

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ОСОБЕННОСТИ ЕГО ФОРМИРОВАНИЯ В АГРАРНОМ СЕКТОРЕ БЕЛАРУСИ

Липницкая В.В., канд. экон. наук, доцент

УО «Белорусский государственный аграрный технический университет», г. Минск, Республика Беларусь

Аннотация

В данной статье предлагается модель работника аграрного сектора в условиях многообразия форм собственности, раскрываются факторы, сдерживающие формирование человеческого капитала в сельском хозяйстве Беларуси

Введение

Принято считать, что основным условием перехода аграрного сектора экономики на инновационный путь развития является совершенствование селекционно-племенной работы, становление новых форм хозяйствования, укрепление технической и технологической базы ведения сельскохозяйственного производства. Однако при всей важности этих факторов развития потенциальная их возможность и способность изменить негативную ситуацию в АПК в полной мере может проявиться только при наличии еще одного фактора – человеческого ресурса. Именно качество данного ресурса, способность людей эффективно использовать все возможности сельскохозяйственного производства определяют конечные результаты преобразований в этом секторе экономики.

Основная часть

Изменение роли человеческого ресурса, превращение его из затратного фактора в основной производительный и социальный фактор развития, привело к необходимости формирования новой парадигмы развития. Человеческий ресурс неотделим от своего носителя – человека, непосредственно слит с живой человеческой личностью, в то же время человеческая личность не может быть сведена лишь к своей профессии или к образовательному уровню, или к состоянию здоровья, следовательно, здесь нужно использовать комплексный подход. Разложив человеческий ресурс на различные его составляющие, нами разработана модель работника

сельскохозяйственного предприятия в условиях многообразия форм собственности. Теоретической основой для данной разработки выступила концепция человеческого капитала.

Модель работника сельскохозяйственного предприятия – это условный, идеальный образ, отражающий в себе квалификационную характеристику, мотивацию его производственной деятельности, экономическое мышление, инициативу, навыки организаторской и управленческой деятельности, предприимчивость, социальные связи.

По нашему мнению, модель работника сельского хозяйства может быть представлена в виде блока требований, которые предъявляет к нему современное аграрное производство.

Первый блок требований – мировоззренческий, который представляет собой систему принципов, взглядов, ценностей, идеалов и убеждений, определяющих направления деятельности работника. Естественно, чем глубже мировоззрение, тем легче работник ориентируется в окружающей его социальной и природной реальности, т.е., в частности, от более мобилен, приспособлен к динамическим процессам, происходящим в обществе, способен применять знания в практической деятельности, видеть перспективы развития.

Второй блок требований – профессиональный. Данный блок определяет фундаментальность профессиональных знаний в соответствующей области сельскохозяйственного производства, т.е. работник должен ясно представлять основные типы технологического процесса в разных отраслях сельского хозяйства

Третий блок – профессиональные навыки и умение. Он формирует задачи, которые работник должен уметь решать для производства конкурентоспособной продукции и повышения эффективности производства в условиях многообразия форм собственности.

Четвертый блок – функциональная и организационная основа, т.е. работник должен уметь выполнять различные функциональные обязанности, развивать в себе предпринимательскую инициативу и предприимчивость. Главным образом, это относится к функции управления ресурсным потенциалом, планированию процесса труда и производства, контроль за ходом трудовой деятельности и т.д.

Пятый блок – социально-культурная основа, которая раскрывает уровень общей культуры и эрудиции работников. Следует пом-

нить, что будучи зависимой от материальной условий духовная культура не изменяется автоматически вслед за своей материальной основой, а характеризуется относительной самостоятельностью. Поэтому, чем шире кругозор работника, тем более высокий общий культурный уровень, тем легче вписывается данный работник в рамки новых производственных отношений. Следовательно, величина социального компонента определяет качество индивида как работника.

По нашему мнению, чем больше величина каждой из составляющих блока требований, тем больше сам человеческий ресурс и наоборот. Более того, увеличение одной из составляющих без соответствующего увеличения других будет приводить лишь к незначительному общему увеличению человеческого ресурса.

Однако сформовавшийся сегодня тип работника аграрного сектора Беларуси значительно отличается от требований предлагаемой выше модели, что, по нашему мнению, вызвано особенностями его формирования под влиянием следующих факторов:

– демографических – вследствие процесса депопуляции сельского населения, неуклонной динамики его старения, превышения доли населения старше трудоспособного возраста над удельным весом лиц моложе трудоспособного возраста. За 2013 г. численность сельского населения Беларуси сократилась на 49,7 тыс. человек и составила 2242,9 тыс. человек. Так, если в 2000 г. в сельском хозяйстве республики было занято 14,1 % трудоспособного населения, то к 2013 г. его доля сократилась и составила 11,6 %. При этом, в 2013 г. доля работников в возрасте до 31 года составляла 6,1 %, а населения старше трудоспособного возраста – 20,7 %. Преобладающую часть молодежи составляют рабочие кадры (74,4 %). Естественный прирост сельского населения на 1000 человек населения республики составил в 2013 г. – 10,8, численность умерших на 1000 родившихся – 4,1 (соответственно городского 1,9 и 3,4).

- экономических, обусловленных:

во-первых, невысоким размером заработной платы работников, занятых в сельскохозяйственных организациях и наличием существенной диспропорции в оплате труда работников сельского хозяйства и средним республиканским уровнем. Так, в 2013 г. средняя заработная плата в сельском хозяйстве Беларуси составила 3876,4 тыс. руб. или 75,4 % от средней по республике.

Стремясь компенсировать недостаток дохода по основному месту работы, работники аграрного сектора вынужденно избирают стратегию вторичной занятости в личном подсобном хозяйстве. В хозяйствах населения Республики Беларусь в 2013 г. произведено 22,6 % продукции сельского хозяйства, т.е. практически ее пятая часть. В хозяйствах населения в 2013 году произведено 38,0 % продукции растениеводства и 9,4 % продукции животноводства. Высокая занятость в личном подсобном хозяйстве приводит к избыточной интенсивности труда и невозможности нормального воспроизводства человеческого капитала, к его дисквалификации;

во-вторых, наличием диспропорции в уровне дохода сельских и городских жителей. Так, в 2013 г. в городах и поселках городского типа среднедушевые располагаемые ресурсы в 1,2 раза превысили уровень среднедушевых располагаемых ресурсов сельских жителей. Доля домашних хозяйств с уровнем среднедушевых располагаемых ресурсов ниже бюджета прожиточного минимума (малообеспеченных домашних хозяйств) в республике в 2013 г. снизилась по сравнению с 2012 годом и составила 4,0 %. Однако, если в городах и поселках городского типа доля малообеспеченных домохозяйств составляет 3,3%, то в сельских населенных пунктах – 5,9%;

- образовательных, что проявляется, во-первых, в наличии существенной диспропорции между числом выпускаемых специалистов с высшим и средним профессиональным образованием, во-вторых, в недостатке на сельскохозяйственных предприятиях кадров необходимой квалификации. При сохранении имеющихся недостатков при существующей системе подготовки и переподготовки кадров задерживается внедрение современных инновационных технологий, что тормозит и привлечение иностранных инвестиций. По нашему мнению, основная причина дефицита специалистов в сельском хозяйстве заключается в неспособности предприятий платить конкурентную заработную плату. Поэтому, сельскохозяйственные предприятия не могут позволить себе конкурировать за высокопроизводительных работников на рынке труда.

Поэтому, для решения задач по повышению качества рабочей силы в сельском хозяйстве, как составной части развития челове-

ческих ресурсов страны, необходима разработка и реализация системы мер, направленных на воспроизводство, сохранение и совершенствование имеющейся рабочей силы, а также на подготовку новой рабочей силы и создание условий для самообразования.

Заключение

Инновационный путь развития экономики невозможен без формирования и развития человечески ресурсов, что требует создания условий для эффективного и всестороннего развития всех его основных составляющих – семейного благополучия, роста доходов, повышение уровня образования, укрепления здоровья, повышение комфортности условий жизни, создание материальной базы и системы стимулирования творческого развития работника и его высокопроизводительного труда. Предложенные выше составляющие идеального образа работника сельского хозяйства в условиях многообразия форм собственности логически позволит разработать механизм системного подхода к формированию и развитию человеческого капитала в аграрном секторе экономики.

Литература

1 Статистическая информация [Электронный ресурс] / Нац. стат. ком. – Минск, 2014. – Режим доступа: www.belstat.gov.by. – Дата доступа: 18.04.2014.

2. Формирование и использование трудовых ресурсов в сельском хозяйстве Беларуси/ М. Н. Антоненко [и др.]; под ред. В. Г. Гусакова. – Минск: Институт системный исследований в АПК НАН Беларуси, 2012. – 60 с.

Summary

This article proposes a model of agricultural worker in terms of the variety of forms of ownership, disclosed the factors restraining the formation of human capital.