

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИЗУЧЕНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

Одной из насущных проблем, требующих серьёзного и глубокого изучения аграрной наукой, стала проблема кадрового обеспечения сельскохозяйственного производства. Недостаточная исследованность теоретических и практических аспектов, а также значимость для возрождения и устойчивого развития отечественного агропромышленного комплекса обусловили необходимость исследования кадрового потенциала сельского хозяйства.

В отечественной экономической литературе термин «кадровый потенциал» до 1990 г. практически не употреблялся, так как не было четкого определения данной категории. Объясняется это сложностью её содержания, недостаточной изученностью. В традиционной экономической науке в основном рассматривается трудовой потенциал. Чтобы раскрыть содержание понятия «кадрового потенциала», предлагается рассмотреть иерархическую взаимосвязь с трудовым потенциалом, выяснить содержание каждой из них и выявить практику применения их в теории и прикладных исследований. Для решения поставленной задачи необходимо изучить ту часть населения, которая является носителем трудовых отношений в обществе. В экономике для определения этой части населения используется термин «трудовые ресурсы».

Качество трудовых ресурсов характеризуется половозрастной структурой, образованием, квалификацией, навыками к труду, здоровьем, продолжительностью жизни, трудовой деятельностью, социально-экономической мобильностью, соотношением между занятыми умственным и физическим трудом. Они выражают междисциплинарный потенциал этой экономической категории, связь её экономического содержания с демографическими, социологическими и статистическими аспектами трудовых ресурсов.

Трудовые ресурсы двояки по своей природе. С одной стороны, они являются главной производительной силой общества, с другой, - выступают как субъект и объект производственных отношений, охватывающих процессы их формирования, распределения и использования.

С началом рыночных реформ ряд экономистов стали предлагать заменить категорию «трудовые ресурсы», например, термином «ресурсы для трудовой деятельности» или «трудовой потенциал», утверждая, что новый термин закономерно заменяет категорию «трудовые ресурсы» и позволяет на новом качественном уровне подойти к решению методологических и теоретических вопросов проблемы [1, с. 160; 3, с. 143].

Мы считаем, что категорию «трудовые ресурсы» села правомерно рассматривать лишь в территориальном аспекте, то есть применительно к сельской местности страны, республики, края и т.д. На предприятиях сельского хозяйства, как и в других отраслях, целесообразно использовать понятие «кадры», которое характеризует работников, занятых в рамках конкретного предприятия, объединения, отрасли, обладающих однородным профессионально-квалификационным составом.

В экономических публикациях по сей день используется дублирующее выше-рассмотренные категории, имевшее широкое применение в экономической литературе, особенно в 80-е годы, понятие «трудовой потенциал». Под «потенциалом» обычно подразумеваются источники, возможности, средства, запасы, которые могут быть использованы для решения какой-либо задачи, достижения определённой цели, а также возможности отдельного лица, общества, государства в определённой области.

Понятием «трудовой потенциал» в экономической литературе длительное время оперировали работники плановых

и статистических органов, понимая под его содержанием соответствующие трудовые ресурсы, рассматриваемые в аспекте единства их качественной и количественной стороны, либо совокупного общественного работника и соответствующие условия труда, либо население и занятость, образовательный уровень, содержание труда, техническую вооружённость труда и т.д. [2, с. 10-17; 5, с. 111; 6, с. 15-16].

Трудовой потенциал формируется на различных уровнях по вертикали и горизонтали. По вертикали - это взаимосвязанные потенциалы общества в целом, предприятия, отдельного работника, по горизонтали - потенциалы районов, областей, экономических регионов. Кроме того, проблема имеет отраслевой аспект, поскольку формирование и использование трудовых потенциалов в различных сферах экономики отличаются своими особенностями. Большой специфичностью характеризуется трудовой потенциал сельскохозяйственного производства. Особенности касаются, прежде всего, структуры, процесса формирования и его реализации. Сельскохозяйственное производство функционирует на основе территориально-отраслевого принципа. Поэтому его развитие зависит, прежде всего, от уровня использования местных возможностей и, в первую очередь, от трудового потенциала той или иной территории.

Количественную базу трудового потенциала, по нашему мнению, составляет население территории, а не его трудовые ресурсы, как это считается у большинства исследователей. Трудовые ресурсы, являясь частью населения, имеют различные количественные и качественные характеристики не сами по себе, а в связи с тем, что отражают в своей структуре ту демографическую ситуацию, которая складывается в том или ином регионе. Поэтому количественные изменения потенциала связаны с демографической ситуацией в целом.

Качественную базу трудового потенциала определяет уровень развития производительных сил и культуры, влияющих на всю совокупность личностных характеристик работников.

На наш взгляд, давая уточнение понятию «трудовой потенциал», следует отметить, что он с количественной сторо-

ны выражает возможности по привлечению к участию в труде определённой части населения, а с качественной — возможности реализации в производстве всех личных качеств и особенностей, формируемых у населения, прежде всего, социально-экономическими и политическими отношениями, системой подготовки и повышения квалификации кадров.

Качественная и количественная структуры потенциала складываются под влиянием большого числа условий и факторов. Количественная (ресурсная) структура формируется под воздействием демографических процессов (динамики населения, типа его воспроизводства, уровней рождаемости и смертности, миграционной подвижности, возрастнополовой структуры), уровня развития производственных отношений, определяющих общественно необходимые трудовые затраты и степень интенсивности труда. Качественная структура в большей степени складывается под воздействием тех факторов, которые определяют уровень развития способности к труду и личности вообще. К ним можно отнести социальную структуру, уровень развития систем общего и специального образования, сферы культуры и быта, здравоохранения, физкультуры и спорта и др.

Ряд авторов под трудовым потенциалом понимают «резервы трудовых ресурсов», рассматривая их в «единстве количественной и качественной сторон» [3, с. 319]. Они полагают, что ведущую роль в понятии «трудового потенциала» играют качественные параметры социального и экономического характера, прежде всего, образовательный уровень, профессионально-квалификационная подготовка, мобильность работников, их фонд рабочего времени в зависимости от возраста и пола.

Необходимость в особом, отличном от категории «трудовые ресурсы» понятии «кадров» обусловлена тем, что и на отраслевом уровне, и на уровне предприятия, имеется глубокая практическая заинтересованность в подборе нужных работников на принципах индивидуального подхода, обязательного учёта деловых, профессионально-квалификационных и личных качеств.

Кадры - это та часть трудовых ресурсов, которая постепенно функционирует в данной отрасли, на её предприятиях, причём имеет соответствующие специфики отрасли профессионализацию и квалификацию.

Использование кадров в любой отрасли во многом определяется состоянием трудового потенциала региона. Кадры характеризуются количественными и качественными показателями: численностью, половозрастным составом, квалификационной структурой, уровнем профессиональной подготовки не абстрактно, а с учётом конкретных потребностей данного предприятия.

В зависимости от вида трудовой деятельности и характера выполняемых функций кадры традиционно делятся на четыре основные категории: рабочие кадры, кадры служащих, кадры специалистов, кадры руководителей. Эти четыре категории составляют целостное понятие «кадры» на основе главного признака кадров: характера выполняемой работы на определённом рабочем месте на базе определённых знаний и умений, профессиональной подготовки.

Относительно содержания и экономической сущности категории «кадры» в научном обороте также имеют место различные интерпретации. Согласно энциклопедическому словарю «кадры» - это штатный состав квалифицированных работников предприятия.

«Под кадрами в широком значении слова, отмечает В.Б. Фёдоров, обычно понимают все категории трудящихся из числа самодеятельного населения». Термин «кадры», по его мнению, часто употребляется в более узком смысле, когда подразумевается самая квалифицированная часть работников физического и умственного труда [3, с. 9].

На наш взгляд, «кадровый потенциал» - категория, характеризующая совокупность общих и профессиональных знаний, умений, трудовых навыков и социальных качеств работников, занятых в определённой сфере деятельности - в предприятии, учреждении, отрасли.

Кадровый потенциал — не просто сумма работников; он включает в себя не только используемые, но ещё не задействованные в производстве способности работающих.

Значит, кадровый потенциал при одной и той же сумме работников может возрастать за счёт приведения в действие человеческих ресурсов, не используемых ранее.

Кадровый потенциал автором рассматривается в двух аспектах: фактическом и перспективном.

Фактический кадровый потенциал адекватен составу кадров отрасли (организации), под которым подразумевается совокупность сотрудников, выполняющих определённые функции в процессе производственной деятельности на базе выявленных способностей.

Перспективный кадровый потенциал характеризует максимальные возможности кадров, которых можно достичь при улучшении условий хозяйствования и оптимальном использовании способностей работников.

Разность между перспективным и фактически достигнутым уровнем использования возможностей кадров отражает величину неиспользованных резервов. В связи с этим понятие «кадровый потенциал» имеет двойной смысл. С одной стороны, оно характеризует наличный кадровый состав и его использование, с другой, — связано с выявлением нераскрытых способностей, непроявленных профессиональных качеств, задатков, возможностей работников.

Второй аспект, по нашему мнению, является необходимым дополнением основного содержания категории «кадровый потенциал». Он нацеливает на использование не раскрытых задатков и способностей личности, профессиональных качеств, которыми обладает как отдельный человек, так и первичный трудовой коллектив, коллектив предприятия в целом и которые могут быть приведены в действие. Кадровый потенциал практически соответствует сумме количественной и качественной оценки всей потенциальной массы работы, которую способны произвести работники данного трудового коллектива предприятия. Его качество определяется совокупностью имеющихся свойств, возможностей, мерой полезности работников данного хозяйственного звена в удовлетворении возрастающих общественных потребностей.

Величину кадрового потенциала предлагается определять количественными

(численность кадров, их половозрастная структура, совокупный фонд рабочего времени) и качественными (уровень квалификации и личностные характеристики работников, общий, специальный и частный уровни насыщенности специалистами, удельный вес специалистов в резерве, общий объем профессионально-квалификационного продвижения на предприятии и его скорость) показателями. В виду сложности учета большого количества выявленных характеристик, все показатели кадрового потенциала сгруппированы в четыре основных блока, согласно положениям системного подхода. Постоянство показателей относительно, они могут изменяться и дополняться. Главное их назначение — всесторонняя, комплексная оценка количественных и качественных параметров кадрового потенциала.

Изучение показателей кадрового потенциала начинается с выяснения наличия, обеспеченности и укомплектованности кадрами по всем категориям работающих.

Качественный состав работников изучается в различных направлениях: по стажу работы в отрасли, возрасту, полу, результатам аттестации.

Важным методологическим аспектом разработки показателей, отражающих движение кадров, является рассмотрение их связей с изменением эффективности отраслей сельского хозяйства. Внедрение на предприятиях сельского хозяйства системы квалификационно-должностного продвижения, создание стабильных трудовых коллективов, снижение текучести оказывают значительное влияние на социально-экономическое развитие отрасли.

Совершенствование измерения эффективности использования кадров является одним из более важных аспектов повышения экономической эффективности сельского хозяйства. От степени соответствия показателей использования кадрового потенциала реальным затратам труда в большей степени зависит определение путей развития отраслей сельского хозяйства. К числу таких показателей относятся: уровень производительности труда, удельный вес расходов на содержание работников управления, коэффициент использования специалистов по назначению и по специаль-

ности, коэффициент использования фонда рабочего времени, удельный вес специалистов, находящихся в резерве.

Методику изучения кадрового потенциала в перспективе можно дополнить реальными показателями его состояния в современных условиях. Мировая и отечественная практика в качестве таковых выделяют: уровень образования и показатели профессионально-квалификационной структуры, культурный уровень, показатели здоровья, половозрастную структуру, среднюю продолжительность жизни, соотношение занятых в материальном производстве и в непродуцированной сфере, преимущественно умственным и преимущественно физическим трудом, показатели миграции и ряд иных.

Таким образом, в результате проведенных теоретических изысканий выявлены методологические основы изучаемой категории, определены показатели оценки кадрового потенциала и сформирована универсальная методика его изучения, что может послужить теоретическим обоснованием организации новой более эффективной системы кадрового обеспечения сельскохозяйственной отрасли.

Библиографический список

1. Андреев С.В. Кадровый потенциал и проблемы занятости в условиях перехода России к рыночным отношениям / С.В. Андреев. М.: Ин-т социологии, 2003. 180 с.
2. Федоров В.Б. Сельскохозяйственные кадры: опыт и проблемы / В.Б. Федоров. Л.: Лениздат, 2004. 230 с.
3. Шелковин И.Д. Концептуальные основы профессиональной подготовки аграрных предпринимателей / И.Д. Шелковин // Сб. науч. тр. Акад. кадровой и соц. политики. 2005. Вып. 2. 380 с.
4. Постановление Правительства Российской Федерации от 10 февраля 2000 г. № 117 «О совершенствовании кадрового обеспечения агропромышленного комплекса».
5. Долгушкин Н.К. Проблемы кадрового обеспечения АПК и пути их решения / Н.К. Долгушкин // Пробл. упр. агропром. комплексом России: матер. Междунар. науч.-практ. конф. (30-31 мая 2000 г.). Том 1: Теория и практика

упр. АПК на макроуровне. СПб.; Пушкин, 2000. 480 с.

6. Формирование кадрового потенциала и рынка труда в аграрной сфере региона / М.В. Москалёв, В.Г. Еникеев. СПб., 2005. 150 с.

7. Шайтан Б. Концепция кадрового обеспечения АПК в условиях становления и функционирования рыночной экономики / Б. Шайтан, И. Бухтияров и др. М.: АМБ МСХРФ, 2000. 70 с.



УДК 338.436.33:633.1.003.13 (470.326)

**В.А. Курьянов,
А.В. Курьянов**

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ЗЕРНОПРОДУКТОВОГО ПОДКОМПЛЕКСА

Продовольственная безопасность страны на современном этапе в огромной степени зависит от эффективности функционирования зернового производства. Уровень его развития во многом определяет политическую и экономическую стабильность в стране. Чтобы обеспечить потребности страны в необходимом объеме и ассортименте, необходимо комплексное и сбалансированное развитие зернового хозяйства, хранения, переработки и использования зерновых ресурсов, полное изменение системы управления со стороны государства. Речь идет о формировании новых взаимосвязей между производителями и потребителями зерна на основе взаимной заинтересованности, способствующей увеличению производства и более рациональному использованию зерна.

Зернопродуктовый подкомплекс представляет собой производственно-экономическую систему отраслей и функциональных подразделений, участвующих в производстве зерна и продуктов его переработки, взаимосвязанных общностью целей и экономических интересов. Основные функционально-технологические подразделения зернопродуктового подкомплекса складываются в соответствии со стадиями воспроизводства конечной продукции: производство материально-технических средств, производство зерна, закупка, хранение, первичная переработка зерна, пищевая промышленность и торговля.

Формирование зернопродуктового подкомплекса должно осуществляться на основе следующих принципов: во-первых, производство сравнительно однородной конечной продукции, связанной с использованием определенного вида конечного сырья, во-вторых, наличие наиболее тесной технологической и экономической взаимосвязи между вертикально интегрированными отраслями.

При определении эффективности зернопродуктового подкомплекса необходимо разграничение показателей промежуточного и конечных результатов. На каждом уровне структурного подразделения аграрно-промышленного комплекса эффективность определяется не суммой эффектов предыдущих стадий производства, а конечной продукцией этого уровня, при этом она рассчитывается путем сопоставления полученного эффекта с затратами материально-денежных средств или с величиной производственных ресурсов на всех стадиях интегрированного производства, обусловивших получение конечного результата.

При изучении экономической эффективности зернопродуктового подкомплекса необходимо учитывать особенности отрасли зернопроизводства: высокий уровень механизации; наличие большого разнообразия зерновых культур, различающихся по технологии возделывания; сезонность производства; различные направления использования зерна; наличие высокотранспортабельной и