

УДК 631.158:331.522

**М.В. Уласевич, кандидат экономических наук
Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси**

Основные принципы воспроизводства трудовых ресурсов в сельском хозяйстве

Аннотация. Формирование, дальнейшее развитие и эффективное использование трудовых ресурсов предполагают максимальный учет современных демографических изменений, создание благоприятных условий и предпосылок, отвечающих демографическим интересам общества. Эффективность использования трудовых ресурсов является важным слагаемым результативности производства. Ее повышение служит одним из основных факторов роста производительности труда.

В статье рассматриваются важнейшие аспекты воспроизводства трудовых ресурсов в сельском хозяйстве.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, воспроизводство, демографические процессы, рынок труда, социально-экономические условия, образовательный уровень, использование.

Введение

В комплексе проблем сельского хозяйства важное место занимают вопросы воспроизводства трудовых ресурсов. Ухудшение демографической ситуации в сельской местности и связанное с ним осложнение процесса формирования трудовых ресурсов аграрных предприятий и оптимального обеспечения последних рабочей силой ставят проблему трудовых ресурсов в ряд актуальных.

Достижение высоких результатов эффективности предполагает не только рациональное использование персонала в процессе труда, но и определенные, соответствующие данной структуре производства пропорции занятости, квалификации, общего профессионального образования, распределение работников по отраслям и сферам производства. Это означает, что на результаты хозяйственной деятельности оказывают влияние все ее фазы воспроизводства рабочей силы, включая формирование, распределение и использование.

С точки зрения функционирования отрасли сельского хозяйства и организации производства предметом изучения является использование трудовых ресурсов. Повышение эффективности сельскохозяйственного производства предполагает сбалансированность между численностью рабочих мест и наличием рабочей силы, номинальным и ре-

альным фондом рабочего времени, рациональным и фактическим уровнями производственной нагрузки работников.

Материалы и методы

Информационной базой для данной публикации послужили труды отечественных и зарубежных ученых теоретического и методологического плана по вопросам воспроизводства трудовых ресурсов, материалы Национального статистического комитета Республики Беларусь, Комитета по сельскому хозяйству и продовольствию Гродненского облисполкома.

В процессе исследования использовались различные методы, в том числе диалектический, монографический, абстрактно-логический.

Результаты исследований

Важным фактором, предопределяющим величину показателей воспроизводства населения и потенциал для формирования трудовых ресурсов, является его возрастная структура. Она может способствовать или противодействовать росту населения, какими бы ни были перспективные уровни рождаемости, смертности и миграции. Мерой ее предполагаемого вклада в изменение численности населения служит так называемый "потенциал демографического роста". Чем моложе население, тем выше его потенциал роста, который по мере старения убывает. В сельской местности в настоящее время проживает население, 29,9 % которого составляют лица старше трудоспособного возраста (в городах – 18,9 %).

Формирование трудовых ресурсов в Беларуси происходит на фоне снижения естественного прироста населения, что в дальнейшем повлияет на развитие национальной экономики и на рынок труда. Существенным проявлением неблагоприятного демографического развития является не только низкий уровень рождаемости, но и прогрессирующий рост смертности. В сельской местности уровень смертности значительно превышает средний показатель по республике. Влияние низкого уровня рождаемости на социально-экономическое развитие страны означает, во-первых, естественную убыль наиболее важных в экономическом отношении групп населения, во-вторых, увеличение численности лиц старших возрастов.

Ухудшение демографической ситуации и связанное с ним осложнение процесса воспроизводства трудовых ресурсов аграрных предприятий и оптимального обеспечения последних рабочей силой ставят проблему трудовых ресурсов в ряд актуальных. Динамика численности сельского населения Республики Беларусь по отдельным возрастным группам на начало года представлена в таблице 1.

Таблица 1. Численность и возрастной состав сельского населения, тыс. чел.

Показатели	Год					
	2000	2005	2006	2007	2008	2009
Численность населения – всего	3034,1	2744,2	2691,5	2639,7	2581,7	2523,4
В том числе в возрасте:						
моложе трудоспособного	604,0	480,5	459,8	441,9	426,4	411,2
трудоспособном	1412,6	1398,6	1398,1	1392,2	1375,6	1357,6
старше трудоспособного	1017,5	865,1	833,6	805,6	779,7	754,6

Примечание. Расчитано на основании данных Национального статистического комитета Республики Беларусь.

Основным источником формирования трудовых ресурсов села является трудоспособное население в трудоспособном возрасте, доля которого составляла в 1995 г. – 90,7 %, в 2000 г. – 94,7, в 2008 г. – 96,6 %. Тенденция изменения численности данной категории населения связана с вступлением в трудоспособный возраст молодежи, выбытием после трудоспособного возраста, рождаемостью, смертностью, миграцией.

Второй составляющей частью трудовых ресурсов являются работающие лица старших возрастов, доля которых в 1995 г. составляла 9,3 %, в 2000 г. – 5,3, в 2008 г. – 3,4 % в общей численности трудовых ресурсов села. Уменьшение обусловлено тем, что в условиях сокращения спроса на рабочую силу вовлечение лиц пенсионного возраста в общественное производство в ряде регионов усиливает социальную напряженность на рынке рабочей силы.

Трудовой потенциал сельского хозяйства следует рассматривать как запас труда (по количеству и качеству). Его размер зависит от численности трудовых ресурсов, а также их состава по полу, возрасту, уровню образования, квалификации. Количественная сторона трудового потенциала села характеризуется численностью его трудовых ресурсов и количеством рабочего времени, которое может быть отработано трудоспособным лицом за рабочий период, а качественная – половозрастным составом работников, уровнем их образования и квалификации. Причем количественная и качественная характеристики трудового потенциала в некоторой степени взаимосвязаны, поскольку совокупная трудовая дееспособность общества может сохраняться или даже увеличиваться при уменьшении численности трудоспособных, если при этом улучшаются их качественные характеристики.

Следует отметить, что по уровню образования населения Республика Беларусь занимает в мире передовые позиции. Например, уровень грамотности взрослого населения (99,6 %) выше, чем в таких странах, как Италия, Испания, Греция и др.; по индексу уровня образования (0,92) практически находимся с ними в одной группе. Индекс уровня

образования играет весьма существенную роль в ИРЧП, продвигая его вперед и в определенной мере компенсируя отставание по другим индексам. Опережающее развитие образования во многом формирует инвестиционную привлекательность страны, обеспечивает технологический прорыв, не только непосредственно, но и косвенно создавая условия для человеческого развития.

В таблице 2 приведена динамика качественного состава работников сельского хозяйства по уровню образования. При снижении за анализируемый период общей численности работников на 33,2 % имеет место положительная динамика их качественного состава. Вырос удельный вес работников с высшим и средним специальным образованием соответственно на 2,0 и 2,7 п.п., имеющих общее среднее и профессиональное образование – на 7,4 п.п. и более чем в 2 раза снизилась численность работников с базовым образованием.

Формирование трудовых ресурсов проходит все фазы общественного воспроизводства: *производства, распределения и потребления (использования)*.

На современном этапе развития необходимость существенного улучшения *использования трудовых ресурсов* во всех отраслях экономики обусловлена в основном двумя группами факторов:

- достаточно высоким уровнем занятости трудоспособного населения в общественном производстве при намного более низком уровне производительности труда;

Таблица 2. Распределение численности работников сельского хозяйства по уровню образования

Год	Всего работников, чел.	В том числе имеют образование							
		высшее		среднее специальное		среднее общее		общее базовое	
		чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
2000	647434	37968	5,9	84083	13,0	371075	57,3	154308	23,8
2001	610672	36905	6,0	81152	13,3	355705	58,3	136910	22,4
2002	530220	34222	6,5	74851	14,1	313249	59,1	107898	20,3
2003	488289	31943	6,6	67509	13,8	305313	62,5	83524	17,1
2004	475657	32513	6,8	68020	14,3	301928	63,5	73196	15,4
2005	470585	33951	7,2	69646	14,8	300667	63,9	66321	14,1
2006	463511	34427	7,4	69950	15,1	297824	64,3	61310	13,2
2007	448102	34539	7,7	68996	15,4	288553	64,4	56014	12,5
2008	432674	33970	7,9	68022	15,7	279884	64,7	50798	11,7

Примечание. Рассчитано на основании данных Национального статистического комитета Республики Беларусь.

- демографическими особенностями (в частности, значительным сокращением естественного прироста трудовых ресурсов села, их депопуляцией).

Специфика использования трудовых ресурсов в сельской сфере обусловлена природой социально-экономических черт села. Здесь формируется характерная профессионально-квалификационная структура работников, ограничены возможности в выборе видов деятельности. Область занятости в сельской местности отличается недостаточным набором специальностей, по которым работники могут быть использованы. Узость сферы приложения труда и однообразие форм трудовой деятельности на селе, а также медленное развитие отраслей сельскохозяйственной занятости затрудняют выбор профессии и специальности для сельских жителей, закрепление рабочей силы в необходимом количестве.

Возможности государства в области создания новых рабочих мест, особенно в период кризиса, ограничены, уровень занятости населения во многом зависит от активности частного капитала, доля которого в сельской местности пока незначительна. Однако это не снижает роли государства как гаранта занятости. Оно должно стимулировать предпринимателей в направлении создания новых рабочих мест и в то же время вводить определенные ограничения на рынке труда, обеспечивая защиту социально уязвимых групп населения и регулирование в сложных ситуациях процесса высвобождения работников.

Это предполагает прогнозирование ситуации на рынке труда, проведение соответствующей структурной и инвестиционной политики, направленной на расширение сферы приложения труда на селе, разработку мероприятий, способствующих адаптации работников к современным требованиям.

Основными направлениями этих мероприятий могут быть:

- формирование стабильного трудового коллектива;
- профессиональный состав работников, формы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров;
- распределение работников по отраслям сельскохозяйственного производства и сферам производственной и коммерческой деятельности;
- определение количества рабочих мест, функциональных обязанностей работников;
- обоснование путей более равномерной занятости работников в течение года с учетом существующей и перспективной структуры производства;
- предложения по повышению производительности труда в сельскохозяйственном производстве.

Современная экономическая ситуация побуждает управленческие структуры к пересмотру устоявшихся ранее методов формирования и использования трудовых ресурсов. Неадекватность управленческого аппарата задачам, стоящим перед экономическими субъектами, не позволяет последним оперативно реагировать на быстро меняющуюся экономическую и правовую среду и эффективно использовать трудовые, технические, финансовые и другие ресурсы. Сельскохозяйственному производству нужны специалисты, не только хорошо знающие организацию и технологию современного производства, отечественный и зарубежный опыт ведения хозяйства. Они должны владеть элементами психологии и этики управления, рыночной экономики и маркетинга, уметь глубоко анализировать результаты хозяйственной и коммерческой деятельности, решать вопросы, связанные с бизнесом и предпринимательством.

Прогресс производительных сил и квалификационный уровень работников находятся в диалектической взаимосвязи. Главным ресурсом быстрого конкурентного развития являются новые технологические идеи, а их осуществление требует высокой квалификации и творческой активности кадров. Вместе с тем исследования показывают, что в сельскохозяйственных организациях высшее образование имеют только 36 % руководящих работников и специалистов (включая кадры среднего звена), в том числе – 89 % руководители хозяйств. По отдельным регионам эти показатели значительно ниже. Есть хозяйства, где руководители организаций не имеют специального сельскохозяйственного образования.

В то же время следует подчеркнуть, что эффективное функционирование сельскохозяйственной организации в современных условиях зависит в большой степени от руководителей и специалистов, их профессионализма и опыта работы. Анализ, проведенный по хозяйствам Гродненской области, показал, что уровень образования этих категорий персонала гораздо выше, чем в среднем по хозяйствам республики. Около 99 % руководителей имеют высшее образование, 23,8 % руководителей и специалистов различного уровня находятся в возрасте до 30 лет, что оказывает положительное влияние на результаты работы сельскохозяйственных организаций области (табл. 3).

Условия конкуренции требуют практической направленности образования. Селу необходимы руководители, которые способны развивать аграрный бизнес и взять на себя социальную ответственность. От уровня их квалификации зависит эффективность работы подразделения или предприятия. Программы повышения квалификации руководителей и специалистов, подготовки резервов руководящих кадров должны быть ориентированы на практику. Задача менеджеров – анализировать, при-

Таблица 3. Качественный состав руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций Гродненской области на 01.01.2009 г.

Категории работников	Численность, чел.	Из них имеют образование		Из них в возрасте	
		высшее	среднее специальное	до 30 лет	55 лет и старше
Руководители	176	174	2	10	31
Заместители	331	287	43	42	55
Главные агрономы	165	151	13	40	18
Главные зоотехники	161	135	24	29	11
Главные ветврачи	176	118	58	41	16
Главные инженеры	173	130	42	28	18
Главные экономисты	177	152	25	35	34
Главные бухгалтеры	181	117	64	12	28
Другие главные специалисты	304	202	86	47	49
Агрономы	429	290	126	220	23
Зоотехники	385	242	127	109	32
Инженеры	747	307	372	187	116
Бухгалтеры	1685	401	1190	402	114
Экономисты	211	118	89	114	17
Ветврачи	661	279	374	231	50
Другие специалисты	2104	660	1070	509	204
Руководители подразделений в растениеводстве	542	230	273	128	65
Руководители подразделений в животноводстве	1137	274	608	132	128
Итого	9745	4267	4586	2316	1009
В % к итогу	100	43,8	47,1	23,8	10,4

Примечание. Рассчитано по данным Комитета по сельскому хозяйству и продовольствию Гродненского облисполкома.

нимать решения; им важны инструментарий, подходы к проблемам, опыт решения управленческих задач.

Одной из проблем, сдерживающих формирование квалифицированных кадров в сельском хозяйстве, является подвижность специалистов, их уход из сферы сельского хозяйства. Вследствие значительной сменяемости механизаторских кадров их состав в сельском хозяйстве пополняется персоналом, не имеющим достаточной квалификации и опыта эксплуатации сельскохозяйственной техники, что приводит к ее неудовлетворительному использованию.

С целью создания системы формирования высококвалифицированных кадров, способных обеспечить реализацию экономической политики в сельском хозяйстве, необходимо:

- провести количественный и качественный анализ состава специалистов и кадров массовых профессий, работающих в сельскохозяйственных предприятиях республики;
- определить потребность в работниках на перспективу, составить план-прогноз на их подготовку;
- при планировании работы с кадрами и обосновании направлений роста производительности живого труда непосредственно в сельскохозяйственных предприятиях исходить из научно обоснованных норм затрат труда;
- разработать мероприятия, направленные на создание молодым специалистам условий для работы, включая предоставление льгот и гарантий, надлежащих жилищно-бытовых условий.

Основными направлениями воздействия на *эффективность использования трудовых ресурсов* являются меры по рациональной организации труда, включая материальное стимулирование. Они включают:

- построение механизмов организации труда, адекватных правовым формам сельскохозяйственных организаций;
- постоянное совершенствование организации труда в соответствии с применением достижений научно-технического прогресса;
- развитие системы нормирования, при условии, что она претерпит существенные институциональные преобразования;
- соответствующую требованиям времени организацию труда руководителей;
- разработку рациональной технологии управления, улучшение стиля и методов работы специалистов.

Заключение

Особенность сельского хозяйства состоит в том, что трудовые ресурсы формируются под влиянием многих факторов, которые можно разделить на три основные группы: *экономические, социальные и демографические*.

При переходе к рыночным условиям наибольшее значение в формировании трудовых ресурсов имеют экономические условия. Причем не просто уровень заработной платы в отрасли, а его соотношение с уровнями в других отраслях и прожиточным минимумом.

Одним из главных условий формирования квалифицированных кадров в сельском хозяйстве является повышение жизненного уровня сельского населения. Уровень жизни показывает обеспеченность населения необходимыми материальными и духовными благами, а также достигнутый показатель их потребления и степень удовлетворения потребностей в этих благах. Он повышается в результате увеличения опла-

ты по труду, роста образовательного уровня и др. Важнейшим показателем жизненного уровня является оплата труда. В структуре денежных доходов населения она составляет около 60 %. Так как удельный вес оплаты труда в сельском хозяйстве в 2009 г. составил 62,8 % от ее уровня в промышленности, повышение оплаты труда имеет первостепенное значение для закрепления квалифицированных кадров на селе.

Возрастающая значимость профессионально-квалификационного развития рабочей силы в инновационном обновлении производства обуславливает необходимость реализации системы мер активной политики на рынке труда. Ее важнейшими задачами являются содействие ускорению процесса структурной реорганизации, создание системы мер эффективного использования трудового потенциала отрасли, разработка механизма кадровой политики в направлении роста образовательного и профессионального уровня работников.

Список использованных источников

1. Гусаков, В.Г. Новейшая экономика и организация сельского хозяйства в условиях становления рынка: научный поиск, проблемы, решения / В.Г. Гусаков. – Минск: Белорус. наука, 2008. – 431 с.
2. Статистический сборник "Население Республики Беларусь". – Минск, 2009. – 463 с.
3. Уласевич, М.В. Теоретические основы формирования и использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве / М.В. Уласевич // Экономические вопросы развития сельского хозяйства Беларуси: межвед. темат. сб. – Минск: Ин-т экономики НАН Беларуси, 2008. – Вып. 36. – С. 361–369.

Дата поступления статьи – 12 февраля 2010 г.