

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

М. Н. АНТОНЕНКО, ведущий научный сотрудник сектора трудовых и социальных отношений, кандидат экономических наук, доцент РНУП «Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси»

METHODS OF EVALUATING THE USE OF PERSONNEL POTENTIAL OF AN AGRICULTURAL ORGANIZATION

M. N. ANTONENKO, Leading researcher in the sector of labor and social relations, Candidate of economic sciences, Associate professor RSUE «Institute of system research in the agro-industrial complex of the National Academy of Sciences of Belarus»

В статье изложены авторские исследования проблемы оценки использования кадрового потенциала сельскохозяйственной организации. Даны критические замечания на публикации зарубежных авторов по данной проблеме. Приведена методика оценки использования кадрового потенциала, алгоритм расчета фактического и нормативного уровня использования кадрового потенциала в сельскохозяйственных организациях Республики Беларусь.

Ключевые слова: методика, использование, кадры, труд, оценка, сельскохозяйственная организация.

The article presents the author's research on the problem of assessing the use of human resources in an agricultural organization. Critical comments are given on the publications of foreign authors on this issue. A methodology for assessing the use of human resources, an algorithm for calculating the actual and standard level of use of human resources in agricultural organizations of the Republic of Belarus is presented.

Key words: methodology, use, personnel, labor, assessment, agricultural organization.

Введение. В результате проведения Президентом Республики Беларусь аграрной политики, направленной на развитие отечественного сельского хозяйства, достигнута продовольственная безопасность, количественно и качественно изменились производительные силы села. Проведена техническая и технологическая модернизация сельскохозяйственных организаций, построены агрогородки с развитой социальной инфраструктурой, колхозы и совхозы преобразованы в коммерческие организации различных правовых форм, в основном в акционерные общества. Старые машины и оборудование заменены новыми вы-

сокопроизводительными отечественными и зарубежными. Вместо физически и морально устаревших молочно-товарных ферм с истекшим сроком эксплуатации строятся и вводятся в эксплуатацию современные молочно-товарные комплексы с доильными залами и беспривязным содержанием животных, с высокопроизводительными рабочими местами для высококвалифицированных кадров. Для работы на них осуществляется плановая подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров.

В сельском хозяйстве внедрен основанный на наемном труде коммерческий способ производства. Его теоретические и методологические основы были заимствованы у западных экономистов и философов. Социально-экономические результаты осуществленных рыночных преобразований аграрной экономики имели как позитивный, так и негативный моменты. Машины и технологии западного производства позволили существенно повысить производительность труда в сельском хозяйстве и перерабатывающей промышленности.

Вместе с тем возник отрицательный момент, сущность которого состоит в противоречии между интересами органов власти, собственников акций (средств производства) и рабочей силы, т. е. противоречие между властью, капиталом и трудом. Первые заинтересованы в выполнении прогнозных показателей развития района, области и республики; вторые – в росте дивиденда (прибыли); третьи – в повышении заработной платы. Все три цели достигаются трудом наемных работников.

Наемные кадры работают в сельскохозяйственной организации на основе локальных правовых актов, в которых установлены тарифные ставки и тарифные оклады, и в них формируется заработная плата, т. е. цена рабочей силы. Вместе с тем система наемного труда явилась фактором высокой текучести и острого дефицита кадров в отдельных предприятиях. Особенно много свободных вакансий отмечается для ветврачей, зоотехников, агрономов и др. специалистов, а также рабочих массовых профессий.

Кардинальные изменения, произошедшие в материально-технической базе сельскохозяйственных организаций, в способе производства, в трудовых отношениях требуют достоверной оценки использования наемных кадров, результатов их деятельности, чтобы выявить имеющиеся резервы для достижения прогнозных показателей развития района и области, получения максимальной прибыли. Недооценка наемных кадров нанимателем и собственником контрольного

пакета акций является субъективным обстоятельством процесса их текучести и дефицита, которое ведет к снижению экономической и социальной эффективности сельского хозяйства района и области. Для устранения этого обстоятельства органам управления важно достоверно оценить способность кадров эффективно решать поставленные задачи перед конкретной сельскохозяйственной организацией, районом и областью. Важно выявить внутренние экономические противоречия, мешающие производственно-хозяйственной деятельности, выработать и принять решения по устранению имеющихся противоречий в экономике крупнотоварных сельскохозяйственных организаций.

Молодые кадры, впервые вступающие в трудовую жизнь, получили необходимые профессиональные знания в учреждениях образования: высших, средних специальных и профессиональных лицеях. Опытные работники, которые составляют основу кадров сельскохозяйственной организации, имеют профессиональные знания, которые морально устаревают в связи с поступлением новой техники и технологии. Им требуется профессиональная переподготовка и овладение новыми профессиями, чтобы быть конкурентоспособными в сельскохозяйственной организации, претендовать на получение новейшей техники, т. е. претендовать на новые высокопроизводительные и высокооплачиваемые рабочие места.

Органам государственного и хозяйственного управления требуется научный инструментарий оценки кадров и результатов их деятельности, чтобы принять важные решения по совершенствованию государственной кадровой политики в регионе – переподготовке кадров, их мотивации и стимулирования.

Анализ источников. Вопросы оценки использования крупнотоварной сельскохозяйственной организации наемных кадров привлекают внимание многих отечественных и зарубежных исследователей. Изучение монографической литературы и обобщение научных подходов свидетельствует, что в отечественной и зарубежной науке сформировались определенные научные подходы к исследованию данного вопроса. Однако они не в полной мере учитывают достижения экономической теории и методологии применительно к аграрной сфере.

Вопросы оценки кадрового потенциала наемных работников привлекают внимание ведущих российских ученых. Так, ученые Уральского государственного аграрного университета О. С. Горбунова, Л. М. Стахеева, Ю. В. Малькова и др. определили цель проведения оценки кадрового потенциала наемных руководящих работников следую-

щим образом: «Цель оценки кадрового потенциала руководящих работников: выявить соответствие состояния кадрового потенциала предприятий выполнению стоящих перед производством задач на ближайшую и среднесрочную перспективу, разработать мероприятия по совершенствованию системы управления» [3; с. 359]. В приведенном определении оценка кадрового потенциала авторами рассматривается с позиций выполнения коммерческим предприятием производственных задач, поэтому они включают работников в состав других ресурсов предприятия, которые не обладают волей и сознанием.

Это не вполне корректное определение цели проведения оценки кадрового потенциала руководящих работников, так как в нем нет момента субъективной деятельности кадров по организации и управлению процессом производства продукции. Правомерно целью оценки потенциала руководящих работников считать выполнение поставленных перед трудовым коллективом задач. В определении же включена цель юридического лица (коммерческой организации), которой является извлечение прибыли и ее присвоение. Она противоположна цели работников – максимизации заработной платы. Определение носит односторонний характер и выражает интересы собственника предприятия, но не учитывает интересы наемных работников.

Исследованию кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций посвятила свое диссертационное исследование Т. В. Иванова. Ею сформировано авторское определение кадрового потенциала организации: «Кадровый потенциал сельскохозяйственных организаций – это совокупность заложенных потенциалов (ограниченных условиями воспроизводства) работников сельскохозяйственных организаций, других групп населения, проживающих на данной территории и обладающих специальными умениями и навыками в избранной сфере деятельности и состоящих в трудовых отношениях с организациями, которые могут быть реализованы в той или иной степени в процессе труда, для достижения целей, поставленных перед работником, коллективом, отраслью» [4; с. 14].

В данном определении кадровый потенциал связывается с тремя целями, которые поставлены перед 1) работником, 2) коллективом и 3) отраслью. По исследованиям автора достижение этих целей свидетельствует о реализации кадрового потенциала работников. Однако указанные цели разнонаправленные. У сельскохозяйственной организации целью является получение прибыли, работников – заработной платы, отрасли – выполнение доведенных заданий производства про-

дукции в натуральном исчислении. Достижение одной из них ведет к тому, что две другие превращаются в иллюзорные цели. Поэтому данное определение кадрового потенциала сельскохозяйственной организации противоречиво, что не позволяет его использовать на практике для расчета величины использования кадрового потенциала агропромышленного коммерческого предприятия.

В пункте 3 Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь 03.01.2024 № 1, приведено определение понятия «кадровый потенциал»:

«кадровый потенциал – способность кадров эффективно решать стоящие перед ними актуальные и перспективные задачи. Определяется численностью кадров, уровнем их образования, профессионально-квалификационной, половозрастной структурой, характеристиками трудовой, социально-патриотической, инновационной и творческой активности» [5; с. 1].

В данное понятие включены все значимые моменты, которые являются сущностью кадрового потенциала сельскохозяйственной организации. В него включаются не только наемные работники, но и лица, работающие на основе гражданско-правового договора, в том числе члены общего собрания акционерного общества и наблюдательного совета (совета директоров), а также получатели дивиденда.

Методы исследования. Разработка методики оценки использования сельскохозяйственной организацией кадрового потенциала наемных работников осуществлялась при помощи диалектического метода исследования изменений человеческого общества. В основе этого метода находится диалектика человеческого общества. Она заключается в том, что во всяком процессе или явлении объективно имеются противоположные моменты, которые кажутся отдельными, но эта предполагаемая раздельность в процессе исследования снимается. В человеческом обществе постоянно происходят процессы изменения общественно-экономического строя, его политического устройства, типа государства, сменяются поколения народов, наций и других социумов.

В неорганической природе, в отличие от человеческого общества, имеются процессы движения тел, молекул, атомов, электронов и т. п., которые изучаются с помощью диалектического метода исследования процессов движения. В органической природе постоянно происходят процессы развития видов растений и животных, для их познания ис-

пользуют диалектический метод исследования развития органической природы.

Соответственно в этих трех различных процессах имеются три диалектики: изменения, движения и развития. Они лежат в основе трех диалектических методов исследования соответствующих предметов, т.е. процессов.

Принципиальным недостатком исследований зарубежными и отечественными учеными темы использования сельскохозяйственными организациями кадрового потенциала является то, что они применяют диалектический метод исследования развития процесса, но не его изменения. В проведенных ими исследованиях применен диалектический метод, предметом которого являются процессы органической природы, а не процессы изменения человеческого общества. В результате они получили ложные выводы, а не объективную истину.

В статье рассмотрены алгоритм расчета показателей оценки использования сельскохозяйственной организацией кадрового потенциала, субъективные и объективные факторы, которые обуславливают противоположные процессы: изменение кадрового потенциала, рост и деградацию кадров. Сознательно используя положительные факторы руководители, специалисты и рабочие в короткие сроки могут существенно повысить показатели использования кадрового потенциала, что позволит значительно увеличить объемы и качество производства сельскохозяйственной продукции и продовольствия.

В случае игнорирования органами управления субъективных и объективных факторов возникают социально-трудовые и финансово-экономические проблемы, которые могут вести к экономической несостоятельности и банкротству сельскохозяйственной организации. Наиболее острой проблемой для них сегодня является дефицит кадров, их высокая текучесть. Принимаемые меры не дают должного эффекта, так как в недостаточной степени учитывают субъективные факторы увеличения использования кадрового потенциала, которых нет в органической природе.

В процессе проведения научных исследований по заявленной теме также использовались расчетно-конструктивный и статистический методы. Труды теоретического и методологического плана ученых Беларуси и зарубежных стран явились методологической и информационной базой для статьи.

Основная часть. Объектом исследования являлись крупнотоварные сельскохозяйственные организации, которые по экономическому

содержанию являются коммерческими организациями, а по правовой форме – хозяйственными обществами и унитарными предприятиями. Собственник организации и собственник земли установили две цели деятельности: 1) получение прибыли и ее распределение в форме дивиденда между собственниками предприятия, 2) выполнение доводимых районными органами власти прогнозных экономических показателей развития сельскохозяйственной организации. Вторая цель является приоритетной для руководителей и специалистов сельскохозяйственной организации.

Предметом исследования являлся процесс использования сельскохозяйственными организациями кадрового потенциала наемных работников.

При реорганизации колхозов их неделимые фонды были разделены и превращены в акционерный капитал, в основном, государственный. Радикально были изменены социально-трудовые отношения. Колхозное право ликвидировано и заменено гражданским правом, т.е. правом собственников акций. Новыми хозяевами сельскохозяйственных организаций стали акционеры, а члены колхозов стали наемными работниками, обладающими кадровым потенциалом. Для того чтобы получать средства на содержание своей семьи, они вынуждены превращать свою рабочую силу в товар и продавать его нанимателям или уполномоченным представителям нанимателей.

Социалистическая хозрасчетная деятельность трудовых коллективов была заменена коммерческой деятельностью сельскохозяйственных организаций, основанной на действии закона прибавочной стоимости. Раньше, в колхозно-совхозной системе хозяйствования, трудовой коллектив использовал сельскохозяйственную организацию для достижения своих социальных и экономических целей. В результате их реорганизации все перевернулось наоборот. Сельскохозяйственная организация использует кадровый потенциал работников для максимизации прибыли.

Современным сельскохозяйственным коммерческим организациям, их собственникам требуются высококвалифицированные наемные работники, имеющие необходимый объем профессиональных знаний и практических навыков. Особенно высокие профессиональные знания и навыки необходимы специалистам зоотехнического и ветеринарного обслуживания животных. Ведь денежная выручка от реализации продукции животноводства сегодня составляет в сельскохозяйственных организациях примерно 65–75 %. Отрасль молочного животноводства

является основой финансового и экономического благополучия большинства современных хозяйств.

Служащие и рабочие сельскохозяйственной коммерческой организации являются для ее собственников социально-трудовым ресурсом, который имеет кадровый потенциал, способный производить прибавочную стоимость. Одной стороной кадрового потенциала являются знания и профессиональные навыки, умения и деловая репутация. Второй стороной являются физические и умственные способности, которые формируются на протяжении первого периода жизни человека – от рождения до вступления в трудоспособный возраст. У работников они отличаются в зависимости от развития физиологических и антропологических данных.

Сельскохозяйственное производство имеет отличительную особенность, которая состоит в том, что рабочие в процессе своего труда воздействуют не только на неорганическую природу (машины, механизмы, оборудование и т. д.), но и на органическую (животные, птицы, растения, сельскохозяйственные угодья). Основным средством производства в сельском хозяйстве являются сельскохозяйственные угодья, которые обладают различным плодородием почв. Оно непосредственно участвуют в производстве сельскохозяйственного сырья – продукции растениеводства, т. е. имеет свой производственный потенциал, который нужно учитывать при расчете кадрового потенциала.

Кадровый потенциал – мера (качественно определенное количество) наемных работников сельскохозяйственной организации. Данная экономическая категория позволяет руководителям структурных подразделений организации достоверно оценить планируемую и фактическую величину участия работников в процессах производства продукции и образования ее стоимости, выявить недостаток или излишек численности работников, скрытые резервы и способы мотивации работников.

Наемные работники в процессе ведения сельского хозяйства осуществляют целесообразные действия для достижения максимальных хозяйственных результатов своего коллективного труда. Эти результаты включают, во-первых, показатели производительности труда работников: объем выполненных работ в единицу рабочего времени, количество произведенной продукции на 1 чел.·ч., урожайность, продуктивность животных и т. д.; во-вторых, экономические и морально-нравственные показатели: рентабельность, финансовая устойчивость, уровень жизни работников, морально-психологический климат в кол-

лективе, взаимопомощь, обмен передовым опытом, участие в управлении предприятием, своевременность принятия решений по изменению локальных правовых актов и т.д. Эти результаты трудовой деятельности анализируются в динамике. С их помощью органы управления оценивают уровень использования сельскохозяйственной организацией кадрового потенциала наемных работников.

Потенциал (от лат. *potentia* – возможность, мощь, сила) – это понятие, заимствованное из физики для определения энергии тела, которая в нем имеется, но еще не начала действовать, так как нет для этого условий.

В произведенной сельскохозяйственной продукции овеществлен конкретный и абстрактно человеческий труд, а также энергия солнца, питательные вещества почвы и углекислый газ воздуха. Указанные виды человеческого труда сознательно осуществляются работниками при производстве сельскохозяйственной продукции. Но для этого работодатели должны создать соответствующие благоприятные материальные и морально-психологические обстоятельства своей человеческой трудовой деятельности. Совпадение изменения мотивации труда и изменения человеческой деятельности понимается нами как прогрессивная практика. Она позволяет существенно повысить производительность труда, увеличить количество производимой продукции и повысить его качество, а также денежную выручку (меновую стоимость) и благосостояние работников и членов их семей.

В методике оценки использования кадрового потенциала применены натуральные и стоимостные показатели, так как труд, воплощенный в произведенных товарах, имеет двойственный характер [1; с. 50–55]. С одной стороны он включен в природные процессы по созданию натуральных продуктов, т.е. участвует в создании потребительных стоимостей и проявляется как конкретный труд. А с другой – человеческим трудом образуются деньги, которые являются четвертой формой стоимости. Природа не участвует в образовании стоимости продукции. При этом труд работников в процессе образования денег проявляется как абстрактно человеческий труд.

Производительную силу двух форм человеческого труда, ее использование для производства сельскохозяйственной продукции и образования денег требуется достоверно оценить в конкретной сельскохозяйственной организации. Она позволит сделать обобщающее умозаключение о том, имеются ли в ней организационно-правовые пре-

грады, которые сдерживают трудовой коллектив в использовании в полной мере имеющегося у них кадрового потенциала.

Конкретный труд является потреблением рабочей силы человека, который производит продукцию в сельскохозяйственных организациях. В нем участвуют также внешние природные силы, прежде всего солнечная энергия, углекислый газ и почвы. Они потребляются растениями в периоде их вегетации. В связи с этим обстоятельством оценка использования кадрового потенциала должна учитывать природно-климатические условия производства и в первую очередь плодородие земельных участков, которые государство предоставило им для ведения крупномасштабного сельского хозяйства. Эти внешние природные силы производства сельскохозяйственной продукции имеют территориальные различия. Монополия трудовых коллективов сельскохозяйственных организаций на эти силы приводит к различиям в уровне их кадрового потенциала, оцененного произведенной продукцией.

Степень влияния природного потенциала на урожайность сельскохозяйственных культур зависит от сложившихся погодных условий года. Вся природно-климатическая сила (энергия), используемая для производства сельскохозяйственной продукции, в методике оценки кадрового потенциала приравнена к производительной силе работников в пропорции 1:2. В странах с более благоприятными условиями эта пропорция уменьшается, а с менее благоприятными – увеличивается.

В наших конкретных природно-климатических условиях методически верным считаем, что одна треть продукции производится в республике силами природы и две трети интеллектуальной и физической силой работников. Эта пропорция не постоянная, а изменяется по мере технико-технологической модернизации сельскохозяйственного производства. Ведь влияние человеческого фактора при этом возрастает и от него в большей мере растет урожайность культур и продуктивность животных. Поэтому принятая в методике пропорция будет изменяться.

В качестве оценочного показателя меры кадрового потенциала в методике принимается балло-кадр. Он по своей природной силе приравнен к двум балло-гектарам плодородия почв. Расчет нормативного уровня кадрового потенциала работника, который производит сельскохозяйственную продукцию, рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{пн}} = \sum \Pi_{\text{сху}} * 2 : \sum P, \quad (1)$$

Где $K_{\text{пн}}$ – нормативный (абстрактно-всеобщий) уровень кадрового потенциала 1 работника, балло-кадр;

$\sum \Pi_{\text{сху}}$ – суммарное плодородие почв сельскохозяйственных организаций, балло-гектаров;

2 – коэффициент производительности силы работника по отношению к плодородию почв;

$\sum \mathcal{P}$ – среднесписочная численность работников по всей совокупности сельскохозяйственных организаций, человек.

По приведенной формуле (1) оценивается кадровый потенциал в среднем по всей совокупности работников сельскохозяйственных организаций, включенных в сводный годовой отчет. Он свидетельствует о способности работников сельскохозяйственной организации участвовать в производстве сельскохозяйственной продукции при средне-республиканском уровне организации труда.

Методика оценки кадрового потенциала работников была апробирована на примере работы конкретных предприятия. По данным годовых отчетов за 2021 г. в свод МСХП включено 912 сельскохозяйственных организаций различных организационно-правовых форм. Они имели сельскохозяйственные угодья в количестве 5652180 га, плодородие которых составляет 164966222 балло-гектара. Численность работников, включая наемный персонал, составила 199388 человек. Средний арифметический уровень плодородия 1 га сельскохозяйственных угодий по всей совокупности организаций составил: 164966222 балло-гектаров : 5652180 гектаров = 29,2 балла. Кадровый потенциал всех работников составил: 164966222 балло-гектаров * 2 = 329932444 балло-кадров. Кадровый потенциал одного работника равен:

$$K_{\text{пнр}} = 329932444 \text{ балло-кадров} : 199388 \text{ чел.} = 1655 \text{ балло-кадров/человек} \quad (2)$$

Экономический смысл рассчитанного кадрового потенциала работника в 1655 балло-кадров/человек, состоит в том, что один кадровый работник по своему участию в процессе производства продукции приравнивается к 56,7 гектаров сельскохозяйственных угодий среднего плодородия (1655 балло-кадров/человек : 29,2 баллов = 56,7 гектаров). При этом следует считать, что, например, наличие вакансий в организации 10 рабочих мест означает, что в ней из оборота выведено 567 гектаров сельскохозяйственных угодий. Вполне понятно, что уменьшение используемых ресурсов, как бы мы их не оценивали, ведет к сокращению объемов производства продукции со всеми вытекающими из этого последствиями.

Для оценки кадрового потенциала одного работника в конкретной сельскохозяйственной организации значение $K_{\text{пнр}}$ (1655 баллов-

кадров/человек) умножается на уровень плодородия сельскохозяйственных угодий этой организации. Результат делится на показатель среднереспубликанского уровня плодородия, т.е. на 29,2 балла. Этот метод оценки нормативного кадрового потенциала работника конкретной сельскохозяйственной организации исключает вклад природы в производство продукции, уровень которого территориально различается. У одних предприятий он превышает среднереспубликанский уровень, а у других он ниже этого уровня. Тем самым при оценке использования кадрового потенциала трудовых коллективов крупнотоварных сельскохозяйственных организаций будут учтены важный природный фактор – плодородие сельскохозяйственных земель, что повысит объективность методики оценки кадрового потенциала. В связи с чем выявленные различия в уровнях использования кадрового потенциала будут обусловлены человеческим фактором, а не региональными различиями природно-климатических условий ведения сельского хозяйства.

Для оценки кадрового потенциала трудового коллектива сельскохозяйственной организации берется среднегодовая численность работников, к ней прибавляется число вакансий в организации, полученное число умножается на рассчитанный кадровый потенциал одного работника.

Важно учесть в методике оценки дифференциацию природных условий производства и по причине того, что труд работников сельского хозяйства связан с землей, а работники на личном опыте знают, что урожай зависит не только от их труда, но и от плодородия каждого обрабатываемого ими участка и сложившихся в конкретном году погодных условий. Без учета природных факторов, влияющих на формирование урожая, оценка использования кадрового потенциала трудового коллектива сельскохозяйственной организации будет недостоверной и необъективной, а в силу этого она не будет восприниматься работниками сельскохозяйственных организаций в качестве объективной.

В качестве сопоставимого показателя оценки предлагается использовать показатель «кормовая единица». Для этого имеются коэффициенты перевода всех видов сельскохозяйственной продукции в эти единицы. В готовом отчете сельскохозяйственной организации приведены данные сбора всей продукции в переводе на кормовые единицы (форма № 9-АПК лист 4).

Для перевода животноводческой продукции в кормовые единицы необходимо использовать коэффициенты перевода, которые приведе-

ны в Справочнике нормативов трудов и материальных затрат для ведения сельскохозяйственного производства [6; с. 615]. Скот и птица имеют коэффициент перевода 10,0, молоко – 1,2, шерсть – 130, яйца (тыс. штук) – 1,9.

Покупные корма, которые приобрела организация, вычитаются из общего объема произведенной продукции. Это нужно производить для того, чтобы при оценке использования кадрового потенциала не было завышения ее уровня в организациях, которые покупают в значительных объемах корма и используют его для производства продукции животноводства и птицеводства. Эти корма произведены конкретным трудом работников других организаций, а не трудом работников организации, использующих их для кормления животных или птицы. Поэтому они не должны влиять на оценку использования кадрового потенциала предприятия.

Суть методики оценки состоит в следующих последовательных расчетах ее основного критерия. Вначале рассчитывается среднереспубликанский показатель использования кадрового потенциала путем деления всего объема произведенной продукции за минусом покупных кормов в кормовых единицах на сумму балло-кадров всей совокупности сельскохозяйственных организаций. Полученное значение принимается за среднереспубликанский показатель использования кадрового потенциала 1 балло-кадра.

Следующим шагом является деление 2/3 объема фактически произведенной продукции, переведенной в кормовые единицы, за минусом покупных кормов в анализируемой сельскохозяйственной организации на количество балло-кадров. Полученное число является абсолютным показателем использования кадрового потенциала предприятия. Он делится на среднереспубликанский показатель использования кадрового потенциала, полученный результат умножается на 100. В итоге получается относительный показатель оценки использования кадрового потенциала крупнотоварной сельскохозяйственной организации в процентах к среднереспубликанскому уровню.

Уровень использования кадрового потенциала предприятия может быть меньше и больше 100 %. В организациях, где рабочие и служащие создали все необходимые организационно-правовые условия для высокоэффективного хозяйствования, он будет больше 100 %, т. е. там используют свой кадровый потенциал лучше, чем он используется в среднем по всей совокупности хозяйств. Однако примерно 70 % хозяйств используют свой кадровый потенциал ниже среднего, т. е. они

производят сельскохозяйственной продукции меньше на 1 балло-кадр, чем ее производится в среднем по республике.

У трудовых коллективов 70 % сельскохозяйственных организаций имеются резервы для повышения уровня использования кадрового потенциала. Для этого органам государственного и хозяйственного управления целесообразно разработать и принять решения со знанием дела, внести изменения в локальные правовые акты, чтобы их содержание стало соответствовать достигнутому уровню кадрового потенциала работников и способствовало его использованию в полной мере.

Вторым показателем оценки кадрового потенциала сельскохозяйственной организации являются деньги (четвертая форма меновой стоимости), которые образуются абстрактно человеческим трудом работников. Этот труд кристаллизуется в продукции, произведенной конкретным трудом человека и природой. Меновая стоимость воплощена во всем количестве продукции, независимо от того, произведена она человеком или природой. Ведь она вся превращается в товар и покупателя интересует качество продукции и ее цена. Потому для расчета второго показателя оценки кадрового потенциала необходимо учитывать весь объем произведенной продукции.

При расчете второго показателя оценки кадрового потенциала нами предлагается применять следующие стоимостные показатели: фонд заработной платы работников списочного состава, прибыль от реализации продукции, убыток от реализации продукции. Эти денежные суммы образуются абстрактно человеческим трудом работников, а не другими факторами производства. Поэтому ими необходимо оценивать использование кадрового потенциала в среднем по всей совокупности сельскохозяйственных организаций и в конкретном предприятии.

Названные стоимостные показатели берутся из годовых отчетов предприятий, затем они суммируются, а полученный результат делится на количество ранее рассчитанных балло-кадров. В итоге получаем оценку среднереспубликанского уровня использования кадрового потенциала для образования новой стоимости.

Для оценки использования кадрового потенциала в конкретной организации вначале суммируются показатели фонда заработной платы, прибыли и убытков от реализации продукции. Полученная сумма затем делится на количество балло-кадров этой организации и в итоге получаем количество образованной новой меновой стоимости в рублях в расчете на 1 балло-кадр. Полученное значение делим на его среднереспубликанское значение и умножаем на 100. В итоге получаем значение уровня использования крупнотоварной сельскохозяйственной

организацией кадрового потенциала относительно его среднереспуб-
ликанского значения в процентном выражении.

Данный показатель свидетельствует о качестве использования кад-
рового потенциала в финансово-экономической сфере. Организации, у
которых он составит 100 % и выше означает, что они эффективно хо-
зяйствуют и обеспечивают высокорентабельное производство продук-
ции. Работники таких организаций имеют достойную заработную пла-
ту, так как их абстрактно человеческий труд образует деньги, которые
являются источником выплаты заработной платы.

Заключение. Оценка использования сельскохозяйственной органи-
зацией кадрового потенциала предназначена для того, чтобы выявить
возможные резервы роста экономики и повышения ее эффективности.
Причем поиск всевозможных причин, стимулирующих результатив-
ность работы сельскохозяйственной организации, не должны принима-
ться в расчет, так как таковых нет, а есть обстоятельства этого явле-
ния, т.е. бездействие кадров по выработке и принятию назревших ре-
шений по изменению организации труда и производства. Причины и
их действия имеются в неорганической природе, а в человеческом об-
ществе имеются обстоятельства, которые изменяются людьми.

Методика оценки использования сельскохозяйственной организа-
цией кадрового потенциала включает оценку результатов конкретного
труда, которым создается продукция, и оценку результатов абстрактно
человеческого труда, которым образуется стоимость (деньги) [7–10].
Она является инструментарием при обосновании прогрессивных прак-
тик, разработки предложений по оптимизации затрат в зависимости от
размера, структуры и специализации предприятия. В нем должно быть
запланировано использование кадрового потенциала по двум критери-
ям на уровне не ниже 80–100 %. Это позволит трудовому коллективу
вести рентабельное производство, а также обеспечить высокий уро-
вень материального благосостояния работников.

Список литературы

1. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии: в 3 т. / предисл. Ф. Энгельса; пер. И. И. Скворцова-Степанова. – М.: Политиздат, 1973. – Т. I. – Кн. I: Процесс произ-
водства капитала. – 907 с.
2. Горбунова О. С. Необходимость оценки кадрового потенциала организации // Об-
разование и право. – 2021. – № 9. – С. 97–100.
3. Горбунова О. С. Кадровый потенциал организаций аграрной сферы и порядок
проведения его оценки // Образование и право. – 2022. – № 5. – С. 356–361.
4. Иванова Т. В. Система воспроизводства кадрового потенциала в сельском хозяй-
стве. Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических

наук // [Электронный ресурс]. – URL: https://vak.gov.by/sites/default/files/2020-04/d_Ivanova.pdf (дата обращения: 16.02.2024).

5. О Концепции государственной кадровой политики Республики Беларусь / Указ Президента Республики Беларусь, 3 января 2024 г., № 1 / [Электронный ресурс] URL: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=P32400001> (дата обращения: 15.02.2024).

6. Справочник нормативов трудовых и материальных затрат для ведения сельскохозяйственного производства / Нац. акад. Наук Беларуси; Институт экономики – Центр аграрной экономики; по ред. В. Г. Гусакова; сост. Я. Н. Бречко, М. Е. Сумонов. – Минск: Бел. Наука, 2006. – 709 с.

7. Антоненко М. Н. Диалектика и логика политэкономии производственно-потребительской кооперации сельского региона // Аграрная экономика. – 2022. – № 8. – С. 55–68.

8. Антоненко М. Н. Диалектический метод исследования социально-трудовых отношений в АПК Беларуси // Повышение эффективности крупнотоварного производства и предпринимательства в новых условиях хозяйствования: материалы XIV Международной научно-практической конференции, посвященной 65-летию Института системных исследований в АПК НАН Беларуси, Минск, 14–15 октября 2021 г. / под ред. В. Г. Гусакова. – Минск: Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси, 2022. – С.17–21.

8. Антоненко М. Н. Диалектический метод управления участниками агропромышленного объединения // Актуальные проблемы менеджмента в АПК: сборник научных статей по материалам VI Международной научно-практической конференции / редкол.: И. В. Шафранская (гл. ред.). – Горки: БГСХА, 2022. – С. 175–178.

9. Антоненко М. Н. Социальная политика на селе. Развитие сельских территорий // Республика Беларусь – 25 лет созидания и свершений. В 7 т. Т. 4 агропромышленный комплекс. Архитектура и градостроительство. Беларусь на мировой арене / М. Н. Антоненко [и др.]; редсовет: В. П. Андрейченко [и др.]. – Минск: Беларуская навука, 2020. – С. 519–527.

10. Антоненко М. Н. Теория материальной заинтересованности работников, руководителей и собственника земли в создании и эффективной деятельности некоммерческих сельскохозяйственных организаций // Аграрная экономика. – 2021. – № 6 – С. 60–71.

Информация об авторе

Антоненко М. Н. – ведущий научный сотрудник сектора трудовых и социальных отношений, кандидат экономических наук, доцент, РНУП «Институт системных исследований в АПК Национальной академии наук Беларуси». Информация для контактов: тел. раб. +375 17 255 51 27, тел. моб. +375 29 383 39 01, e-mail: antonenka.m@mail.ru.

Материал поступил в редакцию 19.04.2024