

УДК 338.43

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРИНЦИПЫ, НАПРАВЛЕНИЯ И МЕТОДИКА АДАПТАЦИИ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ АПК К ПРИРОДНЫМ И ЭКОНОМИЧЕСКИМ УСЛОВИЯМ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

Г.И. Гануш,

зав. каф. экономической теории и права БГАТУ, докт. экон. наук, профессор, чл.-кор. НАН Беларуси

В.В. Липницкая,

доцент каф. экономической теории и права БГАТУ, канд. экон. наук, доцент

А.А. Бурачевский,

ст. преподаватель каф. экономической теории и права БГАТУ

Обоснованы методологические принципы и приоритетные направления адаптации трудовых ресурсов села к природным, производственным и рыночным условиям. Разработана методика дифференцированного расчета потребности в трудовых ресурсах с учетом особенностей специализации и природно-экономических условий функционирования субъектов хозяйствования АПК.

Ключевые слова: адаптация, трудовые ресурсы, методологические принципы, методика, специализация, сельскохозяйственные организации, природные факторы, экономические условия.

The methodological principles and priority directions of adaptation of rural labor resources to natural, industrial and market conditions are substantiated. A methodology for differentiated calculation of the need for labor resources, taking into account the specialization and natural and economic conditions for the functioning of agricultural facilities has been developed.

Keywords: adaptation, labor resources, methodological principles, methodology, specialization, agricultural organizations, natural factors, economic conditions.

Введение

Наука, мировой и отечественный опыт убедительно свидетельствуют о том, что одним из основных факторов обеспечения эффективности и устойчивости аграрного производства является максимальная адаптация трудовых ресурсов сельской местности в количественных качественных аспектах к конкретным природным и производственно-экономическим условиям хозяйствования. Только на основе рационального взаимного адаптирования человеческого потенциала и технологических процессов, агроклиматических и экономических (рыночных) факторов возможно обеспечить продуктивную занятость жителей села, осуществлять эффективную производственно-сбытовую деятельность сельскохозяйственных организаций, фермеров и других предприятий, функционирующих в сельских территориях [1]. Решение задач адаптации трудовых ресурсов сельской местности к природным и производственным условиям будет осуществляться более квалифицированно и успешно, если управленческие кадры АПК станут руководствоваться в своей практической работе научно обоснованными теоретико-методологическими и методическими подходами. Разработка одного из вариантов таких подходов является целью данной статьи.

Основная часть

В результате проведенных исследований представляется возможным выделить следующие методологические принципы, которыми целесообразно руководствоваться в процессах адаптирования трудовых ресурсов АПК к конкретным природно-производственным условиям субъектов хозяйствования.

1. *Субъектом адаптации следует считать производственную единицу.* Это может быть сельскохозяйственная организация любой организационно-правовой формы, а также фермерское (крестьянское) хозяйство, предприятие по переработке сельскохозяйственной продукции. Адаптация субъектов хозяйствования в совокупности обусловит адаптацию к природным и рыночным условиям соответствующего аграрного региона (района, области). Только в таком направлении – от предприятия к региону может продвигаться процесс обеспечения адаптивного состояния экономики хозяйствующих субъектов, с одной стороны, и их кадрового потенциала, с другой стороны. Если же данный процесс осуществлять на уровне региона, то эффективность его будет низкой, так как природные и производственные условия (обеспеченность фондами, транспортно-логистическая система и др.) хозяйствующих субъектов могут значительно разли-

чаться. Следовательно, реальная ситуация не будет должным образом отражена.

2. *Специализация субъекта хозяйствования на том или ином виде экономической деятельности осуществляется с учетом обеспеченности трудовыми ресурсами, адекватности их состава и структуры.* Данный принцип предусматривает необходимость сопоставления нормативной потребности и фактического наличия рабочей силы. Однако этот показатель следует нивелировать по качественному составу работающих (профессионализм работников, возраст, трудовая активность и др.), степени его соответствия условиям эффективного функционирования основной и дополнительных отраслей (всех видов деятельности). Состав и структура персонала не могут быть одинаковыми, к примеру, для хозяйств, специализирующихся на производстве льна и молока, зерна и картофеля, говядины и овощей. Для каждого вида деятельности необходимы работники, имеющие адекватные профессиональные навыки, опыт, умеющие эффективно использовать соответствующие технические средства и оборудование, способные освоить специфические технологии. Реализация данного принципа предполагает осуществление при необходимости мер по обучению, повышению квалификации и переквалификации работников [2].

3. *Определение перспективных параметров и структуры производства следует осуществлять с учетом потенциала трудовых ресурсов предприятия.* Данный принцип предусматривает необходимость учитывать действующий и возможный потенциал трудоустроенности предприятия для эффективного использования производственных фондов с целью производства продукции в намечаемых объемах и ассортименте. Это означает, что при решении вопросов приобретения техники, создания новых производственных мощностей необходимо учитывать наличие трудовых ресурсов, источники их дополнительного поступления.

4. *Формирование и совершенствование трудового потенциала субъекта хозяйствования могут быть успешно осуществлены на основе высокого уровня агроменеджмента.* Данный принцип означает, что руководители и специалисты хозяйств должны, во-первых, принять правильные управленческие решения о численности, составе и структуре персонала. Во-вторых, им необходимо обеспечить рациональное управление трудовым коллективом, всеми его звеньями. Это требует от агроменеджеров высокого уровня профессиональной подготовки, в том числе управленческой.

Первоначальной задачей агроменеджмента является умелое, научно обоснованное решение вопросов организации труда, включая расстановку работников по звеньям производственного процесса. Важно не допустить избытка кадров на одних участках производства и нехватки их на других, что неизбежно приводит к сбоям в производственной цепи и низкой эффективности всего производственного процесса. Необходимо, чтобы каждый работник четко знал и

выполнял свои функции, в чем и заключается главная задача эффективного управления.

5. *Стимулирование труда следует осуществлять с учетом специфики природных факторов и сложности технологических процессов.* Данный принцип означает, что оплата труда механизаторов, животноводов и других участников производственных процессов должна находиться в зависимости от специфики природных условий, в первую очередь почвенных и климатических (погодных) факторов. Известно, например, что условия проведения полевых работ, особенно в период уборки, в ряде районов и хозяйств Витебской области значительно сложнее, чем в хозяйствах южной зоны республики. Следовательно, в сельхозорганизациях Витебской области будет правомерным уменьшать нормы выработки и повышать расценки за их выполнение. Могут быть применены и другие меры мотивации работников, в том числе специфическая система премиальных вознаграждений при осложненных условиях труда. Адаптированная система стимулирования производительности и качества труда положительно скажется на трудовой активности работников, эффективности производства.

С учетом разработанных методологических подходов обоснованы следующие направления адаптации трудовых ресурсов сельской местности к природным, производственным и рыночным условиям хозяйствования:

1. *Обеспечение соответствия производственно-го направления хозяйства численности и качественному составу трудовых ресурсов.*

Практическое осуществление данного направления может осуществляться на основе двух подходов. Первый подход заключается в том, что определение специализации и отраслевой структуры организации необходимо осуществлять с учетом наличия трудовых ресурсов, их профессиональной структуры. В данном варианте приоритетным (ведущим) фактором адаптации выступают трудовые ресурсы. Предприятие приспособливает к ним свою экономику, определяет при этом производственную структуру, объемы и ассортимент производимой продукции. Данный подход наиболее характерен для устойчиво функционирующих организаций со сложившейся производственной структурой, сформированными внешними связями.

В отличие от первого второй подход к обеспечению адаптивного сочетания факторов производства сельхозорганизации (рабочей силы и материально-вещественных факторов) ориентирован на приоритетность структуры производства, техники и технологий, сложившихся в данных природных и экономических условиях хозяйствования. Это означает, что персонал предприятия комплектуется (набирается) в зависимости от потребности технологических процессов, как по количеству, так и по профессиональным признакам. Данный подход является более адекватным для сельхозорганизаций (предприятий АПК), фермерских хозяйств, которые создаются вновь, то есть образуют свою производственную структуру и

материально-техническую базу на новых началах. При таком сценарии необходимо предусматривать решение вопросов по обеспечению персонала жильем, социально-бытовыми условиями.

2. Осуществление системных мер по подготовке, повышению квалификации и переквалификации рабочей силы, а также технического персонала с учетом инновационной модернизации технологий агропромышленного производства.

Данное направление характеризуется широким спектром мероприятий. Оно включает систему высшего и среднего специального образования, профессионального образования, а также все формы переподготовки и повышения квалификации кадров. Ускорившиеся в последние годы процессы инновационной модернизации техники и технологий требуют соответствующего усовершенствования учебных планов и программ, усиления связей науки, образования и производства, создания четкой системы обучения кадров, повышения их профессионального уровня. На каждом предприятии необходимо отслеживать процессы трансформации количественного и качественного состава персонала, составлять четкие планы укомплектования квалифицированными кадрами ведущих участков производства. Подготовка и переподготовка кадров массовых профессий и специалистов должна носить опережающий характер, чтобы обновление техники и технологий обеспечивалось наличием соответствующих специалистов.

3. Диверсификация видов экономической деятельности и создание новых форм хозяйствования в целях привлечения и рационального использования трудовых ресурсов.

Укомплектование специализированных участков производства подготовленными кадрами, как правило, сопровождается появлением трудовых ресурсов, которые не находят должной занятости. Данная ситуация предполагает решение вопросов создания новых рабочих мест, что влечет развитие процессов диверсификации производства. Могут создаваться, к примеру, предприятия по пошиву одежды, оказанию коммунально-бытовых услуг, изготовлению строительных и столярных материалов, ремонту автомобилей, бытовой техники и др.

Важными направлениями диверсификации аграрного производства могут быть создание предприятий (цехов) по выращиванию грибов, производству продукции пчеловодства, органических продуктов. Эти и другие виды экономической деятельности решают не только проблемы занятости людей, они обладают значительным потенциалом эффективности, получения хозяйством значительной прибыли [3].

4. Совершенствование методов мотивации кадрового потенциала

В настоящее время применяются различные способы стимулирования работников в целях повышения производительности труда, улучшения качества про-

дукции, экономии материальных ресурсов. Важно стремиться к тому, чтобы заработок сельских тружеников был не ниже по сравнению с промышленными отраслями. Сельскохозяйственный труд осуществляется в сравнительно тяжелых условиях. Заработная плата сельчан должна быть адекватной результатам труда с учетом специфики его условий (погода, сезонность, режим дня и др.) и напряженности. На современном этапе необходимо учитывать новые более эффективные методы мотивации труда (участие в доходах предприятия и др.).

5. Дифференциация методик расчета потребности в рабочей силе с учетом специфики природных условий хозяйствования и уровня технического обеспечения сельскохозяйственного производства.

В природных условиях Беларуси возможности выполнения полевых работ характеризуются различными календарными сроками. К примеру, в хозяйствах северных районов Витебской области и южных районов Брестской, Гомельской области количество дней на проведение сева озимых культур может различаться до 20-25. Разумеется, что в витебских хозяйствах требуется значительно большее количество работающих и техники для качественного и своевременного выполнения работ. Такой пик приходится, прежде всего, на осенний период – август, сентябрь, когда одновременно проводится уборка зерновых, льна, картофеля, продолжается заготовка кормов, ведутся работы по севу озимых и подъему зяби. В этой связи расчет потребности в рабочей силе должен осуществляться по дифференцированным методикам.

Для расчета потребности сельскохозяйственных организаций разных агроклиматических зон в трудовых ресурсах в процессе проведения исследований разработана методика, алгоритм которой включает следующие четыре этапа:

Этап I. Установление общего размера потребности в затратах труда в организации по выполняемым технологическим операциям, т.е. оценка того, сколько человеко-часов необходимо для выполнения конкретного этапа производственного процесса (ОПч.-ч.).

Для решения данной задачи целесообразно применять два метода расчета. Первый основан на использовании значения нормативной трудоемкости производства продукции, либо выполнения операции. Второй – на средней выработке имеющейся в распоряжении организации техники. Например, производительность за дневную смену (12 часов) одного трактора БЕЛАРУС-3522 при поднятии зяби составляет в среднем 20 га. Это значит, что объем работ в размере 900 га будет выполнен за 540 чел.-ч.

Параллельное использование двух приемов позволит сравнить полученные при расчете значения и установить величину резерва повышения эффективности использования труда и техники в организации, т.е. определить, на каких этапах работы наблюдается перерасход затрат труда.

Этап II. Определение средней дневной потребности в трудовых ресурсах (человеко-часах) для проведения конкретной технологической операции в оптимальные агроклиматические сроки (СДП_{ч.-ч.}). Для этого размер общей потребности, выявленный на первом этапе, делится на количество дней (КД_{опт.}) оптимального периода проведения работ. Произведенные действия представлены в формуле:

$$СДП_{ч.-ч.} = ОП_{ч.-ч.} / КД_{опт.} \quad (1)$$

Этап III. Определение способа организации производства с учетом количества рабочих смен и средней продолжительности одной смены. Например, во время подъема зяби 2-сменная работа по 12 часов на одного рабочего, или 3-сменная по 8 часов. Таким образом, появляется возможность определения потребности в трудовых ресурсах (количестве человек) по технологическим операциям (Π_{то}) и сельскохозяйственным культурам (Π_{с.-х.к.}).

Этап IV. Суммируя значения дневной потребности по разным операциям и культурам, получаем величину потребности в рабочей силе для организации на периоды (на день, неделю) в течение оптимального срока выполнения работ, что выражается следующими формулами:

$$\Pi_1^{\text{период}} = \sum_{i \in I} \Pi_{то}, \quad (2)$$

$$\Pi_2^{\text{период}} = \sum_{j \in J} \Pi_{с.-х.к.}, \quad (3)$$

где *I, J* – множество технологических операций и сельскохозяйственных культур соответственно;

Π₁^{период}, Π₂^{период} – величина потребности в рабочей силе для организации в течение оптимального срока выполнения работ по технологическим операциям и сельскохозяйственным культурам.

Алгоритм методики схематично представлен на рис. 1.

Методика может быть использована в практической работе специалистов сельского хозяйства и работников научных учреждений. Ее применение позволит определять потребности хозяйств в кадрах с учетом особенностей почвенно-климатических и технико-технологических факторов сельскохозяйственного производства.

Заключение

Использование предложенных в статье теоретико-методологических аспектов и методики рациональной адаптации трудовых ресурсов сельской местности будет способствовать повышению уровня научного обеспечения решения проблем повышения

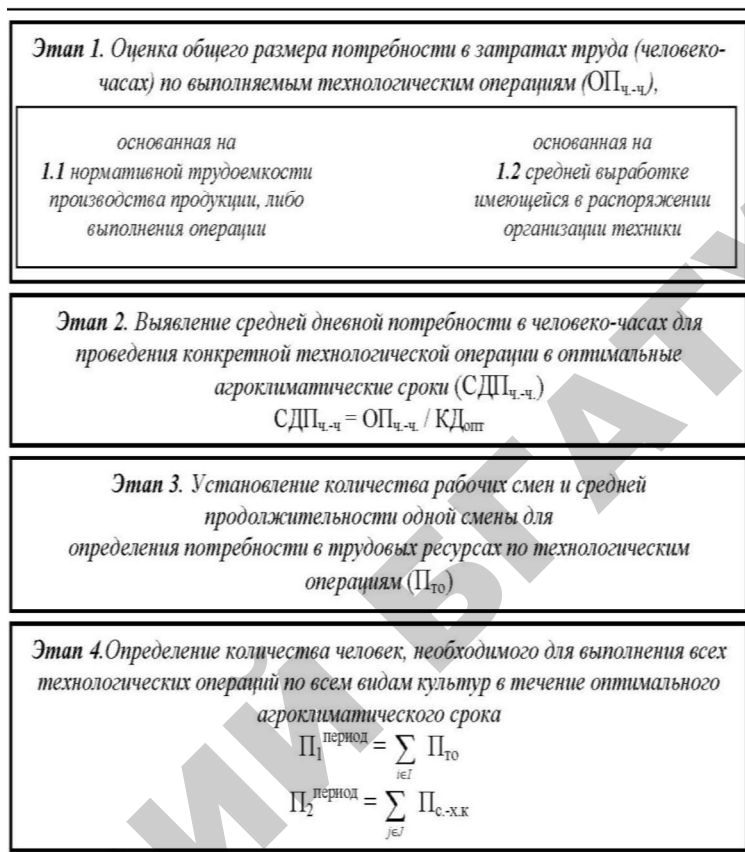


Рисунок 1. Алгоритм методики дифференцированного расчета потребности в трудовых ресурсах с учетом особенностей производных условий функционирования субъектов хозяйствования

эффективности функционирования и устойчивого развития аграрного сектора экономики страны.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. О Государственной программе развития аграрного бизнеса в Республике Беларусь на 2016–2020 годы и внесении изменений в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 16 июня 2014 г. № 585: Пост. Совета министров Респ. Беларусь, 11 марта 2016 г. № 196 [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
2. Гануш, Г.И. Экономика адаптивных систем хозяйствования в АПК. Теория, методология, практика / Г.И. Гануш. – Минск: Беларуская навука, 2018. – 186 с.
3. Адаптивные системы земледелия в Беларуси / Министерство сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь; Академия аграрных наук Республики Беларусь; редкол. Антонюк В.С. [и др.]. – Минск, 2001. – 308 с.

ПОСТУПИЛА В РЕДАКЦИЮ 15.05.2020