

АГРАРНАЯ ЭКОНОМИКА

УДК 331.1-331.5(476)

НОВОЕ КАЧЕСТВО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА АГРАРНОЙ ОТРАСЛИ: ПРЕДПОСЫЛКИ ФОРМИРОВАНИЯ

О. А. ПАШКЕВИЧ, В. О. ЛЁВКИНА

РНУП «Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси»
г. Минск, Беларусь, 220108, e-mail: volha.pashkevich@yahoo.se

(Поступила в редакцию 19.12.2019)

В статье рассмотрены теоретические подходы к понятию «трудовой потенциал», методологические аспекты его воспроизводства и формирования нового качества, уточнены особенности этих процессов по отношению к аграрной отрасли. Представлен авторский подход к структуре трудового потенциала, выделены основные четыре составляющие (психофизическая, интеллектуальная, социально-психологическая и ресурсная), каждая из которых детализирована. Подчеркнута возрастающая роль интеллектуальной составляющей в условиях технико-технологической модернизации аграрной отрасли. На основе ранее проведенных исследований отмечено низкое качество трудового потенциала АПК Республики Беларусь, определены проблемные аспекты в данном направлении. Как важнейший фактор формирования качества трудового потенциала АПК выделена мотивация труда сельскохозяйственного работника, подчеркивается роль заработной платы в сельском хозяйстве, определен ее уровень. Сформулированы базисные причины слабой заинтересованности и низкой производительности труда работников сельскохозяйственных организаций. Изучен зарубежный опыт формирования трудового потенциала в сельском хозяйстве, практики социального партнерства. В рамках исследования установлена важная роль участия государства, инвесторов, бизнес-структур в развитии данных процессов, подготовки аграрных кадров для отрасли. Акцентировано внимание на формировании качества трудового потенциала в условиях становления «зеленой» экономики, гармонизации рабочих мест в сельском хозяйстве с ее требованиями, адаптивности зарубежного опыта в национальной модели аграрной экономики. На основании этого с целью формирования нового качества трудового потенциала предложена разработка мотивационного механизма, базирующегося на политике социального партнерства и увязанного с мотивацией труда всех категорий персонала, а также модели оценки компетенций управленческого работника, систематизации методов оценки трудового потенциала.

Ключевые слова: трудовой потенциал, сельская территория, сельское хозяйство, качество, мотивация труда, социальное партнерство.

The article considers theoretical approaches to the concept of “labor potential”, methodological aspects of its reproduction and the formation of a new quality, clarifies the features of these processes in relation to the agricultural sector. The author's approach to the structure of labor potential is presented, the main four components (psychophysical, intellectual, socio-psychological and resource) are identified, each of which is detailed. The growing role of intellectual component in the conditions of technical and technological modernization of the agricultural sector is emphasized. On the basis of earlier studies, the low quality of labor potential in the agro-industrial complex of the Republic of Belarus was noted, problematic aspects in this direction were identified. As the most important factor in the formation of quality of the labor potential in agricultural sector, the motivation of agricultural worker is highlighted, the role of wages in agriculture is emphasized, its level is determined. The basic reasons for weak interest and low productivity of agricultural workers are formulated. The foreign experience of the formation of labor potential in agriculture, the practice of social partnership is studied. The study established the important role of participation of the state, investors, business structures in the development of these processes, and training of agricultural personnel for the industry. Attention is focused on the formation of quality of labor potential in the context of formation of a “green” economy, the harmonization of jobs in agriculture with its requirements, the adaptability of foreign experience in the national model of the agricultural economy. Taking this into account, in order to form a new quality of labor potential, it was proposed to develop a motivational mechanism based on a social partnership policy and linked to the labor motivation of all categories of personnel, as well as a model for assessing the competencies of a managerial employee and systematizing methods for assessing labor potential.

Key words: labor potential, rural territory, agriculture, quality, labor motivation, social partnership.

Введение

Обеспечение устойчивого развития аграрного сектора, сельских территорий и агрогородков, роста производительности труда работников сельского хозяйства в условиях модернизации экономики требует наращивания качества трудового потенциала АПК и повышения эффективности его использования. Актуальность данной задачи усиливается в связи с сокращением численности трудовых ресурсов села, вызванным ухудшением демографического потенциала сельской местности, интенсивностью миграционных потоков сельских жителей в города.

Анализ взаимосвязи мотивации труда, качества труда и жизни на селе показал, что *сельскохозяйственное предприятие*, являясь градообразующим субъектом хозяйствования на локальном рынке аграрного труда, обуславливает формирование монопрофильной экономики в сельском населенном

пункте [11]. Это порождает в свою очередь высокую степень зависимости благосостояния сельскохозяйственного работника и его уклада жизни от финансово-экономического положения аграрного предприятия, принятой там системы мотивации и стимулирования труда. Учитывая выявленную территориальную дифференциацию финансово-экономического состояния сельскохозяйственных организаций республики, следует отметить и региональные отличия качества экономических условий жизни сельскохозяйственных работников – структуру их занятости, уровень доходов и расходов.

Принимая во внимание прогнозные оценки отечественных экспертов в области демографии, подтверждающие сохранение данных тенденций в среднесрочной перспективе, представляется важным и обоснованным проведение исследований теоретических основ и методологических подходов к формированию *нового качества трудового потенциала АПК*, базирующихся на принципах научности, актуальности, гибкости, его развитии и максимизации.

Основная часть

Исследования показывают, что ранее изучение трудовых проблем сельского хозяйства сводилось в основном к вопросам устранения дефицита кадров для аграрного сектора экономики и их закрепления, а также повышения эффективности использования имеющихся трудовых ресурсов. В настоящее же время в приоритете – обоснование трудосберегающих моделей развития сельской экономики, создание адекватных этим моделям рабочих мест и формирование соответствующих качественных параметров трудового потенциала.

Понятие «трудовой потенциал» возникло в научной литературе 80-х гг. XX ст. как новая экономическая категория. Это было вызвано потребностями практики и связано с поиском новых потенциальных возможностей для ускорения темпов экономического роста, являлось закономерным результатом развития понятий «рабочая сила» и «трудовые ресурсы» [3].

Следует отметить, что в научной литературе сформировались следующие основные подходы к сущности трудового потенциала.

Одна группа авторов трактует трудовой потенциал как совокупность физических и духовных качеств человека, его знания, умения, навыки, личностные и психофизические характеристики [2,6,9,10]. Такой подход носит индивидуальный характер, что дает основание рассматривать трудовой потенциал конкретного работника. Другая группа исследователей рассматривает трудовой потенциал более широко, определяя его как меру имеющихся ресурсов и возможностей, степень возможного участия работников, предельную величину участия, интегральную характеристику способности к труду [4,7,12,13]; третья – как ресурсы и резервы живого труда, рассматриваемые в аспекте единства их качественной и количественной сторон, то есть полную потенциальную совокупную способность к труду, которой обладает трудоспособное население в условиях данного общественного строя [5,8,10]. На основе таких подходов можно рассматривать трудовой потенциал совокупного работника на уровне предприятия, региона, территории, страны.

В последние годы среди факторов, характеризующих трудовой потенциал населения, выделяют *национальный менталитет*, так как в частности в трудовом менталитете отражены результаты социально-экономического, культурного и духовного развития народа и страны, национальных и религиозных традиций населения определенной страны в сфере труда. В этой связи трудовой менталитет является важным фактором формирования и развития трудового потенциала и его качества.

Процесс воспроизводства трудового потенциала как объект управления отличается большим своеобразием в связи с тем, что по времени всех этапов (формирование, распределение, использование) он равен активному периоду человеческой жизни (подготовка и участие в общественном производстве).

Комплексный подход к решению задач воспроизводства трудового потенциала обусловлен также переходом от преимущественно экстенсивных факторов организации общественного производства к интенсивным, предопределяющим более оперативное субъективное воздействие на производственные процессы на базе прогнозирования, долгосрочного и оперативного планирования как всего производственного процесса, так и его отдельных этапов, используя при этом учет, контроль, современные методы обработки и сбора информации, принятия управленческих решений и обеспечения обратной связи.

Интенсификация общественного производства возможна на основе широкого использования новейшей техники и технологии, повышения эффективности как живого, так и овеществленного труда. Это обуславливает *высвобождение части работников из материального производства*, перераспределение их в другие сферы общественной жизни. Кроме того, интенсификация общественного производства ведет к увеличению ответственности и нагрузки на каждого работника не только в период его занятости, но и в период его формирования как потенциальной рабочей силы.

Экономия живого труда за счет роста его производительности и замены в больших размерах, чем раньше овеществленным трудом увеличивает возможность общества раздвинуть границы свободного

времени и сократить регламентирование по времени участия работника непосредственно в общественном производстве.

С другой стороны, в условиях интенсификации производства неизбежно увеличение и общественно необходимого времени, затрачиваемого на подготовку и переподготовку к производственной деятельности как на фазе формирования, так и в период функционирования рабочей силы. В свою очередь это предопределяет совершенно *новые общественные комбинации трудозатрат*, достижение рациональной структуры занятости как между отраслями экономики, так и между воспроизводственными фазами трудового потенциала.

Сущность, содержание и характер труда постоянно меняются под воздействием изменений, происходящих в базисе общественного производства.

Технико-технологическая модернизация играет важную роль в изменении базиса общественного производства, а тем самым в содержании и характере труда через: глубокие качественные изменения техники; увеличение возможностей человека при воздействии на предмет труда в пространственном отношении; возрастающее временное влияние на предмет труда (непрерывность технологических процессов и скорость воздействия); обеспечение максимальной удельной мощности механизмов и преобразование машинных технологий в технологии автоматизированного производства.

Решение таких задач возможно, постоянно изучая процесс изменения характера и содержания труда с целью активного влияния на них через системы управления, а также посредством совершенствования этих систем и методов управления организацией общественного труда в целом, повышения его производительности и эффективности.

Управление процессом воспроизводства трудового потенциала означает: планирование и регулирование его структуры, численности трудовых ресурсов, расстановки и использования; подготовку к труду и систематическое повышение квалификации в соответствии с современными требованиями общественного производства; определение перспектив профессионального и квалификационного роста работников с учетом возрастающей динамики народного хозяйства, а также закономерностей развития содержания и характера труда в соответствии с основными направлениями развития производительных сил общества, их физиологических и психологических способностей к участию в общественном производстве.

Достижение этой цели возможно при наличии комплексной системы управления этими процессами, основанными на учете всех особенностей развития характера и содержания аграрного труда. При этом должны быть правильно подобраны методы и инструменты управления с учетом объекта управления и конкретных задач, стоящих перед аграрной отраслью.

Исходя из многоаспектности сущности понятия трудового потенциала установлено, что его структура включает четыре основные составляющие: психофизическую, интеллектуальную, социально-психологическую и ресурсную (рис. 1).

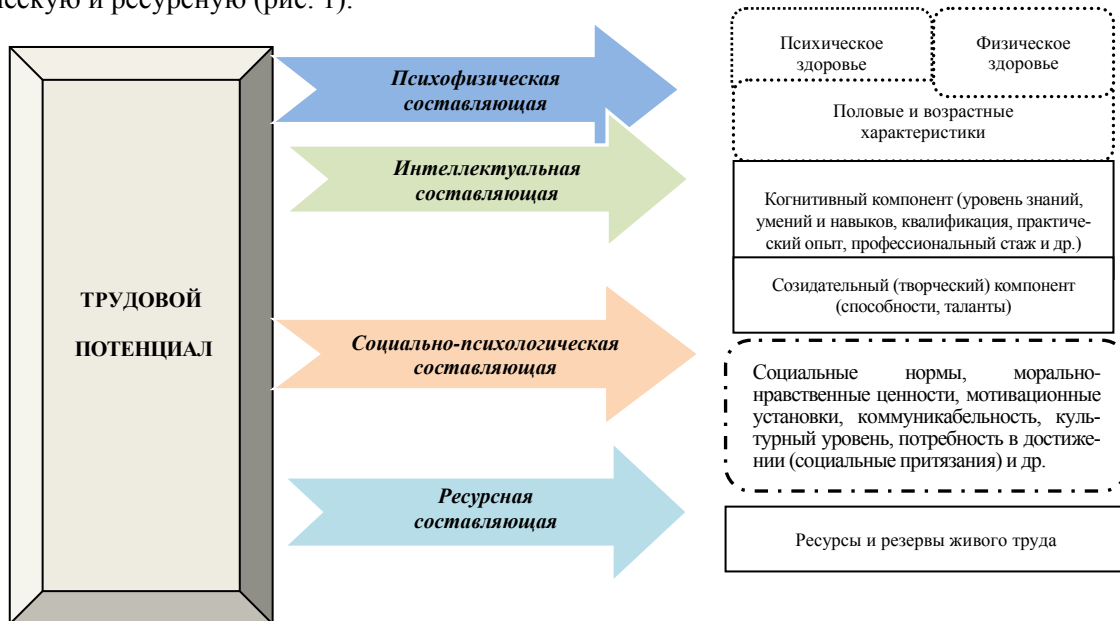


Рис. 1 Структура трудового потенциала

Исследования показывают, что качество трудового потенциала в значительной мере определяется именно интеллектуальной составляющей, поскольку нарастающий научно-технический прогресс продолжает размывать границы между физическим и интеллектуальным трудом в пользу последнего.

Перечень профессиональных требований к рабочим специальностям становится все более интеллектуализированным.

Наращивание качества трудового потенциала АПК и повышение эффективности его использования не может осуществляться без совершенствования системы мотивации труда работников. Анализ и оценка существующих в сельскохозяйственных организациях мотивационных механизмов позволили выявить слабый характер их воздействия на трудовое поведение работников. Это в свою очередь обуславливает низкий уровень производительности труда, трудовой и технологической дисциплины, текучесть кадров.

Анализ и оценка практики хозяйственной деятельности сельскохозяйственных организаций свидетельствует о том, что основной причиной снижения качества трудового потенциала АПК является сложившаяся неэффективная система мотивации труда работников. Как показали проведенные исследования, практически во всех сельскохозяйственных организациях республики действуют традиционные положения об оплате, построенные на жестком нормировании труда и тарификации ставок по оплате и доплатам, которые в большей мере направлены не на компенсацию затрат рабочей силы в зависимости от качества и количества труда и не на его стимулирование, а в основном на обеспечение минимально необходимых материальных средств для поддержания определенного уровня экономической заинтересованности.

Так, по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь, номинальная начисленная заработная плата в сельском хозяйстве в 2018 г. составила 67,1 % средней в экономике (в 2017 г. – 68,5 %), в то время как в финансовой и страховой деятельности таковой показатель составил 163,6 % (в 2017 г. – 172,1 %), государственном управлении – 121,5 % (данные 2017 г.); информационных технологиях – 449,3 % (данные 2017 г.); информации и связи – 289,6 % (в 2017 г. – 288,9 %). При таком уровне оплата труда в сельском хозяйстве не способна в полной мере выполнять стимулирующую и воспроизводственную функции. Это в конечном итоге приводит к снижению производительности труда сельскохозяйственных работников, а также ухудшению количественных и качественных показателей производимой агропродовольственной продукции.

Кроме того, установлены факты ущемления интересов членов трудовых коллективов сельскохозяйственных организаций, несоблюдения договорных обязательств, использования локальных нормативно-правовых документов, которые в основе носят демотивирующий характер.

Среди основных исходных аспектов слабой заинтересованности и низкой производительности труда руководителей, специалистов и рабочих кадров сельскохозяйственных организаций можно выделить следующие [1]:

низкий уровень заработной платы и отсутствие возможности ее повышения в связи с ростом производительности и результативности производства;

уравнительное распределение и перераспределение средств на оплату между работниками вне зависимости от результатов деятельности конкретных исполнителей;

недостаточная возможность дифференциации материальных стимулов в тесной связи с конечными результатами производства;

отсутствие многообразия форм и методов стимулирования и включения новых современных рыночных форм мотивации;

отсутствие гарантированной возможности становления и распространения форм и методов стимулирования через накопление капитала и расширение правоотношений собственности на имущество, результаты производства и получаемые доходы.

Проведенные исследования позволяют утверждать, что ряд отраслевых проблем в области мотивации труда сельскохозяйственных работников может быть смягчен при выработке эффективного механизма, базирующегося на политике социального партнерства и стимулирующего как управленческий, так и исполнительский труд, прежде всего в рамках отдельно взятой организации. С его помощью возможно решение вопросов повышения рентабельности, платежеспособности и ликвидности; активизации инновационной деятельности; роста квалификации персонала, расширения деловых и коммерческих связей и т.д. Важным условием реализации предлагаемого подхода является формирование и наличие источников фонда оплаты труда, в качестве которого выступает валовой доход.

Анализ практики *формирования и развития трудового потенциала в сельском хозяйстве* зарубежных стран свидетельствует о существенной роли государства, частных инвесторов, бизнес-структур в подготовке аграрных кадров в контексте становления циркулярной экономики, формирования «зеленых» рабочих мест. Сельскохозяйственные предприятия переходят на новые принципы, методы и технологии, которые закладываются в основу не только производственных процессов в рас-

тениеводстве и животноводстве, но и в управлении ими. Это вызывает необходимость формирования трудового потенциала в сельском хозяйстве на высоком уровне на основе внесения изменений в систему образования в соответствии с потребностями работодателей, инвестирования средств в подготовку специалистов для отрасли.

В ходе проведенных исследований установлено, что трудовой потенциал АПК в Республике Беларусь снижается. Это требует разработки как новых теоретических и методологических подходов к формированию его качества, так и комплекса практических мер по их реализации, механизма воспроизводства трудового потенциала на высоком уровне. Основой такого механизма должна стать концепция социального партнерства, где сотрудничество работодателей и работников базируется на принципе равноправия, что позволяет обеспечить необходимые условия для развития не только трудового потенциала конкретного работника, но и всего трудового коллектива в целом. Внедрение в практику принципов социального партнерства направлено на формирование социальных и трудовых отношений, где учет интересов сторон осуществляется на договорной основе. Это дает возможность определять взаимовыгодные условия в мотивации труда и его организации.

Механизм формирования нового качества трудового потенциала АПК, представленный на рис. 2, разработан на основе:

- исследования теоретических подходов к сущности категории «трудовой потенциал», выделении его особенностей в АПК; изучения концепции социального партнерства, в том числе в сфере мотивации труда;
- обобщения зарубежного опыта воспроизводства качественного трудового потенциала в сельском хозяйстве, его адаптации применительно к отечественной аграрной сфере; практики формирования социально-трудовых отношений на принципах социального партнерства;
- систематизации методологических подходов по созданию нового качества трудового потенциала, разработки модели компетенций, предложений по оценке качества специалистов, системы мотивации на основе социального партнерства.

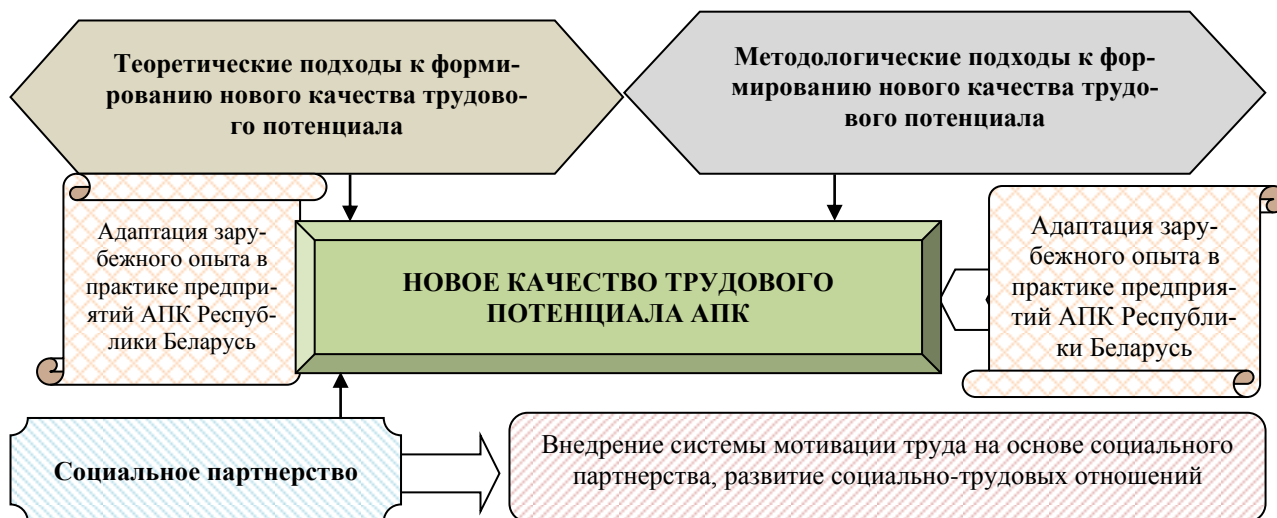


Рис. 2 Механизм формирования нового качества трудового потенциала

Таким образом, формирование нового качества трудового потенциала АПК должно базироваться на основе выявленных в ходе исследования новых теоретических и методологических подходов, учете особенностей аграрной сферы, факторов, обуславливающих воспроизводство трудового потенциала, концепции социального партнерства, опыта зарубежных стран.

Заключение

Следует подчеркнуть, что между трудовым потенциалом и условиями его реализации существуют противоречия, как следствие количественно-качественного их несоответствия. В силу этого факта всегда имеются резервы повышения эффективности использования как материально-вещественных элементов экономического потенциала, так и трудового потенциала регионов, отраслей, общества в целом. Изучение теоретических и методических подходов к оценке трудового потенциала позволило выявить недостаточную проработанность инструментария для аграрной сферы, что приводит к необъективной оценке профессиональных, деловых и личностных качеств сельскохозяйственных ра-

ботников, и, как результат, – снижению экономической оценки совокупного работника, ухудшению трудового потенциала предприятий АПК.

В целях формирования нового качества персонала сельскохозяйственных организаций требуется разработка и внедрение модели оценки компетенций управленческого работника, систематизация методов оценки трудового потенциала. Это позволит на единой методологической базе осуществлять объективную оценку трудового потенциала хозяйствующих субъектов и проводить целенаправленную и планомерную работу по повышению его качественного уровня.

ЛИТЕРАТУРА

1. Борисенко, А. О. Мотивация труда управленческого персонала в сельскохозяйственных организациях: теоретические и практические аспекты / А. О. Борисенко; под ред. В. Г. Гусакова. – Минск: Ин-т систем исслед. в АПК НАН Беларуси, 2015. – 185 с.
2. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда / Б. М. Генкин. – М.: НОРМА, 2008. – 448 с.
3. Гулин, К. А. Трудовой потенциал региона / К. А. Гулин, А. А. Шабунова, Е. А. Чекмарева; под рук. д. э. н., проф. В. А. Ильина. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2009. – 84 с.
4. Карпухин, Д. Н. Формирование и эффективное использование трудового потенциала / Д. Н. Карпухин // Вопросы экономики. – 1998. – № 6. – С. 93–103.
5. Костаков, В. Г. Интенсификация использования трудового потенциала / В. Г. Костаков, А. А. Попов // Социалистический труд. – 1982. – № 7. – С. 61–69.
6. Куклин, А. В. Трудовой потенциал сельского хозяйства административного района: автореф. дис. ...канд. эк. наук: 08.00.05 / А. В. Куклин; Вятская государственная сельскохозяйственная академия. – М., 2006. – 23 с.
7. Маслова, И. С. Трудовой потенциал советского общества: вопросы теории и методологии исследования / И. С. Маслова. – М.: Политиздат, 1987. – 125 с.
8. Пирожков, С. И. Трудовой потенциал в демографическом измерении / С. И. Пирожков. – Киев: Наукова думка, 1992. – 177 с.
9. Позднеева, Н. А. Повышение эффективности работы предприятия на основе совершенствования управления трудовым потенциалом / Н. А. Позднеева, Д. В. Хакимова // Науковедение. – 2014. – № 2 (21). – С. 68–70.
10. Сергеева, Г. П. Трудовой потенциал страны / Г. П. Сергеева, Л. С. Чижова. – М.: Знание, 1982. – 64 с.
11. Социальные стандарты качества жизни в сельской местности: оценки, тенденции, перспективы / О. А. Пашкевич, В. О. Лёвкина, О. М. Недюхина, О. А. Сивурова // Вестник БГСХА. – 2019. – № 2. – С. 11–17.
12. Судакова, Е. С. Взаимосвязь развития трудового потенциала персонала и эффективности организации / Е. С. Судакова // Науковедение. – 2014. – № 3 (22). – С. 1–14.
13. Шаталова, Н. И. Трудовой потенциал работника / Н. И. Шаталова. – М.: Юнити-Дана, 2003. – 399 с.