

ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА В АГРАРНОЙ СФЕРЕ

А. Н. ГРИДЮШКО, кандидат экономических наук, доцент
УО «Белорусская государственная орденов Октябрьской Революции
и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственная академия»

Е. М. ДОРМАКОВСКИЙ, аспирант
УО «Белорусская государственная орденов Октябрьской Революции
и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственная академия»

FACTORS OF FORMATION AND DEVELOPMENT OF HUMAN POTENTIAL IN THE AGRARIAN SPHERE

A. N. GRIDIUSHKO, Candidate of economic sciences,
Assistant professor

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

E. M. DORMAKOVSKII, postgraduate
EE «Belarusian State of the Orders of October Revolution and
Labour Red Banner Agricultural Academy»

В статье рассматриваются процессы формирования и развития человеческого потенциала в аграрной сфере. Определена сущность понятия «человеческий потенциал». Выделяются и характеризуются фазы формирования, распределения, обмена и потребления человеческого потенциала. Формирование человеческого потенциала рассматривается через процессы инвестирования в отдельные его компоненты. Классифицированы факторы, формирования и развития человеческого потенциала в аграрной сфере. Выделены принципы формирования человеческого потенциала. Рассматриваются отраслевые особенности формирования и развития человеческого потенциала в аграрной сфере.

Ключевые слова: экономика, аграрная сфера, человеческий потенциал, формирование человеческого потенциала, распределение человеческого потенциала, обмен человеческого потенциала, потребление человеческого потенциала.

The article deals with the processes of formation and development of human potential in the agricultural sector. The essence of the concept of «human potential» is defined. The phases of formation, distribution, exchange and consumption of human potential are singled out and characterized. The formation of human potential is considered through the processes of investing in its individual components. Factors, formation and development of human potential in the agricultural sector are classified. The principles of human potential formation are singled out. The branch features of the formation and development of human potential in the agricultural sector are considered.

Key words: economy, agrarian sector, human potential, formation of human potential, distribution of human potential, exchange of human potential, consumption of human potential.

Введение. Особое значение аграрной отрасли для экономики страны требует рассмотрения вопросов формирования и эффективного использования ресурсного потенциала этой сферы. Среди компонентов ресурсного потенциала выделяется человеческий, который значительно отличается от земельного, технического, рыночного и других видов потенциала. Центральным звеном управления человеческим потенциалом выступает механизм, обеспечивающий его устойчивое формирование и развитие. В основу управления человеческим потенциалом следует положить классификацию факторов, влияющих на его формирование и развитие. Факторы формирования и развития человеческого потенциала в аграрной сфере весьма специфичны как по причине особой роли человеческих ресурсов в сельскохозяйственном производстве, так и в связи с особенностями воспроизводства, распределения и потребления трудового потенциала на селе.

Отличительной особенностью современного этапа развития является рост наукоемкости аграрного производства. В данной связи приоритетной потребностью формирования человеческого потенциала выступает непрерывность образования. Непрерывность образования обеспечивает рост качественных характеристик индивида и возможность повышения эффективности использования ресурсного потенциала на основе реализации достижений НТП.

Развитие аграрной сферы влечет изменение приоритетов в формировании и использовании человеческого потенциала – они смещаются с численных критериев на качественные.

Цель статьи – исследовать факторы формирования и развития человеческого потенциала в аграрной сфере.

Анализ источников. В статье использованы материалы исследований отдельных аспектов формирования и развития человеческого потенциала отечественных и зарубежных ученых – Е. В. Авдеева, Б. А. Воронина, Г. И. Гануша, В. Г. Гусакова, О. А. Пашкевич, О. В. Шумаковой и др.

Методы исследования. Использовались общенаучные методы анализа и синтеза, обобщения, сравнения, системного анализа, монографический и др.

Основная часть. В экономической науке получил широкое распространение термин «человеческий капитал». Человеческий капитал представляет собой систему социально-экономических отношений, возникающих вследствие формирования и реализации способностей к трудовой и предпринимательской деятельности с целью повышения собственных и национальных доходов.

Человеческий капитал в масштабах государства представляет собой совокупность способностей, накопленных знаний, опыта, квалификации, здоровья и духовного богатства нации. При этом инвестиции на воспроизводство этого капитала являются самыми эффективными – по мнению ряда исследователей от качества человеческого капитала экономический рост зависит более чем на 60 %. В данной связи на современном этапе развития экономики одним из важнейших приоритетов является инвестирование в человеческий капитал [6; 10].

По нашим исследованиям, человеческий капитал фиксирует накопленный запас способностей к труду и в данном контексте является показателем, характеризующим в статике возможности создания нового продукта труда. Человеческий потенциал представляется показателем динамическим, более широким по охвату чем человеческий капитал, поскольку этот потенциал показывает наряду с накопленным запасом способностей к труду и возможности наращивания этих востребованных в экономике свойств индивида в процессе целенаправленной деятельности по управлению потенциалом трудящегося, трудового коллектива и человеческого сообщества в целом.

А. Л. Пустуевым и др. понятие «человеческий капитал аграрной сферы» определяется как запас таких элементов, как здоровье, знания, навыки, способности, мотивации работников, формирование которых осуществляется посредством инвестирования, использование которых целесообразно в аграрной сфере общественного воспроизводства и обеспечивают доходы его носителю. В процессе развития общественно-экономических отношений аграрный человеческий капитал приобретает форму рабочей силы, которая в рамках взаимодействия работника и нанимателя принимает форму товара. Соединение факторов производства с трудовыми ресурсами позволяет образовать избыток стоимости, созданной трудом работников и превышающей количественную величину его рабочей силы, что в совокупности и составляет прибавочную стоимость [12].

На современном этапе развития экономики существенно трансформируются сущностное содержание и структура человеческого потенциала, в том числе и в аграрной сфере. Усиливается влияние инвестиционной составляющей, являющейся объективной предпосылкой формирования человеческого потенциала и одним из элементов образования добавленной стоимости. Важными качественными и количественными компонентами этого потенциала выступают: физическое и психическое здоровье, уровень знаний, профессиональная компетентность, мотива-

ция, инновационные способности, интеллектуальная активность, мобильность, креативность, которые формируются в процессе вложений в индивида как базового носителя человеческого потенциала.

В современной трактовке аграрного менеджмента концепции управления человеческим потенциалом получили развитие в контексте двух основных направлений: управление персоналом и управление человеческими ресурсами. Их сущность состоит в усилении интереса к человеку как к работнику, который является основополагающим ресурсом и локомотивом развития аграрного производства. Формирование современной системы управления человеческим потенциалом базируется не только на подборе кадров, но и включает элементы последующего планирования их карьеры, качественной и количественной оценки выполнения работ, комплексные мероприятия по повышению их квалификации [3].

Система управления человеческим потенциалом основывается на взаимном учете интересов работника и менеджеров организаций, повсеместном признании его прав и интересов, предоставлении определенной самостоятельности и гибкости при выполнении работ, поощрении инициативности и творчества, формировании отношений партнерства и сотрудничества в трудовом коллективе [11].

Концептуальные основы современного аграрного менеджмента образуют новый механизм управления человеческим потенциалом, акцентирующий инновационно-инвестиционный вектор развития АПК. Формирование индивида как основы человеческого потенциала предопределяется не только модернизацией производственной сферы, но и ее окружением [2; 14]. В этой связи большое значение приобретает состояние социальной инфраструктуры сельских территорий и перспективы ее развития. Данное обстоятельство усиливается необходимостью закрепления и реализации человеческого потенциала на местах. Несмотря на глубокое проникновение компьютерных и цифровых технологий в сферу реального производства, особенности сельскохозяйственного воспроизводственного процесса предопределяют фактическое наличие человека на рабочем месте, вследствие чего состояние и величина человеческого потенциала в аграрном секторе обуславливается его концентрацией [13]. Усиление отраслевой трудовой миграции в данном случае способствует вымыванию человеческого потенциала, тем самым снижая возможности его накопления и приращения.

Важным аспектом человеческого потенциала в контексте производственно-экономических отношений, в том числе в аграрной сфере, являются особенности формирования, развития и воспроизводства чело-

веческого потенциала. Экономическим содержанием воспроизводства человеческого потенциала в рамках производственно-экономических отношений являются такие отношения, которые складываются по поводу его формирования, распределения, перераспределения (обмена) и использования (потребления). Формирование и функционирование человеческого потенциала в аграрной сфере подвержено влиянию ряда факторов внешнего и внутреннего характера. На основании проведенных исследований были выделены и классифицированы факторы, определяющие формирование и развитие человеческого потенциала в аграрной сфере (рисунок).

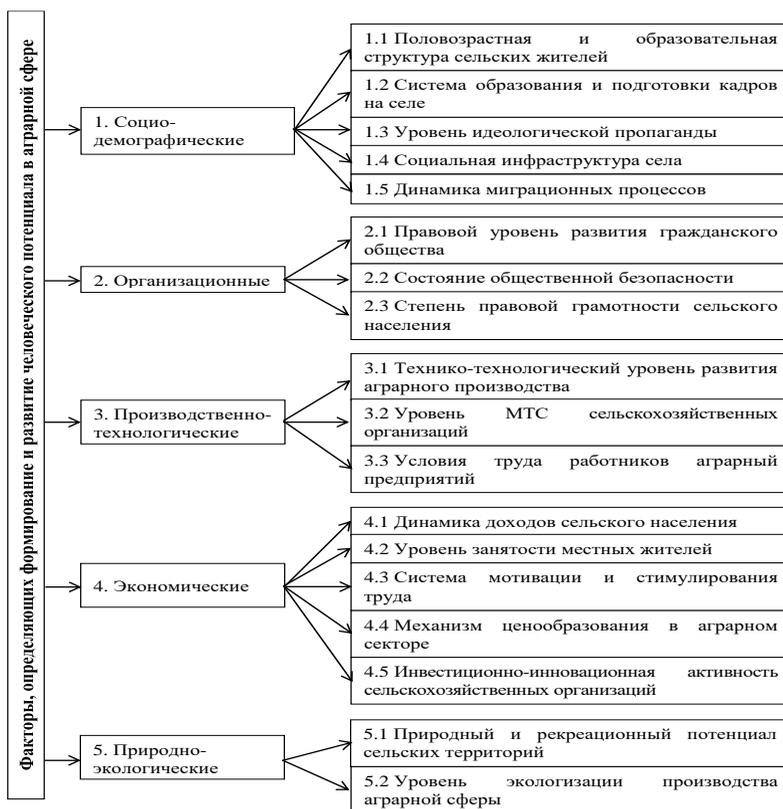


Рисунок. Классификация факторов, определяющих формирование и развитие человеческого потенциала в аграрной сфере

Примечание. Источник: собственная разработка на основе исследований.

Представленная система факторов, определяющих формирование и развитие человеческого потенциала в аграрной сфере, может быть определена в качестве базовой, которая в дальнейшем может быть дополнена и уточнена с учётом специфики и условий функционирования каждого конкретного предприятия АПК.

В соответствии с подходом О. В. Шумаковой, С. А. Нардиной в рамках процесса воспроизводства человеческого потенциала в аграрной сфере, могут быть выделены следующие основные этапы данного процесса [15]: фаза формирования (производства); фаза распределения и обмена (перераспределения); фаза использования.

Фаза формирования человеческого потенциала в аграрной сфере включает в себя следующие элементы:

- воспроизводство населения, прежде всего сельского и отчасти городского;
- приобретение индивидом способности к труду через систему трудового воспитания, профессиональной ориентации, общего и специального образования;
- система повышения квалификации и профессиональной переподготовки;
- развитие социальной инфраструктуры в сельской местности для обеспечения достойного уровня жизни;
- стимулирующие условия для развития здоровья, интеллекта, творческой инициативы и раскрытия потенциала индивида.

На основе исследования Е. В. Авдеева [1] были выявлены базовые принципы функционирования системы воспроизводства человеческого потенциала аграрной сферы: комплексность, целостность и динамичность развития.

Одной из главных предпосылок воспроизводства человеческого потенциала является инвестирование в человека и окружающую его среду. Человеческий потенциал формируется как в общественном секторе экономики – посредством рыночного механизма, так и индивидуальном – в смысле затрат времени и усилий на развитие здоровья, личных знаний, навыков, опыта, инициативности и предпринимательской способности.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что воспроизводство аграрного человеческого потенциала представляет собой сложный процесс социально-экономического характера, направленный на обеспечение аграрной сферы специалистами и рабочими, качественные ха-

рактические и способности которых соответствуют объективным требованиям аграрного производства.

Фаза распределения и перераспределения человеческого потенциала в аграрной сфере включает изначально трудоустройство выпускников учреждений образования аграрного профиля, а также перемещение (прием-увольнение) работников аграрной сферы.

Главной фазой воспроизводства человеческого потенциала в аграрной сфере является фаза использования. В ходе этой фазы осуществляется обеспечение занятости в аграрной сфере трудоспособного населения и трудовая деятельность работников в конкретных аграрных организациях.

Фазы воспроизводства человеческого потенциала подвержены влиянию особенностей проживания в сельской местности, сельскохозяйственного производства и функционирования аграрной сферы.

Таким образом, нами предлагается осуществлять формирование человеческого потенциала в аграрной сфере по следующим направлениям:

1. Создание системы целевой подготовки кадров рабочих профессий, а также специалистов и руководителей в каждой организации АПК, используя возможности финансирования за счет собственных средств предприятий.

2. Внедрение дифференцированной оплаты труда для всех категорий работников, включающей минимальный размер и индивидуальную надбавку, исчисляемую в зависимости от степени инициативности и эффективности труда, т. е. уровня использования человеческого потенциала конкретного сотрудника.

3. Стимулирование повышения квалификации и переподготовки кадров, что позволит наращивать человеческий потенциал за счет роста профессионализма и освоения смежных профессий.

4. Формирование в сельских, а также городских школах среди учеников заинтересованного отношения к аграрному производству посредством проведения активной профориентационной работы в виде экскурсий в ведущие сельскохозяйственные организации, крестьянские (фермерские) хозяйства, привлечения школьников к сельскохозяйственным работам с условием обеспечения достойной оплаты труда и т. д.

5. Предусмотреть в коллективных договорах организаций возможность выплаты материальной помощи работникам, воспитывающим детей; доплат сотрудникам, которые ведут здоровый образ жизни.

6. Всемирная поддержка развития творческого потенциала и спортивных возможностей детей сотрудников организаций.

7. Организация и финансирование культурно-массовых и спортивных мероприятий [4–6; 7, С. 75–76; 8–10].

Заключение. Таким образом, можно сделать вывод о том, что трансформация концептуальных подходов к управлению человеческим потенциалом в аграрной сфере предполагает необходимость совершенствования инструментов, методов и способов современного менеджмента, направленных на обеспечение его устойчивого и непрерывного развития. В современных условиях развития экономических систем последнее условие является ключевым вследствие эмпирически доказанной эффективности использования человеческого потенциала, приоритетности знаний как движущей силы поступательного движения общества.

Список литературы

1. Авдеев, Е. В. Концептуальный подход к формированию условий расширенного воспроизводства человеческого капитала аграрной сферы / Е. В. Авдеев // IACSJ. – 2019. – № 4. – С. 92–101.

2. Воронин, Б. А. Взаимосвязь развития человеческого капитала и аграрной экономики на сельских территориях / Б. А. Воронин, И. П. Чупина, Я. В. Воронина // Экономика с.-х. и перераб. предприятий. – 2020. – № 11. – С. 61–65.

3. Гануш, Г. И. Методологические аспекты адаптации трудовых, технических и информационных ресурсов субъектов хозяйствования АПК Беларуси к природно-экономическим и рыночным условиям их функционирования / Г. И. Гануш // Феномен рыночного хозяйства: от истоков до наших дней. Бизнес, инновации, информационные технологии, моделирование : сб. науч. тр. : материалы VII Междунар. науч.-практ. конф. по экономике, г. Сочи (Адлер), 27–31 марта 2019 г. / Акад. гуманитар. наук [и др.] ; под ред. В. А. Сидорова, Я. С. Ядгарова. – Майкоп, 2019. – С. 315–327.

4. Гридюшко, А. Н. Анализ трудообеспеченности сельскохозяйственной отрасли Республики Беларусь / Гридюшко, А. Н. // Развитие регионального АПК и сельских территорий: современные проблемы и перспективы: материалы междунар. науч.-практ. конф., 15–16 октября 2020 г. – Новосибирск, СибНИИЭСХ СФНЦА РАН, 2020. – С. 109–111.

5. Гридюшко, А. Концептуальные подходы к формированию системы обеспечения сельскохозяйственной отрасли кадрами / А. Гридюшко // Obszary wiejskie w Europie problemy rozwoju regionalnego i lokalnego: mater. XVIII miedzynar. konf. nauk. – Szczecin, 2015. –S. 35–40.

6. Гридюшко, А. Н. Основные направления формирования человеческого капитала в аграрной сфере / А. Н. Гридюшко // Вест. Белорус. гос. с.-х. акад. – 2014. – № 1. – С. 11–18.

7. Гридюшко, А. Н. Ресурсный потенциал сельскохозяйственного производства: формирование и оценка: монография / А. Н. Гридюшко. – Горки: Белорус. гос. с.-х. акад., 2018. – 260 с.

8. Гридюшко, А. Н. Рынок труда и особенности развития его аграрного сегмента / А. Н. Гридюшко // Проблемы экономики: сб. науч. тр. – Минск, 2014. – № 1 (18). – С. 41–52.

9. Гридюшко, А. Н. Направления развития человеческого потенциала в аграрной отрасли / А. Н. Гридюшко // Проблемы экономики: сб. науч. тр. – Горки, 2019. – № 2 (29). – С. 40–49.

10. Гридюшко, А. Н. Формирование и развитие человеческого капитала в аграрной сфере: рекомендации / А. Н. Гридюшко. – Горки: Беларус. гос. с.-х. акад., 2014. – 16 с.

11. Гусаков, В. Г. Факторы и методы эффективного хозяйствования. Ч. 3. Мотивация труда и закрепление кадров, производительность труда / В. Г. Гусаков // Вес. Нац. акад. наук Беларуси. Сер. аграр. наук. – 2020. – Т. 58. – № 3. – С. 263–267.

12. Зарубежные модели формирования человеческого капитала аграрной сферы и их использование / А. Л. Пустуев [и др.] // Аграрный вестник Урала. – 2017. – № 4 (158). – С. 92–96.

13. Латов, Ю. В. Рост человеческого капитала *contra* рост рождаемости / Ю. В. Латов // Журн. институцион. ис-след. – 2021. – Т. 13. – № 2. – С. 82–99.

14. Пашкевич, О. А. Новое качество трудового потенциала аграрной отрасли: предпосылки формирования / О. А. Пашкевич, В. О. Левкина // Вестн. Беларус. гос. с.-х. акад. – 2020. – № 1. – С. 5–10.

15. Шумакова, О. В. Организация процесса формирования и использования человеческого капитала в аграрной сфере / О. В. Шумакова, С. А. Нардина // Вестник ОмГАУ. – 2016. – № 4 (24). – С. 276–284.

Информация об авторах

Гридюшко Александр Николаевич – кандидат экономических наук, доцент, профессор кафедры экономики и международных экономических отношений в АПК УО «Белорусская государственная орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственная академия». Информация для контактов: тел. раб. 8(2233) 7-94-83, e-mail: angridyushko@yandex.by.

Дормаковский Евгений Михайлович – аспирант кафедры экономики и международных экономических отношений в АПК УО «Белорусская государственная орденов Октябрьской Революции и Трудового Красного Знамени сельскохозяйственная академия». Информация для контактов: тел. 375(33) 329-71-96, e-mail: evgeny.dormakovsky@gmail.com

Материал поступил в редакцию 29.05.2023 г.