

Развитые страны мира давно перешли на преимущественное производство низкокалорийных молочных продуктов, которые составляют свыше 90% от всей продукции.

Оценка конкурентоспособности ОАО «Савушкин продукт» показывает, что лидерами в производстве низкокалорийных молочных продуктов являются Danone и Вимм-Билль-Данн.

Одним из методов улучшения конкурентного положения ОАО «Савушкин продукт» может быть применение бенчмаркинга. Для этого на предприятии имеется необходимая информационно-технологическая база и другие ресурсы. Возможными направлениями применения бенчмаркинга на ОАО «Савушкин продукт» на первоначальном этапе являются:

– совершенствование информационного обеспечения для внедрения бенчмаркинга — сбор, обработка, анализ и представление информации на основе имеющихся компьютерных сетей и технологий (терминалы сбора данных, тонкие клиенты, специализированное программное обеспечение и т. д.).

– выделение в штате отдела маркетинга специалиста по бенчмаркингу, анализирующего сильнейших конкурентов и разрабатывающего предложения по внедрению их лучшего опыта;

– совершенствование рекламной деятельности на основе инновационных инструментов коммуникационной политики и использования опыта мировых лидеров, применения креативных подходов.

Бренд «Савушкин продукт», исходя из мониторинга потребителей, знают 65% населения РБ. Однако суббренды предприятия узнает гораздо меньшее количество человек («Монтик», «На хлебушек», «На100ящий» и т.д.). С этим может быть связано падение спроса, т.к. товарный знак «Савушкин продукт» выносится на задний план, а потребитель, не осведомленный о качественных характеристиках суббренда, купит тот продукт, о котором он знает все. Поэтому необходимо, применяя опыт ведущих компаний, использовать креативную рекламу, в которой яркая, запоминающаяся идея способна привлечь внимание целевой аудитории и выполнить рекламные задачи.

РОЛЬ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ЕГО СОСТОЯНИЕ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ БЕЛАРУСИ

В.В. Липницкая, к.э.н., доцент

Белорусский государственный аграрный технический университет (г. Минск)

В контексте начавшихся в конце 80-х годов социально-экономических изменений в сельском хозяйстве стало особенно очевидным, что исследование трудовых ресурсов требует не только количественных, но и качественных подходов. В советское время господствовало такое направление экономической политики, при котором главным считалось увеличение количества: населения, производства, работников, пахотных земель и т.д. Данный подход являлся основным направлением общественного развития и существенно преувеличивал значение численности населения, как правило, игнорируя его качество. Считалось, что достижение экономического роста автоматически влечет за собой прогресс в развитии человека и всего общества.

В 90-х годах XX столетия, с началом процессов глобализации, вопрос о конкурентоспособности фирм, отраслей и национальных экономик приобрел новое содержание, определяемое, прежде всего, качеством рабочей силы. В связи с этим следует отметить, что решающим и системообразующим фактором в экономическом развитии общества стал человек, от деятельности которого зависела эффективность использования всех остальных ресурсов страны.

Для характеристики качественного аспекта человеческих ресурсов целесообразно использовать категорию «человеческий капитал», который по существу означает признание необходимости экономической оценки потенциальных возможностей человека как главного действующего лица в сфере экономики.

Поэтому в контексте данной статьи интерес представляет современное состояние человеческого капитала в сельском хозяйстве и пути его увеличения, исходя из необходимости устойчивого движения по инновационному вектору развития экономики страны.

Анализ современного состояния рынка труда в сельском хозяйстве показал, что снижение рождаемости и процесс старения сельского населения способствует обострению

проблем в социально-экономической сфере на селе, а, именно, демографический спад выступает фактором снижения ценности человеческого капитала в сельской экономике;

В составе рабочей силы сокращается доля молодежи, т.е. доля той части трудоспособного населения, которая наиболее высокообразованна и восприимчива к изменениям в экономической и общественной жизни. Так, за период с 2000 по 2009 г. численность сельского населения Республики Беларусь в возрасте моложе трудоспособного сократилась почти на 150 тыс. человек и составила в 2009 г. только 17,0% в общей численности сельского населения (в 2000 г. — 19,9%).

Кроме того, молодежь как потенциальная рабочая сила слабо заинтересована в работе именно в сельском хозяйстве. Изучение мотивов удовлетворенности и неудовлетворенности трудом работников сельского хозяйства, проведенное нами в Минской области, показало, что удовлетворенность трудом выразили 77,6% опрошенных, а 22,4% ответили, что работой неудовлетворены, но вынуждены работать, так как нет другого выбора. Таким образом, почти 1/5 часть опрошенных, неудовлетворенных характером и содержанием выполняемой ими работы, составляют потенциальную базу миграции.

Особенно следует обратить внимание на то, что потенциальными мигрантами выступают 35% респондентов со стажем работы до 3 лет и почти каждый пятый со стажем работы от 3 до 25 лет. Неудовлетворенность своим трудом наиболее высока среди работников растениеводства (54,6% опрошенных) и работников животноводства (21,6%).

Определяющим мотивом неудовлетворенности трудом среди работников сельского хозяйства независимо от возраста и стажа работы выступает низкий заработок. Данный мотив значительно снижает мотивацию занятости в аграрных отраслях, обуславливая либо самозанятость, либо миграцию трудоспособного населения в более благоприятные территории, а также приводит к социальной деградации трудовых коллективов:

Так, при стаже работы до трех лет численность работников, неудовлетворенных своим трудом из-за низкого заработка, составляет 46,8%, а при стаже работы 27 лет и более — 44,2%, т.е. с увеличением стажа работы на 1 год величина данного мотива сокращается только на 0,1%.

Однако среди молодежи важным условием удовлетворенности своим трудом выступает такой фактор как интересная работа. Но с увеличением стажа работы на 1 год численность работников, для которых данный фактор выступает основным мотивом удовлетворенности трудом, сокращается на 0,53%.

Низкий научно-технический уровень сельского хозяйства, изношенность материальных активов сельскохозяйственных предприятий и дефицит финансовых ресурсов для их замены или модернизации способствуют все большему повышению роли человеческих ресурсов в функционировании предприятия. Интеллектуальный потенциал является, наверное, единственным фактором, который возможно мобилизовать в достаточно короткие сроки для завоевания устойчивого положения на рынке.

Уровень накопленных общих, научных и профессиональных знаний технико-технологического и экономического характера, степень образованности и культуры трудовых ресурсов может стать уникальным конкурентным преимуществом сельскохозяйственных предприятий.

В настоящее время на рынке труда в сельской местности существует дефицит квалифицированных кадров. В 2009 году 54,8% работников сельского хозяйства имели общее среднее и общее базовое образование и только 7,7% — высшее образование (по всем отраслям народного хозяйства Республики Беларусь соответственно 33,2% и 24,2%).

В сельском хозяйстве республики преобладает тяжелый малоквалифицированный труд, который, формирует лишь те трудовые навыки и знания, которые обеспечивают воспроизводство способностей к труду как товара. Потребности такого работника не могут выйти за рамки личного потребления и обуславливают потребительскую форму экономической жизнедеятельности. Практически — это «этика выживания».

Так, по данным социологического исследования, доля работников сельского хозяйства Минской области, оценивших свой труд как физически легкий, составила только 4%; 39,1% опрошенных оценили свой труд как средний по тяжести, 48,9% как тяжелый и 8,0% респондентов — как очень тяжелый.

Функциональные зависимости оценки тяжести труда работниками сельского хозяйства от стажа работы свидетельствуют о том, что с повышением стажа работы на 1 год, численность работников, оценивающих свой труд как очень тяжелый, увеличивается на 0,04%, как тяжелый — на 0,3%, средний по тяжести — на 0,06%. Таким образом, применительно к про-

цессу развития реальных способностей работников, выполняемый ими труд не способствует процессу количественного и качественного совершенствования реальных способностей и как результат — повышению производительности труда и качества продукции.

Известно, что на данном этапе развития сельского хозяйства в связи с переходом на рыночные отношения обществу требуются работники, постоянно ориентированные на обновление производства в соответствии динамикой общественных потребностей, стремящиеся к максимальным достижениям в труде даже при риске ухудшить свое социальное положение.

Однако трудовая активность не исчерпывается только производственной деятельностью. В новых условиях практическая деятельность работников во многом зависит от уровня развития социальной среды, в которой протекает его жизнедеятельность и которая создает условия работникам тем или другим образом ориентироваться и реализовывать себя в социальном пространстве. Общество создает определенным образом упорядоченную систему образования ценностных характеристик и ориентиров человека и их реализацию в процессе социального действия.

Американские исследователи выделили и изучили три основных этапа смены социальных ориентиров человека:

первый этап (конец XIX — начало XX века), на котором доминировали материальные потребности;

второй этап (второе десятилетие — середина 70-х годов XX века), на котором преобладающими становятся вопросы образования, здравоохранения, личных социальных гарантий;

третий этап (начался с середины 70-х годов XX века), на котором наметился крен в сторону реализации потребностей более высокого уровня — содержательный и творческий труд, всестороннее развитие личности, участие в принятии решений, инициативность.

Ценностные ориентации образуются из целой системы фиксируемых установок и имеют фундаментальное значение для определения социальной направленности поведения и деятельности личности. Так, на вопрос анкеты «Что, по-вашему, значит жить хорошо?» ответы респондентов распределились следующим образом: 22,6% опрошенных выделили хороший заработок, 22,2% — хорошую и интересную работу, 18,5% — хорошие жилищные условия, 14,0% — возможность интересного отдыха, 11,3% — пользоваться уважением у людей, 10,6% — дружную семью и только 0,5% хотели бы не работать на производстве, а быть дома.

Таким образом, результаты исследования подтверждают, что в настоящее время доминирующими мотивами жизненных ценностей работников сельского хозяйства являются те из них, которые связаны с заработной платой и условиями, характером и содержанием выполняемого труда.

Функциональные зависимости жизненных ценностей работников сельского хозяйства от стажа работы указывают на наличие линейной связи между факториальными и результативными признаками. С повышением стажа работы на 1 год, численность работников, для которых хорошая и интересная работа выступает основным мотивом жизненных ценностей, увеличивается на 0,28%. Значение других мотивов с повышением стажа работы снижается. Например, значение таких мотивов как дружная семья и хороший заработок сокращается на 0,13% за год, уважение людей — на 0,16%, хорошие жилищные условия — на 0,12%.

Обобщая результаты социологического исследования, следует подчеркнуть, что развитие и воспитание трудовой активности — это сложный и многогранный процесс. Он детерминируется многими объективными и субъективными факторами, благоприятное взаимодействие которых обеспечивает повышение производственно-трудовой активности.

Возвращаясь к трем основным этапам смены социальных ориентиров человека, выделенным американскими исследователями, следует отметить, что система социальных ориентиров, характерных для работников сельского хозяйства нашей страны, соответствует осознанию ими своих интересов в терминах присвоения материальных благ, но не в терминах внутреннего интеллектуального роста. Это соответствует первому этапу социальных ориентиров. Поэтому на формирование интеллектуальной активности работников должна быть нацелена деятельность вузов не только как образовательных центров, но и как центров, которые должны формировать интеллектуальные способности, заинтересованность в труде в сторону реализации потребностей более высокого уровня, всестороннего развития личности, инициативность. Студенты должны сформировать мотивы и получить навыки инновационной деятельности в ходе аудиторных занятий, самостоятельной учебно-исследовательской деятельности, организованной по специальным программам, а также в процессе творческого общения с преподавателями, совершенствующими методы своей работы, прив-

носящими в лекции результаты своих научных исследований, привлекающих студентов к этим исследованиям. Во многих случаях этому может способствовать тематика курсовых и дипломных работ, а также использование в учебном процессе активных развивающих форм обучения, в том числе и блочно-модульной системы образования, которая представляет собой целостную, интегрированную модель образовательного процесса.

Предполагается, что переход на блочно-модульную систему позволит изменить отношение между обучающими и обучаемыми, что позволит осуществить переход от авторитарного управления к сотрудничеству, а также формировать в процессе обучения активно мыслящих и творческих специалистов.

Для распространения технологии развивающего обучения кафедра экономической теории БГАТУ в 2005 году включена в эксперимент по переходу на блочно-модульную технологию обучения с переводом на данную технологию обучения студентов I курса факультета предпринимательства и управления по микроэкономике. В настоящее время преподавание всех учебных дисциплин кафедры ведется с использованием модульно-рейтинговой системы обучения.

Как показали первые итоги работы — главное здесь заключается в том, чтобы найти такие рычаги и методы, которые позволили бы мотивировать студентов к систематической самостоятельной работе, а также обеспечивать своевременный контроль над этой работой.

Переход к модульной системе организации учебно-воспитательного процесса включает в инновационную работу весь преподавательский состав кафедры, позволяет осуществить переход к взаимодействию преподавателей и студентов как участников процесса производства знаний и навыков, а не как агентов, действующих в сфере потребления услуг, где преподаватель предоставляет, а студент потребляет знания.

Однако одна из сложных проблем, с которой столкнулась в настоящее время система сельскохозяйственного образования, — постоянное сокращение количества абитуриентов с высоким уровнем школьной подготовки.

Повышение доступности высшего образования для весьма «посредственных» студентов может явиться фактором сужения социальной базы воспроизводства высококвалифицированных специалистов, способных решить поставленные перед ними задачи, что в дальнейшем, по нашему мнению, может привести к разрыву между возрастающими требованиями к специалистам современного сельскохозяйственного производства и потребностями специалистов в повышении своих профессиональных знаний.

Что касается современного сельскохозяйственного производства, то его эффективность в решающей мере зависит от инициативы и творческого отношения к делу всех его участников — рабочих, специалистов, руководителей. Каждый из них должен не только выступать квалифицированным пользователем непрерывно обновляющихся и совершенствующихся технических устройств и технологий, но и постоянно участвовать в их совершенствовании, искать принципиально новые, все более эффективные технические, организационные, экономические и социальные решения.

Подтверждением вышеизложенного являются научные исследования, свидетельствующие о том, что уменьшился временной лаг, то есть разрыв в количестве лет, необходимых для смены технологий и подготовки кадров для их освоения. Раньше радикальные технические изменения в общественном производстве происходили примерно через 35–40 лет, а потому знаний, полученных в вузах, хватало почти на всю дальнейшую трудовую жизнь специалиста и для обучения было достаточно в среднем 6–8 лет. В современных же условиях средний период обновления технологий и техники сократился до 4–5 лет, а в наиболее развитых отраслях — до 2–3 лет, причем необходимость обновления диктуется не столько физическим, сколько моральным старением. А сроки подготовки квалифицированных работников возросли до 12–14 и больше лет.

Поэтому, по нашему мнению, в сложившихся условиях деятельность вузов, как образовательных центров и центров фундаментальных и прикладных исследований, должна охватывать создание, освоение и распространение инноваций. Они должны стать инновационно активными хозяйствующими субъектами. Прежде всего, это должно коснуться традиционных направлений, связанных с подготовкой и переподготовкой кадров, повышением их квалификации. Кроме того, должно динамично развиваться оказание научно-инновационных услуг, таких как консалтинг, инжиниринг, маркетинговых, информационных, научно-методических.