

8. Ушачев И. Г. Социально-экономические проблемы развития малых форм хозяйствования на селе // АПК: Экономика, управление. – 2011. № 1. – С. 3-9.
9. Ушачев И. Г. Основные направления стратегии устойчивого социально-экономического развития АПК России // АПК: Экономика, управление. – 2017. № 6. – С. 4-24.
10. Шутьков А. А. Аграрная реформа, этапы и результаты: проблемы модернизации и продовольственной безопасности // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2017. № 4. – С. 2-6.
11. <http://agro.tatarstan.ru/gus>. Сайт министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Татарстан.
12. Сельское хозяйство Республики Татарстан, статистический сборник. Татарстанстат. – Казань: ТО ФСГСпоРТ, 2019. – 107 с.

УДК 331.101.26

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ В СОЮЗНОМ ГОСУДАРСТВЕ РОССИИ И БЕЛАРУСИ

Н.С. Яковчик¹, д. э. н., профессор, **Б.И. Шайтан²**, к.э.н., профессор

*¹Учреждение образования «Белорусский государственный аграрный
технический университет», г. Минск. Беларусь*

*²ФГБОУ ДПО «Российская академия кадрового обеспечения агропромышленного
комплекса», г Москва. Россия*

HUMAN CAPITAL: DEVELOPMENT STRATEGY IN UNION STATE OF RUSSIA AND BELARUS

N.S. Yakovchik, B.I. Shaitan

Аннотация: В статье изложены актуальные вопросы управления человеческим капиталом в условиях инновационного развития АПК Союзного государства России и Беларуси. Рассмотрены проблемы воспроизводства человеческого капитала и предложены пути повышения профессионально-квалификационного уровня работников АПК при ведении высокотехнологичных производств.

Ключевые слова: экономический рост, агропродовольственный рынок, производительность труда, образование, человеческий капитал, инвестиции, инновационное развитие, воспроизводство, переподготовка кадров.

Abstract: the article presents topical issues of human capital management in the conditions of innovative development of the agro-industrial complex of the Union state of Russia and Belarus. The problems of reproduction of human capital are considered and ways to improve the professional qualification level of agricultural workers in the conduct of high-tech industries are proposed.

Keywords: economic growth, agri-food market, labor productivity, education, human capital, investment, innovative development, reproduction, retraining.

Введение. Труд всегда был и остается преобладающим компонентом производительных сил, главным источником экономического роста общественного производства. Производительные силы любого общества являются составляющими двух основных элементов: людей, непосредственных производителей с их опытом и трудовыми навыками, и созданных ими орудий труда.

Французский демограф А. Сови столетием ранее К. Маркса [1] сделал следующий вывод: «Внимательное изучение экономической эволюции... показало, что главным фактором развития прогресса является не капитал, как полагали долгое время, а знания людей, их способность создавать богатство» [2].

Возникновение и развитие человеческого капитала является закономерным, исторически обусловленным процессом, результатом прогресса науки и технологии.

Цели и задачи исследований. Рассмотреть различные подходы к понятию «человеческий капитал», показать первостепенную важность его в экономическом развитии, наметить основные пути укрепления человеческого капитала в агропромышленном комплекса.

Понятие «человеческого капитала», впервые было введено основоположником классической экономической теории английским экономистом Адамом Смитом в начале XIX в. Он утверждал, что основной капитал состоит в числе прочего "из приобретенных и полезных способностей всех жителей или членов общества, т. е. как бы включает в себя «человеческий капитал» [3].

Дальнейшее развитие концепция человеческого капитала получила в конце 50-х – начале 60-х гг. XX в. в рамках чикагской школы национальной экономики (работы Т. Шульца, Г. Беккера, Я. Менцера) [4, 5].

Высокий уровень образования, развитие умений и навыков персонала являлись главным условием экономического роста и повышения производительности труда на протяжении XX века, они будут определять и дальнейшую экономическую перспективу.

В современной экономической литературе союзного государства России и Белоруссии интерес к данной проблеме активизировался в 90-е гг. XX в. (труды Н.П. Беяцкого, В.Р. Веснина, В.Г. Гусакова, А.Я. Кибанова, П.В. Лещиловского, Л.Н. Маркусенко, А. С. Миндрин, О.А. Пашкевич, А.М. Югая и другие [6–11]). Академик Абалкин Л.И. [13, С. 167-174] признает, что только осознание важности человеческого капитала обусловило широкое распространение во всем мире инвестиционных программ по его ускоренному формированию. Во всех развитых странах, по мере того как наука и образование становились важными принципами долгосрочной государственной политики, аккумулировались соответствующие вложения и они включались в производственные расходы.

В наше время все программы экономического развития должны рассматриваться через призму человеческого фактора. Решения,

принимаемые для достижения более высоких экономических результатов и других целей, во-первых, должны улучшать условия жизни и труда людей, а во-вторых, создавать условия для максимальной реализации человеческого потенциала. Общественный прогресс невозможен, если не будут обеспечены ключевые цели развития человека: долголетие и здоровье; приобретение, расширение и обновление знаний в течение всей жизни. Доминирующим фактором развития становится человеческий капитал.

В экономической науке под человеческим капиталом понимается имеющийся у человека запас знаний, умений, навыков, опыта, здоровья; грамотное, своевременное и эффективное их использование.

Человеческий капитал – это социально-культурный ресурс общества, без которого невозможна высокопродуктивная производственная и инновационная деятельность, обеспечивающая научно-технический и социально-экономический прогресс. Он рассматривается как движущая сила развития инновационной экономики, или экономики знаний, способной отвечать на вызовы, обусловленные резким обострением конкурентной борьбы на мировом рынке производства.

Человеческий (интеллектуальный) капитал в совокупности с другими видами капитала, составляет основу национального богатства общества.

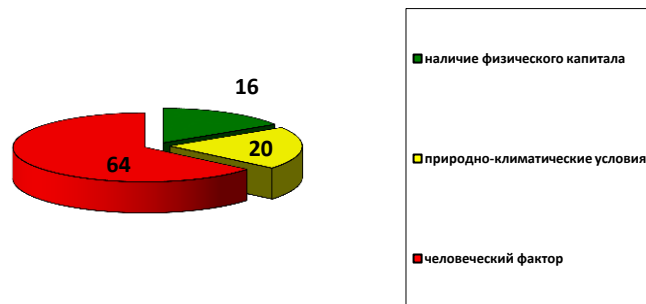
Многочисленные научные исследования в сфере интеллектуального капитала свидетельствуют о его неизмеримо высокой ценности по сравнению с материальными ресурсами. Оценки международных финансовых институтов показывают, что экономический рост в странах с переходной экономикой более чем на 60% зависит от человеческого фактора (рис.1).

К концу XX века доля замещения физического капитала человеческим в совокупном национальном богатстве выросла до 80 %, а в развитых странах мира в интеллектуальный капитал вкладывается около 70 % всех инвестиций, основную долю которых осуществляет

государство. По расчетам экспертов, каждый рубль, вложенный в развитие персонала, обеспечивает от 3 до 8 рублей дохода [11].

Во многих развитых странах мира средства, направляемые на оплату труда работников, являются одними из самых высоких в структуре себестоимости продукции.

Материал и методы исследования. Информационной базой исследования являются статистические данные, оперативная информация Минсельхоза России и Минсельхозпрода Республики Беларусь, нормативно-правовые документы в сфере образования, научные работы отечественных и зарубежных исследователей, личные научные исследования, обобщения и опыт авторов.



Методами проведения исследования являлись: монографический, абстрактно-логический и экспертных оценок.

Результаты и обсуждение исследований. Развитие агропромышленного комплекса в России и Белоруссии находится в тесной взаимосвязи с множеством факторов внешней и внутренней среды (природные, экономические, технологические и др.), однако ведущая роль принадлежит, несомненно, развитию человеческого капитала – именно его качественное обновление служит отражением результатов преобразований в данной отрасли экономики.

Так, в «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года» в качестве целевого выбран инновационный сценарий и в ней заявлено, что действия в экономике будут базироваться на четырёх «И» – институты, инвестиции, инфраструктура, инновации; позже к ней была добавлена пятая составляющая – интеллект. В «Стратегии развития России до 2020 года» также подчеркивается необходимость перехода на ускоренное инновационное развитие, основой которого является совершенствование человеческого потенциала. В «Доктрине продовольственной безопасности Российской Федерации» отмечено, что обеспечение продовольственной безопасности требует проведения модернизации агропромышленного комплекса, предполагающей комплексное целенаправленное развитие производственного потенциала [12, 16].

Модернизация и дальнейшее развитие агропромышленных комплексов России и Беларуси по инновационной модели, отвечающей требованиям социально-ориентированной конкурентоспособной экономики, предполагают в первую очередь внедрение в АПК следующих принципов инновационной экономики, тесно взаимосвязанных и взаимообусловленных уровнем развития человеческого капитала:

1. Создание адекватных условий для воспроизводства в АПК человеческого капитала высокого качества.
2. Активизация тенденции замещения в национальном богатстве природного и физического капиталов человеческим капиталом.
3. Обеспечение соответствующего уровня развития аграрного образования и отраслевой науки.
4. Достижение и поддержание необходимого уровня качества жизни сельского населения.

Очевидно, что в обозначенном инновационном курсе развития АПК человеческому капиталу объективно отводится ключевая роль. Однако, в этом плане и в России, и в Белоруссии предстоит еще многое сделать.

По данным глобального рейтинга продовольственной безопасности «The Economist Intelligence Unit» за 2018 г. Беларусь находится на 44-м месте, а Россия на 42-м месте из представленных 113 государств мира. В разрезе основных его составляющих ситуация представлена следующим образом¹:

1. По уровню экономической доступности продовольствия для населения – Беларусь на 42-м месте, Россия – 37-м;

¹ <https://nonews.co/wp-content/uploads/2018/10/GFSI2018.pdf>.

2. По уровню физической доступности – Беларусь на 43-м месте, Россия – 51-м;

3. По безопасности и качеству сельскохозяйственной продукции и продовольствия – Беларусь на 44-м месте, Россия – 25-м;

4. По обеспеченности природными ресурсами и устойчивости к факторам внешней среды – Беларусь на 53-м месте, Россия – 18-м..

Проблема качества и уровня развития человеческого капитала в АПК обусловлена следующими основными причинами и особенностями данной отрасли:

- неблагоприятная демографическая ситуация и структура населения, проживающего в сельской местности;

- снижение качества жизни сельского населения и доступности для него основных социальных услуг – здравоохранения и образования. В этой связи формирование и развитие человеческого капитала в аграрной сфере проходит в условиях ограниченных возможностей;

- разрушение эволюционно сложившейся системы сельского расселения;

- отсутствие во многих сельских регионах благоприятных условий и стимулов для развития человеческого капитала;

- недостаточная мотивационная заинтересованность предприятий АПК (работодателей) в развитии человеческого капитала и, соответственно, низкие инвестиционные вложения.

Эти и другие причины обуславливают низкую степень мотивации труда работников сельского хозяйства и снижение стоимости человеческого капитала.

Эффективность работы аграрного сектора напрямую зависит от обеспечения отрасли кадрами с новым экономическим мышлением, высоким уровнем общей культуры, профессионализма, правовой грамотности, мотивированными на результаты труда, способными внедрять инновационные технологии и обеспечить производство конкурентоспособной сельскохозяйственной продукции.

В сельскохозяйственных организациях Российской Федерации работает более 290 тыс. руководителей и специалистов, из них 50% имеют высшее образование и 38 % среднее профессиональное образование.

Система аграрного образования Российской Федерации включает 54 вуза, 21 образовательного учреждения дополнительного профессионального образования, 253 техникума и колледжа. Ежегодный выпуск специалистов с высшим образованием составляет более 60 тыс. человек, в том числе на бюджетной основе более 30 тыс. чел.

В сельскохозяйственных организациях Республики Беларусь работает 55,4 тыс. руководящих работников и специалистов (94 % от потребности), качественный состав которых не является оптимальным: 45,5 % имеют высшее образование, доля молодых специалистов в возрасте до 31 года составляет 26 %, доля лиц пенсионного возраста – 12 %.

Подготовку квалифицированных специалистов для агропромышленного производства Республики Беларусь с высшим образованием ведут 4 аграрных

вуза, подчиненных Министерству сельского хозяйства и продовольствия и 5 вузов Министерства образования, со средним специальным образованием — 26 колледжей. В организации АПК ежегодно направляется около 2 тыс. специалистов с высшим образованием.

В Российской Федерации и Республике Беларусь сложилась определенная система переподготовки и повышения квалификации кадров для аграрной отрасли, а также научных работников высшей квалификации. Ежегодно в Российской Федерации проходят обучение более 90 тыс. чел., в том числе на бюджетной основе более 45 тыс. чел. и свыше 10 тыс. чел. – в республике Беларусь.

Вместе с тем, в настоящее время в кадровом обеспечении агропромышленного комплекса как Беларуси, так и России имеется ряд проблем не позволяющих в полной мере сформировать кадровый потенциал, соответствующий требованиям современного производства. Среди них:

- слабая мотивация труда и, как следствие, падение престижа работы на селе;
- ненормированный рабочий день;
- недостаточный уровень профессионализма и квалификации значительной части руководящих работников и специалистов;
- высокая ежегодная сменяемость руководителей и специалистов (15-20%);
- низкая эффективность работы с резервом руководителей в части подбора кандидатур для дальнейшего использования на руководящей работе;
- низкие темпы трансформации новых научных достижений и инновационных технологий в образовательный процесс и производство;
- недостаточная готовность многих руководителей и специалистов к внедрению современных цифровых технологий в сельскохозяйственном производстве;
- «старение» кадров;
- недостаточная практическая подготовленность молодых специалистов к самостоятельной работе в рыночных условиях.

Имеющийся в настоящее время кадровый состав руководителей и специалистов недостаточно подготовлен к эффективному управлению агропромышленным комплексом, повышению его конкурентоспособности на международном рынке, обеспечению продовольственной безопасности Союзного государства.

По нашему мнению, повысить эффективность использования потенциала руководящих работников и специалистов аграрной отрасли помогут следующие меры:

- организация системы мониторинга для определения текущей и перспективной потребности в компетентных квалифицированных кадрах АПК в разрезе профилей и специальностей;
- создание региональных центров оценки и сертификации персонала для отбора контингента слушателей, кандидатов на обучение по перспективным программам, а также специалистов в резерв на должности

руководителей, укрепление этих структур соответствующими кадрами, организация их обучения и стажировки, обеспечение необходимыми методиками отбора и техническими средствами;

– укрепление качественного состава профессорско-преподавательского состава учреждений образования, их непрерывное обучение в организациях АПК, в том числе в зарубежных странах, внедряющих инновационные технологии и достигшие высоких производственно-экономических результатов; привести структуры подготовки педагогических кадров в соответствии с их потребностью;

– широкое внедрение практики проектного обучения специалистов по программам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников АПК, предполагающей формирование проектных команд, направленных на решение конкретных производственных задач;

– предоставление руководителям и специалистам большей самостоятельности в принятии управленческих решений при управлении развитием сельскохозяйственными организациями;

– развитие и усиление экономических методов управления в сочетании с консультированием руководителей и специалистов агропромышленного комплекса;

– постепенный переход от подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров, в основном, для агропромышленного комплекса к обучению кадров для сельских территорий.

В основу аграрной кадровой политики должен быть положен принцип, предполагающий сохранение и совершенствование управленческого ядра отрасли. Его реализации будут способствовать адекватная мотивация управленческого персонала и разработка системы материального стимулирования труда управленческих кадров, что обеспечит привлечение или возврат квалифицированных специалистов из иных сфер экономической деятельности.

Ограниченные финансовые возможности не позволяют многим сельскохозяйственным товаропроизводителям в Беларуси в полной мере стимулировать развитие расширенного воспроизводства на инновационной основе. Так, в 2018 г. показатель рентабельности продаж по конечному финансовому результату (с учетом господдержки) составил 5,7 % (2017 г. – 7,3 %), а рентабельности продаж по конечному финансовому результату (без господдержки) – 0,3 % (2017 г. – 2,0 %) ². При этом 52 % прибыльных организаций имеют показатель рентабельности продаж менее 5 %.

Дальнейшее развитие должна получить *система повышения профессионально-квалификационного уровня работников АПК и подготовки кадров* для высокотехнологичных производств, роста их интеллектуально-образовательного потенциала. Она должна быть ориентирована на актуальные и перспективные направления развития аграрной экономики, включая ее

² Доклад «Социально-экономическое положение Республики Беларусь» январь-декабрь 2018 г. – Минск: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2019. – С.75.

цифровизацию, создание в сельском хозяйстве высокотехнологичных производств, обеспечение аграрных предприятий энергонасыщенной компьютеризированной техникой, развитие социальной инфраструктуры сельских территорий. Важно формирование сети информационно-консультационных услуг в АПК, онлайн-платформ для проведения научно-практических семинаров, лекций, круглых столов для работников аграрной отрасли и социальных учреждений села.

Стратегическим приоритетом устойчивого развития России и Беларуси является качественное воспроизводство человеческого потенциала и эффективное его использование. Учитывая, что основными составляющими воспроизводства человеческого потенциала выступает интеллект, способности человека, его трудовая и деловая активность, то одной из стратегических целей должно стать обеспечение возможности для получения качественного профильного образования, повышение уровня подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров АПК.

В этой связи необходимо:

- формирование национальной модели качественного аграрного образования на базе совершенствования образовательных стандартов в сфере высшего, среднего специального и профессионально-технического образования;

- расширение перечня специальностей по аграрному профилю в соответствии с перспективным уровнем развития национальных экономик России и Беларуси;

- развитие практикоориентированной составляющей обучения на основе стажировок работников АПК как в передовых сельскохозяйственных организациях так и зарубежных аграрных предприятиях и центрах обучения;

- расширение доступа в сети Интернет к электронным учебно-познавательным ресурсам, созданным на базе научно-практических центров, научно-исследовательских институтов, парков высоких технологий аграрных ВУЗов и ССУЗов;

- внедрение цифровых технологий в экономику: электронный документооборот, цифровые платформы, мобильные и онлайн приложения, GPS-системы, автоматизация производственных процессов, робототехника, биосенсоры и т.п.

Это позволит сократить затраты на производство и реализацию товаров (работ, услуг), улучшить их качество и расширить ассортимент; привлечь новых поставщиков и сократить численность персонала, улучшить условия труда и имидж организации, снизить риски, адаптироваться к изменению климата, повысить урожайность сельскохозяйственных культур и продуктивность животных, повысить информированность сельскохозяйственных товаропроизводителей, упростить цепочку поставок продукции до потребителя, оптимизировать логистические потоки, в конечном итоге, и повысить благосостояние сельского населения.

С целью совершенствования системы дополнительного образования, повышения профессионального уровня руководящих работников и

специалистов агропромышленных комплексов Беларуси и России необходимы [14, 15]:

- разработка принципов и механизмов совершенствования интегрированной системы профессиональной переподготовки, повышения квалификации, стажировки кадров АПК и научно-педагогических кадров учреждений образования России и Беларуси в соответствии с потребностью инновационного развития и рынка труда Союзного государства;

- совершенствование учебно-методической базы системы профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки кадров АПК;

- реализация образовательных программ профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки руководителей и специалистов организаций АПК, научно-педагогических кадров учреждений образования с учетом достижений науки и передового опыта;

- организация стажировок в зарубежных странах для изучения применяемых там перспективных и высоко эффективных технологий производства и управления;

- обобщение и распространение достижений науки и передового опыта в АПК;

- оказание производителям сельскохозяйственной продукции консультационных, маркетинговых и аналитических услуг;

- развитие сотрудничества учреждений образования и научных организаций в вопросах проведения научных исследований по проблемам развития агропромышленного комплекса;

- организация обучения иностранным языкам работников организаций АПК и научно-педагогических работников для делового общения в целях расширения возможностей сотрудничества с зарубежными партнерами.

В последнее время в России принимаются меры по дальнейшему улучшению деятельности консультационной службы.

Служба сельскохозяйственного консультирования в Российской Федерации начала свою деятельность с 1993 года, когда по инициативе Минсельхоза России в ряде республик, краев и областей были созданы первые региональные и районные консультационные центры.

Дальнейшее развитие консультационной службы относится к 1995-2002 гг., когда за счет кредитов мирового банка реализовывался проект «АРИС», по которому консультационные центры были созданы в 26 субъектах Российской Федерации.

Согласно данным мониторинга в 2018 году, консультационную деятельность в сфере АПК и развития сельских территорий осуществляли 87 организаций в 62 субъектах Российской Федерации 87 организаций. Среди них 26 государственных (бюджетных, казенных) учреждений предприятий, подведомственных органам управления АПК субъектов Российской Федерации; 38 – федеральные государственные образовательные учреждения

высшего образования; 16 – учреждения дополнительного профессионального образования. Районный уровень представляют 190 консультационных центров.

Кроме того, в рамках Национального проекта «Малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы» и входящего в его состав федерального проекта «Создание системы поддержки фермеров и развитие сельской кооперации» в 82 субъектах Российской Федерации созданы центры компетенций в сфере сельскохозяйственной кооперации и поддержки фермеров. Как показал мониторинг, 76,6 % из них организованы в составе действующих консультационных организаций.

Информационно-консультационные центры являются неотъемлемой частью инновационной системы АПК, где они играют ключевую роль связи между научно-исследовательскими, образовательными организациями и производством (от малых форм хозяйствования до организаций крупного агробизнеса).

До конца 2019 года в системе Министерства сельского хозяйства Российской Федерации функционировал Федеральный центр сельскохозяйственного консультирования и переподготовки кадров АПК (ФЦСК АПК), который в настоящее время Минсельхозом России включен в состав Российской академии кадрового обеспечения агропромышленного комплекса.

Потребителями услуг Центра теперь будут все категории слушателей Российской академии кадрового обеспечения АПК, начиная от руководителей и специалистов органов управления АПК, руководителей консультационных организаций и образовательных учреждений, заканчивая работниками крестьянских (фермерских) хозяйств – КФХ.

Но главной задачей Федерального центра сельскохозяйственного консультирования в составе ФГБОУ ДПО РАКО АПК, помимо оказания помощи сельскохозяйственным товаропроизводителям и сельскому населению путем трансфера инноваций и технологий в сельскохозяйственное производство, является координация деятельности и оказание содействия и помощи в работе региональным консультационным организациям и консультационным центрам аграрных образовательных учреждений.

Это будет реализовываться путем ведения баз данных инноваций, консультантов и методических пособий; осуществления профессиональной переподготовки и повышения квалификации руководителей консультационных центров и консультантов по программе «Сельский консультант»; проведения семинаров, конференций и демонстрационных площадок, «Дней поля» в регионах; организации постоянно действующей выставки на территории ФЦСК в С-Посаде; обобщения отечественного и зарубежного опыта; подготовки и выпуска методических рекомендаций, включая возобновление издания специализированного журнала «Ваш сельский консультант» и т.д.

Важной задачей ФЦСК АПК будет организация тестирования и сертификации консультантов, в том числе с международным участием – Европейской ассоциации сельских консультантов ЕФРАС.

Будет продолжена и расширена работа по организации демонстрационных площадок, на которых демонстрируется весь комплекс технологических операций – от подготовки почвы до уборки урожая. Эта деятельность осуществляется на основе договоров о сотрудничестве с действующими передовыми в технологическом отношении фермерами, компаниями, предлагающими инновационные технологические решения, производителями и дилерами техники, оборудования и семян.

С целью повышения статуса и признания Федерального центра сельскохозяйственного консультирования в регионах предполагается преобразование его в филиал Академии с сохранением нынешнего названия.

Консультационных центров (в качестве подразделений образовательных учреждений) много, а филиал будет единственным в России.

Совершенствование системы профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки кадров АПК и научно-педагогических кадров учреждений образования России и Беларуси должно осуществляться путем разработки:

- предложений по унификации учебно-методической базы и гармонизации законодательства в сфере дополнительного образования;

- единых квалификационных требований к руководителям и специалистам АПК на основе международных и национальных стандартов качества.

- инновационных модульных программ и учебно-методических комплексов для обучения специалистов АПК и информационно-консультационной службы по востребованным направлениям;

- совместных учебно-методических пособий по проблемам развития аграрной экономики Беларуси и России, инновационных управленческих и производственных технологий, информационного консультирования.

- нормативно-правовых основ проведения мониторинга качества дополнительного образования кадров АПК.

Решение данных проблем на уровне Союзного государства возможно посредством разработки и принятия Программы профессиональной переподготовки, повышения квалификации и стажировки кадров АПК Союзного государства России и Беларуси на долгосрочный период.

Выводы. Совершенствование кадрового обеспечения АПК Союзного государства будет способствовать повышению занятости сельского населения, заметному росту производительности труда, увеличению сельскохозяйственного производства и обеспечению продовольственной безопасности России и Беларуси.

Литература

1. Маркс, К. Капитал. Критика политической экономии: в 3 т. / К. Маркс; пер. И.И. Скворцова-Степанова; предисл. Ф. Энгельса. М.: Политиздат, 1973. Т.1. 907 с.

2. Раймон, Р. Политическая экономия: Т. 1 / Пер. с фр. М.: Международные отношения, 1995.
3. Смит, А. Исследования о природе и причинах богатства народов / А. Смит; пер. с англ. Петрозаводск: Петроком. 1993. 320 с.
4. Schultz, T.W. Investment in Human Capital; The Role of Education and of Research / T.W. Schultz. – New York: The Free Press. 1971. 272 p.
5. Thurow, L. Investment in Human Capital. Wadsworth Series in Labor Economics and Industrial Relations / L. Thurow. – Belmont, California: Wadsworth Publishing Company. 1970. 145 p.
6. Гусаков, В.Г. Механизм рыночной организации аграрного комплекса: оценка и перспективы / В.Г. Гусаков. Минск: Беларус. навука, 2011. 363 с.
7. Лещиловский, П.В. Регулирование рынка труда на селе / П.В. Лещиловский // Междунар. с.-х. журн. 2006. № 1. С.12–17.
8. Миндрин, А. С. Занятость сельского населения – главный фактор устойчивости развития сельских территорий / А. С. Миндрин // АПК: экономика, управление. 2005. № 7. С. 12–17.
9. Пашкевич, О.А. Управление персоналом в сельскохозяйственных организациях: теория и практика / О.А. Пашкевич; под ред. В.Г. Гусакова. – Минск: Ин-т системных исследований в АПК НАН Беларуси. 2011. 186 с.
10. Югай, А.М. Экономические отношения и мотивация труда: (теория и практика) / А.М. Югай. М.: Изд-во МСХА. 2002. 581 с.
11. Человеческий капитал как определяющий фактор инновационного развития аграрной экономики / А.В. Турьянский, Н. С. Яковчик и [др.] // Актуальные проблемы формирования кадрового потенциала для инновационного развития АПК: Сборник научных статей V-й международной научно-практической конференции. Минск: БГАТУ. 2018. С.25–34.
12. Продовольственная безопасность Республики Беларусь. Мониторинг-2017: в контексте устойчивого функционирования АПК / В.Г. Гусаков и [др.]. Минск: Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси. 2018. 295 с.
13. Иванова Т.В. Теория и практика развития кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий региона / Т.В. Иванова. Чебоксары: Изд-во Чуваш. Унта. 2010. 182с.
14. Шайтан Б.И., Медведев А.В. Вопросы управления кадровым потенциалом сельских территорий. // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. 2017. № 1(30). С. 49-52.
15. Шайтан Б.И., Медведев А.В. Оценка кадрового потенциала сельских территорий: методологический аспект. // Агропродовольственная политика России. 2017. № 8. С.45-50.
16. Иванова, Т.В. Оптимизация инновационной инфраструктуры как условие развития кадрового потенциала в сельском хозяйстве Чувашской Республики / Т.В. Иванова // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета (Научный журнал КубГАУ) [Электронный ресурс]. Краснодар: КубГАУ, 2014. №05(099). IDA [article ID]: 0991405068. Режим доступа: <http://ej.kubagro.ru/2014/05/pdf/68.pdf>. 0,688 у.п.л.