

ганизации производства той или иной продукции необходимо знать ответы на вопросы: 1) «что производить» (определяет повседневный спрос покупателей на данный вид или виды продукции); 2) «как производить» (обуславливается конкуренцией между различными производителями); 3) «для кого производить» (определяется соотношением спроса и предложения на рынке).

Таким образом, формирование и развитие маркетинга в перерабатывающей промышленности предполагают учет таких его функций, как: планирование деятельности предприятий по переработке на продовольственном рынке с учетом предполагаемых тенденций его развития; овладение определенной долей рынка; ориентация всей мар-

кетинговой деятельности на долговременные результаты; применение в единстве и взаимосвязи стратегии и тактики активного приспособления к требованиям реальных и потенциальных потребителей с одновременным целенаправленным воздействием на них.

Библиографический список

1. Котлер Ф. Основы маркетинга: краткий курс. – Вильямс, 2007.
2. Эдерсхейм Э.Х. Лучшие идеи Питера Друкера. – Питер, 2011.
3. Маслова Т.Д., Божук С.Г., Ковалик Л.Н. Маркетинг: учебник для вузов. – Питер, 2007.



УДК 631.158:658.3

А.И. Колобова,
Н.Н. Лопухова

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ОРГАНИЗАЦИИ ВОСПРОИЗВОДСТВА КАДРОВ

Ключевые слова: воспроизводство кадров, система ведения хозяйства, факторы воспроизводства кадров, конкурентоспособность аграрных предприятий, экономическая оценка.

Введение

Социально-экономические изменения, происходящие в советский, перестроечный и рыночный периоды, привнесли свой вклад в процесс воспроизводства совокупного общественного продукта, что отразилось и на производстве продукции сельского хозяйства. Удельный вес сельского хозяйства в создании ВВП страны сократился с 11,7% в 1991 г. до 4,7% в 2009 г. Уровень развития инженерной, социальной и рыночной инфраструктур крайне низок, изношены основные производственные фонды. Обеспеченность основными видами техники значительно ниже, чем в развитых странах. Так, в 2009 г. на 1000 га пашни в США приходилось 26 тракторов и 18 зерноуборочных комбайнов, в Канаде – 16 и 18 соответственно, в странах Евросоюза – 106 и 21, в Российской Федерации – 5 и 3 соответственно. Требуется модернизация сельскохозяйственного производства на основе внедрения инновационных, прогрессивных технологий; интенсивное расширенное воспроизводство, что могут обеспечить только высококвалифицированные, подготовленные сельскохозяйственные кадры. При этом ор-

ганизация всех процессов воспроизводства на предприятиях, отраслях, в регионе взаимосвязана и взаимообусловлена. Развитие процессов производства, распределения, обращения зависит от организации воспроизводства кадров, с другой стороны, на процесс воспроизводства кадров влияет организация всех других воспроизводственных процессов [1-3]. Для изучения влияния организации воспроизводства кадров на эффективность, конкурентоспособность аграрных предприятий важно определить оценочные показатели процесса воспроизводства кадров, с учетом его влияния на другие воспроизводственные процессы.

Цель – определить показатели экономической оценки организации воспроизводства аграрных кадров с учетом влияния их на эффективность и конкурентоспособность аграрного производства.

Исходя из цели поставлены **задачи:** систематизировать разные позиции ученых по поводу экономической оценки организации воспроизводства кадров; предложить систему показателей экономической оценки организации воспроизводства кадров.

Объект и методы исследования

Объект исследования – организация воспроизводства кадров в аграрных предприятиях региона; влияние данного процесса на эффективность аграрной экономики.

При проведении исследований были использованы труды отечественных и зарубежных ученых по исследуемой проблеме и экономические методы: экономико-статистический, монографический, абстрактно-логический.

Результаты

Исследования научной литературы по проблемам воспроизводства кадров в аграрной экономике показали, что сегодня не определены единые подходы к системе показателей для экономической оценки организации воспроизводства кадров. Отечественные и зарубежные ученые в основном предлагают показатели для оценки эффективности использования отдельных элементов воспроизводства кадров, но недостаточно увязывают их влияние на результаты воспроизводства.

Ряд авторов (А.М. Бутенко, Р.Д. Хусейн, Е. Капустин) предлагают определять затраты на воспроизводство кадров с целью научной обоснованности материального стимулирования кадров, оценки эффективности их подготовки и правильного использования [4]. Так, уровень квалификации работника предлагается определять по формуле:

$$U_k = B_o + B_c + B_{np},$$

где B_o – время общего образования, лет;

B_c – время специального образования, лет;

B_{np} – время производственной практики, лет.

Для установления различий во времени подготовки квалифицированного работника предлагается вычесть из времени, затраченного на обучение более квалифицированного рабочего, время обучения менее квалифицированного (B). Тогда различия во времени подготовки ($P_{вр.подг.}$) будут определяться по формуле:

$$P_{вр.подг.} = B_o + B_c + B_{np} - B.$$

Так как это время распределяется на весь период трудовой деятельности работника с момента получения им квалификации ($B_{кв}$) до времени окончания трудовой деятельности (B_k), то различия квалификации любого работника (по отношению к работнику простого труда) (P) определяются по формуле:

$$P = \frac{B_o + B_c + B_{np} - B}{B_k - B_{кв}}.$$

По расчетам авторов, время подготовки инженера с годичным стажем работы на 25% больше времени подготовки рабочего низшего разряда, имеющего неполное среднее образование. Разница в оплате труда инженера и рабочего низшего разряда на 25% компенсирует затраты труда ра-

ботника на получение им той или иной квалификации. Для создания же материальной заинтересованности, указанное различие в заработной плате, определяемое разницей во времени подготовки, должно быть умножено на коэффициент материальногоощернения (K_m), который может быть установлен лишь на основе глубокого анализа как текущего, так и перспективного баланса рабочей силы.

По нашему мнению, данная методика подходит для сравнения уровня квалификации работников, однако не учитывает время повышения их квалификации.

Интересен японский подход к данному вопросу, когда учитывается мотивация самого процесса обучения, а не его результатов, как это распространено в западноевропейских странах. В Японии считают, что знания, умения, опыт приходят с возрастом, а творческая активность стимулируется благодаря умелому управлению человеческими ресурсами. До сих пор относительно немногие японские фирмы практикуют отчеты о проделанной работе или итогах обучения, проверки индивидуальных способностей, экзамены и т. д., то есть не исчисляют затраты предприятия на воспроизводство кадров и не ждут мгновенной отдачи.

В.В. Громыко выделяет два подхода к оценке эффективности вложений в работников: в первом – человеческий ресурс является фактором затрат, напрямую связанным с производством продукта, а ценность человеческих ресурсов равна результатам влияния на производительность труда, повышение же квалификации связывают с текущими издержками производства; во втором – человеческие ресурсы рассматриваются как активы предприятия, капитализированные вложения. Расходы на обучение воспринимаются не как издержки, а как инвестиции, обеспечивающие долговременный рост [5]. Мы согласны с автором в том, что второй подход направлен на совершенствование воспроизводства кадров и закладывает основы успешности предприятия в перспективе.

Отдельными учеными сделана попытка создания системы оценки уровня воспроизводства кадров, эффективности их использования. Так, Р.Д. Хусейн для оценки уровня воспроизводства рабочей силы, ее использования на предприятии предлагает следующие показатели: производительность труда; количество земли на одного работника (обеспеченность рабочей силой); качественный состав трудовых ресурсов; степень использования трудовых ресурсов (отношение фактических затрат труда к плановому годовому фонду рабочего времени); выработка человеко-дней одним работни-

ком; распределение и структура использования работников по месяцам года – характеризует сезонность использования рабочей силы; движение рабочей силы: оборот и текучесть; удельный вес наемных и привлеченных работников; уровень оплаты труда. Однако в данной системе показателей, характеризующей в большей мере подбор кадров, их качественный состав и использование работников в процессе производства, нет увязки с конечными результатами производства.

Ряд исследователей (Н.А. Ляпкина, А.В. Селютин, Б.М. Генкин, В.В. Пчелкина) выделяют качественные показатели оценки воспроизводства кадров: уровень квалификации, опыт работника, умения и навыки, личностные качества, образовательный уровень, подготовку и т.д. А.В. Селютин, Т. Синявец дополняют данные показатели количественными: численность кадров, фонд рабочего времени, средний уровень производительности труда, функциональная структура персонала и др. [6]. Необходимо заметить, что увеличение занятых в аграрном секторе – далеко не самое главное условие его прогрессивного развития. Зарубежный опыт организации аграрного менеджмента показывает, что для эффективного функционирования сельского хозяйства в целом достаточно и того, чтобы в отрасли было занято не более 5% селян (9,8% по России в настоящее время). По нашему мнению, в данных системах оценки воспроизводства кадров учеными недостаточно учитывается влияние и расчет уровня организации воспроизводства кадров на конечные результаты и эффективность деятельности самого предприятия.

И. Анисимова предлагает оценивать эффективность воспроизводства кадров показателями, характеризующими эффективность производства и финансовое состояние предприятия (объем производства, издержек, прибыль и ее динамика, валовой доход, оборот капитала, оборачиваемость оборотных средств, уровень сверх нормативных запасов оборотных средств, показатели ликвидности, доля на рынке и др.). По нашему мнению, на данные показатели влияет организация и других процессов воспроизводства, нет и критерия оценки данного процесса.

Л. Миляева дополняет систему оценки воспроизводства кадров количеством несчастных случаев, профессиональных заболеваний, трудовых конфликтов, невыходов на работу без уважительной причины жалоб на администрацию и условия труда. Приведенная система показателей больше характеризует условия труда и микроклимат на предприятии.

Ряд авторов (В.В. Пчелкина, Л. Миляева, А.Г. Шатохин) предлагают один комплексный показатель эффективности воспроизводства кадров – конкурентоспособность работника – уровень интеллектуального и физического развития работника, профессиональную и территориальную мобильность; ряд личных качеств: самостоятельность, инициативность, предприимчивость, деловитость и т.д. [7, 8]. Само определение конкурентоспособности вызывает сомнения. Л. Миляева предлагает оценивать степень соответствия индивидуальных особенностей рабочей силы требованиям конкретной профессиональной деятельности; эффективность социально-трудовых отношений и использования трудового потенциала [9].

По нашему мнению, конкурентоспособность работника рассматривается вышеуказанными авторами только с позиции самого работника. С позиции же работодателя, конкурентоспособные работники – это высококвалифицированные кадры, основа развития предприятия, двигатели научно-технического прогресса. Работодателю выгодно формировать конкурентоспособный кадровый состав. К сожалению, пока в современных российских условиях работодатель содержит массу низкооплачиваемых низкоквалифицированных работников, не стремится приобретать дорогостоящее оборудование и производить затраты на подготовку высококвалифицированных кадров.

Следует различать показатели и инструменты, с помощью которых происходит оценка процесса. В настоящее время имеются различные инструменты и методы оценки эффективности использования кадров. Для оценки эффективности инновационной составляющей кадрового потенциала предлагает сочетание экспертной (собеседование, опрос и пр.) и инструментальной методик (тесты, задачи и т.п.), так как каждый из этих методов в отдельности обладает определенными ограничениями. Для выяснения тесноты связи и степени зависимости уровня воспроизводства кадров от различных факторов А. Кузнецова предлагает использование метода корреляционно-регрессионного анализа, а В. Богдановский – модель степенной нелинейной зависимости Кобба-Дугласа. Широкое распространение при оценке кадров получают компьютерные технологии и применение экономико-математического моделирования, позволяющих обосновать оптимальную структуру трудового потенциала, исходя из наиболее полного использования имеющихся ресурсов [10]. Программный модуль «Кадровый аудит», базирующийся на информационной

основе программы «1С: Зарплата и кадры», включает решение следующих задач: анализ рабочего места (должности); оценка рабочего места (должности); опрос сотрудников; сравнительная оценка психологических особенностей сотрудников; прогнозный анализ и перспективы роста работника. Несомненно, компьютеризация кадровой работы облегчит обработку данных при оценке кадров, однако полагаться на компьютерные выводы по отдельным работникам, по меньшей мере, необъективно.

Представляет интерес метод расчета экономического эффекта от использования социального резерва роста производительности труда на предприятии, составленный В.В. Сороченко. Автор приводит набор формул для расчета экономики численности персонала предприятия, в связи с повышением их квалификации, улучшением условий труда и быта, изменений в оплате, организации труда, удовлетворенности трудом [11]. Однако автор недостаточно учитывает, что экономический эффект отразится не только на изменении численности работников, но, что не маловажно, на показателях эффективности работы самого предприятия, качестве жизни работников. Расчет уровня мотивации работника как фактора, влияющего на организацию воспроизводства кадров и, как следствие, на эффективность деятельности всего предприятия, А. Блинов предлагает рассчитывать посредством их опроса и выделения устойчивых групп. После их выделения необходимо оценить их динамику во времени (рис. 1.).

Так, если доля работников в группе «неадаптированные» увеличивается, необходи-

ма разработка специальных программ, повышающих уровень коммуникации работников. Мы согласны с А. Блиновым в необходимости оценки уровня мотивации кадров, несмотря на сложность и трудность учета. Правильная мотивация - двигатель развития работника и предприятия.

Однако целью организации воспроизводства кадров является повышение эффективности функционирования предприятия в целом. Но поскольку кадры участвуют во всех процессах воспроизводства, в том числе и непосредственно в процессе воспроизводства кадров, необходима система показателей, характеризующая эффективность воспроизводства кадров во всех процессах воспроизводства.

Исходя из вышеизложенного, на наш взгляд, для оценки организации воспроизводства кадров следует выделить три системы показателей: первая характеризует сам процесс организации воспроизводства кадров, уровень эффективности организации всех составляющих его элементов; вторая – уровень эффективности использования кадров; третья – уровень влияния организации воспроизводства кадров на эффективность организации всех процессов воспроизводства на предприятии в целом. Тем самым возможно увязать влияние основных факторов в системе ведения хозяйства на воспроизводство кадров. В итоге раскрывается уровень организации воспроизводства кадров по всем составляющим его элементам и влияние его на эффективность производства в целом и каждого воспроизводственного процесса.

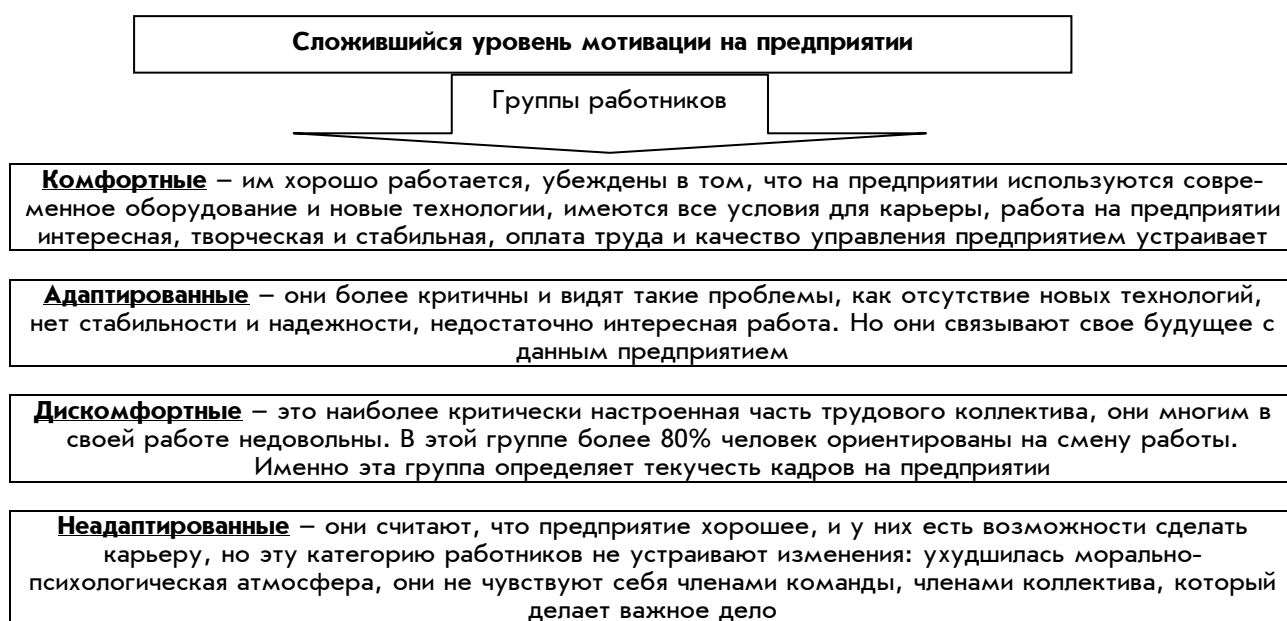


Рис. 1. Группы работников по уровню мотивации труда [12]

Показатели	
Производство	<ul style="list-style-type: none"> – Количество работников в процессе производства – Валовая продукция (работы, услуги) по отраслям и в целом по предприятию: на 1 среднегодового работника, на 1 чел.-ч, на 1 га посевной площади, на единицу живого и овеществленного труда
Распределение	<ul style="list-style-type: none"> – Удельный вес работников (по категориям) по процессам воспроизводства в разрезе отраслей, производственных участков – Инвестиции по процессам воспроизводства (их источники) – Хозрасчетный доход, фонды накопления и потребления, оплаты труда: на 1 среднегодового работника, на 1 чел.-ч
Обращение	<ul style="list-style-type: none"> – Количество работников в процессе обращения (по направлениям) – Коэффициент качества продукции – Отношение стоимости реализованной продукции к стоимости сырья – Затраты на сырье и реализованную продукцию – Конкурентоспособность работников (валовой доход, прибыль от реализации на 1 работника) – Уровень рентабельности продаж
Воспроизводство кадров	<ul style="list-style-type: none"> – Количество работников в процессе воспроизводства кадров – Количество рабочих мест по процессам воспроизводства – Обеспеченность кадрами по процессам – Уровень квалификации кадров – Общеобразовательный уровень – Качество жизни работников (доходы на живой и овеществленный труд) – Изменение социальных условий жизни и труда: обеспеченность жильем, удовлетворенность условиями труда, затраты на воспроизводство кадров по направлениям (основным элементам), уровень нравственности в коллективах предприятий, развитие сферы образования, здравоохранения, связи и других объектов социально-инженерной инфраструктуры – Инновации на работника по процессам воспроизводства, отраслям, направлениям

Рис. 2. Система показателей оценки эффективности организации воспроизводства кадров по процессам воспроизводства

Данная система показателей характеризует эффективность организации воспроизводства кадров на микроуровне. Кроме того, представленная система показателей позволяет систематизировать и оценить влияние отдельных факторов на воспроизводство кадров в аграрных предприятиях при организации всех процессов воспроизводства, что дает возможность обосновать основные направления их совершенствования в конкретных экономических условиях для каждой отрасли и предприятия в целом.

Воспроизводство кадров занимает важное место в системе ведения хозяйства, так как от человека зависит внедрение новшеств в производство и, в конечном итоге, повышение его эффективности, что опять же приводит к улучшению качества жизни работников и всего населения, обеспечивается их продовольственная безопасность и уверенность в завтрашнем дне.

Все вышесказанное подтверждает актуальность исследуемой проблемы, необходимость выявления факторов, влияющих на организацию интенсивного расширенного воспроизводства предприятия, отрасли и в частности воспроизводство кадров.

Библиографический список

1. Колобова А.И. Организация производства на предприятиях АПК: учебное пособие. – Барнаул: Изд-во АГАУ, 2008. – 397 с.
2. Юсупов М.Л. Воспроизводство квалифицированных кадров сельского хозяйства на Урале // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2003. – № 7. – С. 53-55.
3. Колобова А.И., Воробьев С.П. Аграрная реформа: теория и практика; под ред. А.И. Колобовой. – Барнаул: Изд-во АГАУ, 2008. – 319 с.
4. Бутенко А.М. Воспроизводство квалифицированной рабочей силы в сельском хозяйстве. – М.: Экономика, 1970. – 157 с.
5. Громыко В.В. План и рынок в воспроизводстве рабочей силы: опыт развитых индустриальных стран. – М.: Луч, 1992. – 156 с.
6. Ляпкина Н.А., Миляева Л.Г. Обеспечение конкурентоспособности персонала в условиях его старения: монография. – Барнаул: Изд-во АГУ, 2008. – 100 с.
7. Пчелкина В.В. Воспроизводство рабочей силы в сельском хозяйстве. – Чебоксары: Изд-во Чувашского ун-та, 2000. – 208 с.

8. Селютин А.В. Деловая оценка персонала: авторская методика // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. – 2008. – № 6. – С. 72-84.

9. Миляева Л. Управление конкурентоспособностью персонала в инновационной среде // Человек и труд. – 2007. – № 7. – С. 78-81.

10. Быков В.М., Дороженко М.Г. Применение компьютерных технологий при кадровом аудите // Управление персоналом. – 2009. – № 1. – С. 53-56.

11. Сороченко В.В., Павлинова Е.В. Применение имитационного моделирования при анализе последствий и прогнозирования перспектив использования социальных резервов роста производительности труда предприятия // Воспроизводство и экономический рост: сб. науч. тр.; под ред. В.Н. Черковца, В.А. Бирюкова. – М.: ТЭИС, 2001. – С. 373-383.

12. Блинов А., Захаров В., Захаров И. Особенности мотивации персонала в кризисной ситуации // Экономист. – 2010. – № 3. – С. 25-31.



УДК 60.550.325.13

**С.Г. Максимова,
О.Е. Ноянзина,
Н.П. Гончарова,
Д.А. Омельченко,
Г.С. Авдеева**

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ И ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ВЫЗОВЫ СТАРЕЮЩЕГО ОБЩЕСТВА В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Ключевые слова: социально-экономические последствия, демографическое старение, стареющее общество, социально-экономические условия.

Значительное влияние на функционирование и развитие общества и человечества в целом оказывает так называемое «старение» («постарение») населения, происходящее в большинстве развитых стран мира и требующее не только от социальной науки, но и от социальной политики и практики принятия адекватных мер по всестороннему изучению этого процесса, предупреждению и нивелированию его возможных негативных последствий. Сегрегация поколений и драматические последствия модернизации в отношении престарелых стали общей судьбой большинства стран западного мира. Аналогичная ситуация наблюдается и в России [1].

Г.П. Медведева (2000 г.), анализируя причины постарения населения, акцентирует внимание на разработанных в мировой науке наиболее типичных и естественных факторах, вызывающих старение населения, а именно: гуманизации общественных отношений; рост образовательного и культурного уровня населения; повышение благосостояния основной массы населения; повышение доступности и качества медицинской помощи и других социальных благ и услуг; снижение смертности, вызванной неестественными причинами; снижение рождаемости [2].

Эти процессы являются в настоящее время типичными для подавляющего большинства промышленно развитых и развивающихся стран, характеризующихся социально ориентированной экономикой и развитой социальной инфраструктурой на всей территории. Вместе с тем известно, что процесс старения населения идет с различной