграрных профессий [3, 6, 10, 19, 25, 26];
- ключевые ориентации молодёжи при трудоустройстве [5, 9, 13, 15, 20, 23].

Цель настоящей публикации – обосновать методические аспекты профессиональной ориентации молодежи на выбор занятости в сельском хозяйстве.

**Методы исследования.** Монографический, социологический, абстрактно-логический, системного анализа, экспертных оценок, сравнения, систематизации положены в основу разработки исследования. Методологической и информационной базой для статьи послужили труды теоретического и методологического плана ученых Беларуси и зарубежных стран, результаты социологических опросов.

**Основная часть.** В процессе исследований выявлено, что кадровая политика в Беларуси предопределена функционированием крупного сельскохозяйственного производства. Это позволяет вести учет кадров, их подготовку и распределение по субъектам АПК. Однако особенностью кадровой политики является то, что у руководителей-работодателей и профессорско-преподавательского состава учебных заведений высшего образования (УВО) аграрного профиля сформировались различные воззрения на получаемые студентами знания. Это вызвано разрывом между теорией, преподаваемой в учреждениях образования, и практикой в сельскохозяйственных организациях. Первые должны больше внимания уделить практическим вопросам подготовки кадров, чтобы они приобрели необходимый минимум практических навыков и умений для работы на своем первом рабочем месте. Вторым следует более глубоко изучать теорию сельского хозяйства в системе дополнительного образования взрослых в рамках освоения учебных программ повышения квалификации и переподготовки кадров. Для чего необходимо разработать актуальные и востребованные сельскохозяйственными организациями учебные программы, учебные и научные издания, которые бы содержали необходимый объем знаний экономической теории, агрономии, зоотехнии и др.

Изучение мнений потребителей и заинтересованных сторон, их удовлетворенности качеством аграрного образования (на примере УО БГСХА) показало, что новым фактором, определяющим узнаваемость высшего учебного заведения, является его эффективная реклама. Этот вывод подтвердили и специалисты кадровых служб управлений по сельскому хозяйству и продовольствию районных исполнительных комитетов во время прохождения курсов повышения квалификации на базе Института повышения квалификации и переподготовки кадров АПК УО БГАТУ. Интернет-сайт учреждения образования выступает важнейшим инструментом продвижения, регулярные обновления на сайте, повышение его информативности привлекают внимание потенциальных абитуриентов – молодежь, что положительно влияет на имидж УВО.

Для повышения качества подготовки специалистов, как подчеркнули студенты-выпускники, необходим конкурс при поступлении. В современных реалиях большинство студентов не мотивированы обучаться из-за того, что большая их часть попала в УВО не осознанно и без конкурса их знаний.

Важно также обратить внимание на мнения специалистов, которые проработали в сельскохозяйственном производстве более 2 лет. С целью определения уровня качества подготовки специалистов в системе высшего профессионального образования, формирования их личностных и профессиональных компетенций в УО БГСХА были проанализированы мнения руководителей сельскохозяйственных организаций. Такие экспертные оценки позволяют определить наличие взаимодействия рынка труда и существующей системы профессионального образования. Среди показателей удовлетворенности наиболее низкий уровень имеют направления «Осведомлённость в смежных областях полученной специальности», «Умение работать в рыночных условиях и быть конкурентоспособным на рынке труда», «Знание иностранного языка».

Вместе с тем, все более актуальный и значимый характер приобретает в последнее время решение вопросов мотивации и стимулирования профессорско-преподавательского состава. Это в свою очередь сдерживает активное использование и применение в образовательном процессе информационно-коммуникационных технологий (информационных ресурсов УВО, интернет-технологий, дистанционных технологий обучения, облачных технологий, обучающих и контролирующих программ), а также инновационных форм активизации познавательной деятельности студентов. Мотиваци-

онно-стимулирующая политика позволяет влиять на трудовое поведение педагогических работников и повысить потенциальные показатели их исполнительности (квалификация, профессиональная компетентность, культура). Представляется, что это положительным образом скажется на качестве высшего образования.

Нами более детально изучались аспекты мотивации выбора и организации целевой подготовки кадров. Она представляет собой практику кадрового комплектования молодыми специалистами субъектов хозяйствования аграрной сферы по разным направлениям (отраслевому, технико-технологическому, финансово-экономическому, юридическому). Инструментом ее реализации выступает трехсторонний договор о целевой подготовке, заключённый между абитуриентом, организацией-заказчиком и учреждением образования.

Согласно данным лаборатории социологических исследований [8] в 2021 г. инициатором поступления студентов на целевую подготовку в УВО выступал он сам (в 30,8 % случаев). По совету родителей, родственников друзей и ближайшего окружения – 28,8 %, специалистов кадровой службы района и области – 20,7 % случаев. Невысока активность руководителей (специалистов) сельскохозяйственных организаций в данном направлении (5,9 %), а также педагогических работников и студентов УВО (8,8 %).

Главным фактором выбора учреждения высшего образования аграрного профиля выступает семейная традиция (рис. 1). Велика роль в профориентационной работе представителей УВО. Однако значим удельный вес и респондентов, которые выбрали УВО аграрной направленности по случайности. Это говорит об отсутствии сознательного профессионального самоопределения будущего специалиста.

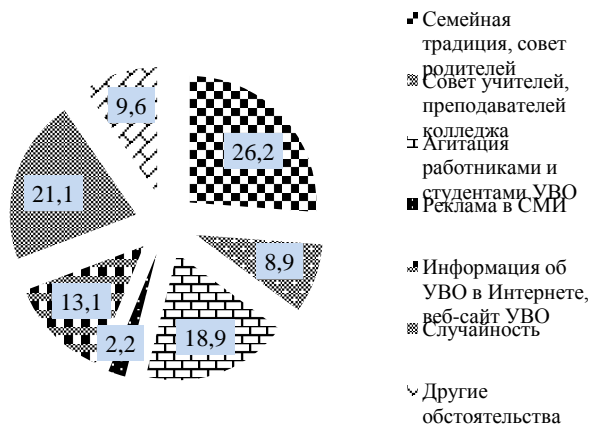


Рис. 1. Факторы выбора УВО аграрного профиля (% от числа опрошенных)

Примечание. Составлено по данным [8].



Рис. 2. Факторы привлечения выпускников аграрных УВО в сельскохозяйственные организации

Примечание. Составлено по данным [8].

По оценкам респондентов, для решения кадровых проблем в сельскохозяйственных организациях республики решающим могло бы выступать значительное увеличение заработной платы (рис. 2). Кроме того, значимым является и существенное улучшение условий труда.

Если оценивать перспективы закрепления молодого специалиста, окончившего УВО на условиях целевого договора, то постоянно работать в отрасли планируют лишь 3,5 % респондентов. Подавляющее большинство рассматривают свое трудоустройство на 5-летний срок в соответствии с договором (рис. 3).

Что касается выбора студентами перспективной сферы трудоустройства, только пятая часть респондентов планирует работать в сельскохозяйственной организации. Однако порядка 18 % опрошенных планируют организовывать и вести свой агробизнес в форме фермерского хозяйства. Большинство (а это 60 % ответивших) не желают связывать свою трудовую деятельность с аграрной сферой.

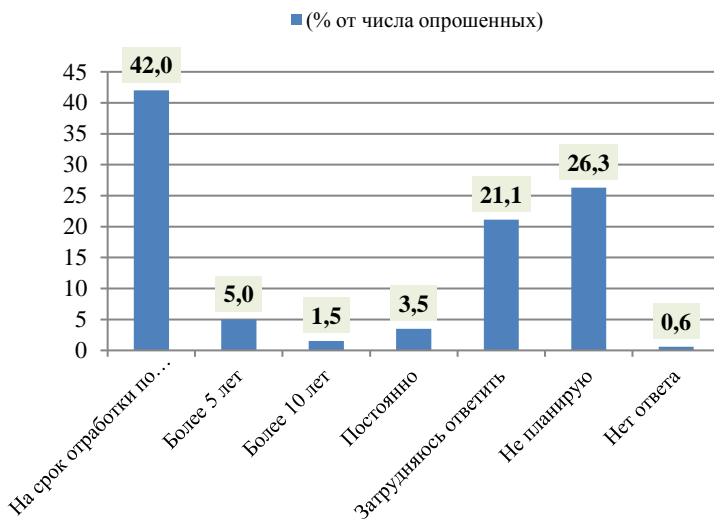


Рис. 3. Планируемый срок трудоустройства и проживания в сельской местности

Примечание. Составлено по данным [8].

Главным же фактором, обуславливающим трудоустройство и проживание в сельской местности, выступает привязанность к родным местам. На это указала четвертая часть опрошенных. На привлекательность аграрного труда при этом указали только 6 % респондентов.

Несмотря на то, что целевая подготовка в УВО представляет собой одно из самых перспективных направлений комплектования организаций АПК высококвалифицированными специалистами и целевой прием на сельскохозяйственные специальности составляет 60 %, такая подготовка в настоящее время не пользуется популярностью среди абитуриентов. Это подтверждается показателями постоянного недобора студентов по специальностям аграрного профиля. Данное явление вызвано негативным состоянием социально-трудовых отношений в аграрной отрасли.

По результатам опросов респонденты указали следующие причины нежелания заключать договора о целевой подготовке в учреждениях образования аграрного профиля:

- слишком долгий период обязательной отработки (5 лет) – 81,7 %;
- договор не содержит конкретных мер материальной заинтересованности для студента – 18,9 %;
- достаточное число бюджетных мест для поступления без целевого договора – 17,4 %.

Следует подчеркнуть и тот факт, что во вступительной кампании 2022 г. дополнены категории абитуриентов, которые могут быть зачислены без вступительных экзаменов. Это касается тех лиц, которые поступают по целевой подготовке на сельскохозяйственные специальности, если они пройдут по конкурсу аттестатов.

Некорректным, по нашему мнению, является факт, что заказчиком в трёхстороннем договоре о целевой подготовке студента выступает или районное управление сельского хозяйства и продовольствия (34,8 % случаев), или областной комитет по сельскому хозяйству и продовольствию (31,3 %). Сельскохозяйственные организации как наниматели оказывают содействие в заключении целевых договоров только в 33,9 % случаев (в 2019 г. – 53,3 %). Это свидетельствует об отсутствии эффективной кадровой политики руководителей сельскохозяйственных организаций, которые не содействуют их заключению.

Кроме того, согласно данным опроса, в 65,3 % случаев студенты не проходили производственную практику в организации, с кото-



рой заключен договор о целевой подготовке, 62,5 % ответивших указали, что дополнительная денежная выплата к стипендии не оказывалась со стороны организации-заказчика; 79,7 % указали, что не осуществлялась оплата услуг, жилья, расходов в связи с обучением; разовая материальная помощь не оказывалась в 81,5 % случаев. Порядка 72 % респондентов указали на отсутствие поддержки в виде рекомендаций, советов, консультаций.

В отношении дополнительных материальных благ (выплат, гарантий, льгот) следует подчеркнуть, что они выплачиваются по инициативе нанимателя и положительное решение об их оказании ограничено финансовым состоянием большинства сельскохозяйственных организаций.

Для сравнения в целях совершенствования механизма целевой подготовки кадров в России Государственная Дума Российской Федерации одобрила поправки в Федеральный закон «Об образовании в РФ» в части совершенствования механизма целевого приема и целевого обучения [12].

Реализация норм законопроекта позволит работодателям принимать активное участие в формировании плана на подготовку специалистов, проводить отбор лучших и формировать требования к успеваемости студента. Выпускники школ, в свою очередь, получат дополнительные возможности для поступления в образовательные организации и будут обеспечены гарантированным рабочим местом. Образовательные организации высшего образования получат новые конкурентные преимущества. Для реализации концепции предлагается использовать уже созданный сервис «Поступление в вуз онлайн». Это позволит подать заявку на целевое обучение через портал «Госуслуги».

Все заявки работодателей и конкурсы на обучение будут публичными, а для абитуриентов будет действовать широкая система информации о предоставляемых возможностях. Выпускники смогут выбрать образовательную организацию, узнать условия конкурса, ознакомиться с договором и отправить отклик на место. Также в открытом доступе будет размещаться информация о работодателе, с которым после обучения выпускник заключит трудовой или гражданско-правовой договор.

Наряду с бюджетным целевым набором законопроектом предлагается ввести открытый и доступный всем целевой набор в образовательные организации высшего образования за счет частных инвестиций. По оценкам экспертов, это является выгодным вложением.

ем для крупных работодателей, поскольку эти вложения не только в студента, но и в научную школу, технологии и дополнительные тематические образовательные курсы подготовки специалистов.

Качественную подготовку студентов-целевиков предлагается усилить за счет включения в договор ряда новых пунктов, которые касаются выбора дисциплин обучения и порядка прохождения практического обучения для будущего сотрудника работодателем [12]. Кроме того, организация-работодатель будет обязана сформулировать критерии успеваемости такого студента. В случае их невыполнения организация вправе сократить меры поддержки (например, доплата к стипендии, оплата общежития и арендной платы жилья, оплата проездных документов).

При обосновании и разработке структурной модели формирования профессионального престижа работников в сельском хозяйстве нами учитывалось, что молодежь, прежде всего, представляет собой высококачественную группу трудовых ресурсов, от которой зависит развитие сельскохозяйственного производства, освоение новой техники и технологии, внедрении инноваций в управленческие и хозяйственные процессы.

Социологические опросы показывают, что молодежь рассматривает сельские территории (проживание и трудоустройство в них) малоперспективными. Это обусловлено их социальными установками и мотивацией миграции, так как молодежь опасается не найти достаточного применения полученным знаниям и умениям по специальности после окончания УВО. Кроме того, в сельских населенных пунктах респонденты указали на преимущество получения сельскохозяйственных профессий и выразили свое нежелание связывать будущую сферу трудоустройства с агросферой.

Надо подчеркнуть, что в сельской местности существует проблема ограниченного выбора направлений профессиональной деятельности. Большинство сельскохозяйственных и рабочих профессий не обладают необходимым социальным престижем. Главная проблема сельских населенных пунктов – отсутствие социально-трудовых отношений, соответствующих уровню профессиональной подготовки молодежи. Вместе с тем, городские населённые пункты обладают более объемным рынком труда, который характеризуется широтой выбора сфер деятельности, где молодежь может найти сферу приложения своего труда и способностей.

Структурные блоки разработанной нами модели формирования профессионального престижа работников в сельском хозяйстве включают:

- диагностику и консультирование в выборе профессии и реализации своего кадрового потенциала;
- меры поддержки молодого специалиста в профессиональном становлении;
- сопровождение работника в трудовой деятельности.

Нами внесены дополнения в действующие подходы к профессиональной ориентации при выборе будущей сферы занятости. Они включают структурно-логическую схему процесса профессиональной самоидентификации индивида при выборе профессии, которые предопределяют подготовку молодежи к сознательному выбору профессии с учетом способностей самого работника и ситуации на рынке труда и опросный лист «Авторитетная профессия».

На первом этапе важно учитывать сложившиеся предпосылки (общественные и личностные). Их формируют социальные институты и социальное окружение. Общественные включают в себя сложившуюся профессионально-квалификационную структуру занятости, структуру вакансий, содержание и условия труда, материальное и моральное вознаграждение, характеристики профессии. К числу личностных относятся: способности, интересы и их направленность развития личности человека.

Представления о ситуации выбора, способностях и возможностях, о характеристиках профессии, ценностные ориентации личности способствуют оценке доступности профессии, а также степень ее привлекательности. В свою очередь профессиональные намерения (личные планы) позволяют с учетом личных обстоятельств и сложившегося конкурса в учреждении образования видеть реальную конкретную ситуацию с выбором профессии. На основании всей полученной информации происходит реальный выбор профессии посредством поступления в учреждение образования или субъекта хозяйствования отрасли фактического трудоустройства.

Второй этап – заполнение опросного листа «Авторитетная профессия», в котором приведен перечень критериев привлекательности будущей сферы занятости: быть материально обеспеченным; работать в здоровой производственной обстановке; пользоваться уважением коллег, друзей; добиться популярности в обществе; руководить коллективом; постоянно повышать квалификацию; приобретать новые знания и расширять свой кругозор; наиболее полно

использовать свои личные способности; иметь возможность продвижения по службе на более ответственные должности; быть полезным обществу; создавать востребованную продукцию, товары; оказывать услуги; работать на современном оборудовании и механизмах.

В совокупности данные инструменты позволяют совершенствовать процесс профессиональной ориентации будущего специалиста отрасли.

**Заключение.** Реализация предлагаемых разработок будет иметь смысл в том случае, если будет признана общественная значимость сельскохозяйственного труда и повышен его престиж. Усиливающиеся процессы миграции молодежи в направлении «село – город» показывают, что они в большей степени руководствуются поведенческими установками:

- миграционные: лучшие условия жизни, больше перспектив, лучше социальная среда, развита социальная инфраструктура;
- экономические: более высокий уровень заработной платы и перспективы карьерного роста, и больше сфер приложения труда.

Перспективы трудоустройства как показывает практика остаются за многоотраслевыми крупными сельскохозяйственными организациями, которые способны наряду с условиями труда и быта на рабочем месте поддерживать и объекты социальной инфраструктуры в агрогородке («деревне будущего»).

### Список литературы

1. Алпеева, Е. А. Подготовка современного специалиста в сфере АПК: проблемы взаимодействия образовательных организаций и работодателей / Е. А. Алпеева, И. Ф. Мальцева, К. С. Шумакова // Вестник Курской гос. с.-х. академии . – 2021. – № 8. – С. 110–116.
2. Балакирева, Т. С. Особенности и стимулы миграционного поведения молодежи села и малых городов Беларуси / Т. С. Балакирева // Социологический альманах. – 2013. – № 4. – С. 347–351.
3. Бафанов, А. П. Способы повышения престижа рабочих профессий / А. П. Бафанов // Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал), Modern Research of Social Problems. – 2013. – № 5(25). – DOI: 10.12731/2218-7405-2013-5-17.
4. Великанов, В. В. Целевая подготовка в аграрных вузах в контексте кадрового обеспечения предприятий АПК / В. В. Великанов, Н. Г. Трапьянок, Е. В. Дубежинский // Вестник БГСХА. – 2019. – № 3. – С. 161–165.

5. Дмитриева, Л. И. Ценностные ориентации при трудоустройстве: ключевые индикаторы HR-бренда / Л. И. Дмитриева, А. А. Борисова // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 4. – С. 1523–1532.
6. Дубежинский, Е. В. Агроклассы – новая реальность / Е. В. Дубежинский, Н. Г. Трапаянок, Е. И. Вильдфлуш. – Горки: УО «БГСХА», 2020. – 35 с.
7. Дубежинский, Е. В. Целевая подготовка специалистов для организаций АПК / Е. В. Дубежинский, Н. Г. Трапаянок, Е. И. Вильдфлуш. – Горки: УО «БГСХА», 2019. – 47 с.
8. Дубежинский, Е. В. Целевая подготовка: состояние и перспективы / Е. В. Дубежинский, Н. Г. Трапаянок, Е. И. Вильдфлуш. – Горки: УО «БГСХА», 2021. – 47 с.
9. Забелина, О. В. Трудовые установки российской молодежи и государственное содействие развитию и реализации ее трудового потенциал / О. В. Забелина, А. В. Майорова, Е. А. Матвеева // Экономика труда. – 2019. – Т 6. – № 3. – С. 1093–1104.
10. Кафидов, В. В. Социально-экономические факторы престижа профессии / В. В. Кафидов // Управление экономическими системами: электронный научный журнал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-ekonomicheskie-factory-prestizha-professii/viewer>. – дата доступа: 14.11.2022.
11. Лаврухина, Е. А. Парадоксы трудоустройства выпускников аграрных вузов / Е. А. Лаврухина // Высшее образование в России. – 2011. – № 2. – С. 126–130.
12. Наказание за плохие оценки появится в положении о целевом наборе в вузы и колледжи [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/society/articles/2022/06/09/925805-nakazanie-plohiye-otsenki-kolledzhi>. – Дата доступа: 30.06.2022.
13. Никулина, Ю. Н. Молодежь на рынке труда региона: актуальные вопросы трудоустройства и занятости / Ю. Н. Никулина // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 2. – С. 747–762.
14. Особенности привлечения молодых специалистов и негативные тенденции на рынке труда России / Е. В. Дробот, И. Н. Макаров, О. В. Журавлева, А. М. Нерсиян // Экономика труда. – 2020. – Т. 7. – № 3. – С. 253–266.
15. Пашкевич, О. А. Кадровая политика: сущность, виды, принципы формирования / О. А. Пашкевич, В. О. Лёвкина, О. М. Недюхина // Экономические вопросы развития сельского хозяйства Беларуси: межвед. темат. сб. / Ин-т систем. исслед. в АПК НАН Беларуси; редкол.: В. Г. Гусаков (гл. ред.) [и др.]. – Минск, 2021. – Вып. 49. – С. 291–304.
16. Пашкевич, О. А. Концептуальные направления эффективного управления занятостью трудовых ресурсов в сельском хозяйстве / О. А. Пашкевич // Вес. Нац. акад. наук Беларусі. Сер. аграр. навук. – 2021. – Т. 59, № 2. – С. 160–177.

17. Пилипук, А. В. Социально-трудовые факторы и условия устойчивого роста деловой активности и предпринимательской инициативы в регионах Беларуси и России / А. В. Пилипук, О.А. Пашкевич // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. – 2021. – № 2. – С. 88–96.
18. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 22 июня 2011 г. № 821 «О некоторых вопросах распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, возмещения затраченных государством средств на их подготовку и целевой подготовки специалистов, рабочих, служащих» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://etalonline.by/document/?regnum=c21100821>. – Дата доступа: 15.03.2022.
19. Руднев, М. Г. Методология и основные результаты исследований престижа профессий в зарубежной социологии / М. Г. Руднев // Статистика и социология образования. – 2008. – № 2. – С. 217–239.
20. Семин, А. В. Влияние роботизации сельского хозяйства на гендерный, возрастной состав работников и уровень их образования / А. Н. Семин, Е. А. Скворцов, Е. Г. Скворцова // Экономика сельского хозяйства России. – 2020. – № 10. – С. 47–53.
21. Смирнова, Р. А. Ценностные основания профессионального выбора молодых специалистов агросферы Беларуси / Р. А. Смирнова // Социологический альманах. – 2014. – Вып. 5. – С. 384–392.
22. Ушачев, И. Сельскохозяйственные кадров: дефицит при избытке / И. Ушачев, В. Еремеев, Н. Жуков // АПК: экономика, управление. – 2017. – № 2. – С. 15–26.
23. Цыганкова, И. В. Факторы мотивации молодежи при выборе профессии / И. В. Цыганкова, В. Ф. Потуданская, Ян Цызвэй // Экономика труда. – 2019. – Т. 6. – № 4. – С. 1545–1554.
24. Чекмарева, Е. А. Работа по призванию: выгодно ли это для экономики? / Е. А. Чекмарева, А. А. Шабунова // Социологический альманах. – 2016. – Вып. 7. – С. 156–164.
25. Черноволенко, В. Ф. Престиж профессий и проблемы социально-профессиональной ориентации молодежи / В. Ф. Черноволенко, В. Л. Оссовский, В. И. Паниотто. – Киев: Наукова думка, 1979. – 214 с.
26. Шумаков, Ю. Н. Повышение престижа сельскохозяйственного труда – важное условие развития сельского хозяйства / Ю. Н. Шумаков, М. П. Тушканов // Экономика сельского хозяйства России. – 2018. – № 3. – С. 23–27.

### **Информация об авторах**

Пашкевич Ольга Александровна – заведующий сектором трудовых и социальных отношений, кандидат экономических наук, доцент, Институт системных исследований в АПК Национальной академии наук Беларуси. Информация для контактов: тел. раб. +375 17 255 51 27, тел. моб. +375 29 633 97 35. E-mail: volha.pashkevich@yahoo.se.

Недюхина Оксана Михайлова – заведующий кафедрой управления, кандидат экономических наук, доцент, УО «Белорусская государственная орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственная академия». Информация для контактов: тел. раб. +375 2233 7 96 08, тел. моб. +375 29 641 16 08. E-mail: aksana\_gorki@tut.by.

Мангутова Валентина Валерьевна – заведующий сектором менеджмента качества УО «Белорусская государственная орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственная академия». Информация для контактов: тел. раб. +375 2233 7 99 55, тел. моб. +375 29 686 75 54. E-mail: smk.98765@mail.ru.

*Материал поступил в редакцию 17.11.2022 г.*