

Ведущая роль в процессе реализации механизма управления молочным кластером принадлежит, по нашему мнению, координационному совету кластера, государственные органы власти и управления должны этому способствовать. Координационный совет выступает инициатором формирования и развития молочного кластера, организатором реализации проектов и программ, также в его обязанности войдет мониторинг уровня устойчивого развития молочного кластера.

Список использованной литературы

1. Запольский, М. И. Развитие агропромышленной интеграции в условиях становления рыночной экономики (на примере продуктовых подкомплексов): автореф. дисс. ... д-ра эк. наук: 08.00.05 / М.И. Запольский; РНУП «Институт системных исследований в АПК Национальной академии наук Беларуси». – Минск, 2014. – 48 с.
2. Рекорд, С. И. Развитие промышленно-инновационных кластеров в Европе: эволюция и современная дискуссия / С.И. Рекорд. – Санкт-Петербург: Изд-во СПбГУЭФ, 2010. – 109 с.
3. Станкевич, И.И. Анализ молочных холдингов Республики Беларусь / И.И. Станкевич // Экономический рост Республики Беларусь: глобализация, инновационность, устойчивость: материалы VII Междунар. науч.-практ. Конф. (Минск, 25-26 сент. 2014 г.): в 2 т. — Минск: БГЭУ, 2014. — Т.1. — С.321–322.
4. Станкевич, И.И. Предпосылки создания кластеров в молочной отрасли/ И.И. Станкевич // Сборник научных трудов факультета предпринимательства и управления БГАТУ/ редкол. И.М. Морозова [и др.]. — Минск: БГАТУ, 2012. — С. 198–200.

УДК 338.43

*Липницкая В.В., канд. экон. наук, доцент, Близинок З.Г., ст. преподаватель,
Григорьева В.Б., ст. преподаватель
УО «Белорусский государственный аграрный технический университет», г. Минск*

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В АГРАРНОМ СЕКТОРЕ БЕЛАРУСИ

Ключевые слова: Человеческий капитал, инвестиции в человеческий капитал, капитал образования, капитал здоровья, культурно-нравственный капитал, индекс человеческого развития (ИЧР), индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), мотивационная модель воспроизводства человеческого капитала.

Аннотация: В статье исследованы условия формирования и развития человеческого капитала в аграрном секторе Беларуси и дана социально-экономическая оценка развития человеческого капитала в аграрном секторе Республики Беларусь,

На информационной стадии развития общества, характеризующейся наукоемкостью и новой структурой воспроизводства, проблема развития человеческого капитала заняла одно из ключевых мест в экономической теории. Вызовы современного этапа развития общества диктуют высокие требования к качеству человеческого капитала. Формирование и развитие человеческого капитала, использование его потенциала становится, наравне с развитием технологий, ключевым фактором развития производительных сил общества.

Однако существующие в статистике показатели отражают, в основном, использование трудовых ресурсов и не раскрывают противоречия, например, между высоким уровнем квалификации работника (умением) и низкой заинтересованностью (желанием) максимально реализовать это умение. Отсюда, важнейшей проблемой в экономической системе, является оценка качества человеческого капитала и его использования в экономике.

Так же как и основной капитал, человеческий капитал изнашивается, амортизируется, подвержен влиянию научно-технического прогресса. Для него характерен закон снижающейся предельной отдачи: по мере роста знаний и навыков каждое следующее приращение человеческого капитала делает все меньший вклад в увеличение производительности. Совокупный потенциальный эффект от наращивания человеческого капитала в процессе образования сокращается с уменьшением предстоящего периода трудовой деятельности, а альтернативные издержки растут по мере роста доходов.

Таким образом, человеческий капитал занимает ведущее место среди конкурентных преимуществ предприятия, а значит, анализ и оценка персонала является важнейшим условием успешного лидерства любой организации.

Проведенный нами анализ социально-экономических условий формирования и развития человеческого капитала в аграрном секторе Беларуси за 2010-2015 гг. позволяет выделить следующие тенденции:

- снижение численности сельского населения (с 2010 г. по 2015 г. численность занятых в сельском хозяйстве Беларуси сократилась на 54,7 тыс. человек и составила в 2015 г. 314,3 тыс. человек или 8 % от всех занятых в национальной экономике) [1];
- для республики характерны демографические процессы аналогично происходящим в индустриально развитых странах: снижение общих темпов прироста населения, уменьшение рождаемости, повышение доли лиц пожилого возраста. Так, на 1 000 человек населения в Беларуси в 2016 г. естественная убыль сельского населения составляла -9,0, всего по республике данный показатель находился на уровне - 0,1. На начало 2017 года доля сельского населения моложе трудоспособного составила 17,2 %, в трудоспособном возрасте – 50,3 %, старше трудоспособного – 32,5 %; <http://aw.belal.by/russian/prof/prof.htm> - top
- снижение доли работников сельскохозяйственных организаций Беларуси в общей численности занятых в трудоспособном возрасте. Так, на начало 2017 года доля сельского населения в трудоспособном возрасте на 6,9 % меньше, чем в экономике в целом. Кроме того, медианный возраст сельского населения на эту дату составил 47 лет, в экономике в целом - 39,7 лет;

- увеличение доли населения старше трудоспособного возраста и снижения доли населения моложе трудоспособного возраста, что в перспективе приведет к диспропорциям в структуре трудоспособного населения.

В связи с отмеченными выше тенденциями вытекает необходимость количественной и качественной оценки человеческого ресурса сельскохозяйственных организаций. Количественная оценка человеческого капитала сельскохозяйственных организаций Беларуси была проведена нами на основе показателей нагрузки ресурсного потенциала на одного среднегодового работника (таблица 1).

Таблица 1. Показатели нагрузки ресурсного потенциала сельскохозяйственных организаций Беларуси на среднегодового работника

Показатели	Годы					
	2010	2012	2013	2014	2015	2015 г. в % к 2010 г.
Приходится в среднем на среднегодового работника, занятого в сельскохозяйственном производстве:						
посевной площади, га	13,4	15,0	15,6	16,5	16,9	1,26
крупного рогатого скота, гол.	10,6	12,0	12,5	13,2	13,5	1,27
в том числе: коров, гол.	3,4	4,0	4,2	4,5	4,5	1,32
свиней, гол.	8,1	9,5	8,2	7,7	8,8	1,09
энергетических мощностей, л.с.	53,2	57,6	64,1	66,2	66,7	1,25
нагрузка пашни на 1 трактор, га	100	106	109	117	113	1,13
посадки картофеля на 1 картофелеуборочный комбайн	43	46	38	41	45	1,05
посевов сахарной свеклы на 1 свеклоуборочный комбайн	120	173	203	244	261	2,18
посевов льна на 1 льноуборочный комбайн	64	83	78	71	80	1,25

* Рассчитано авторами на основе статистического сборника

Данные таблицы 1 позволяют сделать вывод, что ресурсная нагрузка на одного среднегодового работника сельского хозяйства из года в год растет. За анализируемый период нагрузка посевной площади на одного среднегодового работника возросла на 26 %, коров – на 32 %, крупного рогатого скота – на 27 %. Также растет нагрузка пашни на 1 трактор и другую сельскохозяйственную технику.

Однако, малоквалифицированный труд, который преобладает в сельском хозяйстве республики, 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».

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. Однако, низкий уровень заработной платы в аграрном секторе Беларуси снижает и так невысокий уровень привлекательности труда в сельскохозяйственных предприятиях, работники, часто, не могут удовлетворить свои материальные и нематериальные потребности. Это вредит репутации аграрных организаций в целом и дает профессионально пригодным и нужным молодым специалистам слишком мало стимулов для начала их деятельности в сельском хозяйстве.

Таблица 2 - Социально-экономические условия развития человеческого капитала в аграрном секторе Беларуси

Показатели	Годы				
	2010	2012	2013	2014	2015
Среднемесячная заработная плата в сельском хозяйстве: руб.	804	2 694	3 785	4 512	4 883
в % к ее уровню по экономике в целом	66,0	73,2	74,8	74,5	72,7
в % к величине прожиточного минимума трудоспособного населения	180,0	206,9	235,4	223,5	201,9
Доля фонда оплаты труда сельскохозяйственных организаций, %:					
в общих затратах	19,0	19,1	20,2	20,6	19,8
в выручке	30,9	25,4	28,7	25,0	24,7
Коэффициент фондов (коэффициент дифференциации доходов), в раз	2,58	2,25	2,18	2,26	2,35

* Рассчитано авторами на основе статистических справочников

Анализ данных таблицы 2 показал не только низкий уровень заработной платы занятых в сельском хозяйстве, но и медленный ее рост, что ведет к социальной незащищенности сельского населения. Доля оплаты труда в выручке организации снизилась. За 2010-2015 гг. среднемесячная заработная плата в сельском хозяйстве увеличилась в 6,1 раз, составила к ее уровню в экономике в целом – 72,2 %, а к величине прожиточного минимума трудоспособного населения ее уровень повысился в 2,0 раза.

При этом среднемесячная заработная плата 7 % работников сельского хозяйства Беларуси в 2015 г. не превысила 2 млн руб., среднемесячная зарплата 24 % работников находилась в размере от 2-х до 3-х млн руб., 35,7 % - от 3-х до 5-ти млн руб. в месяц и только среднемесячная зарплата 3,2 % работников сельского хозяйства республики превысила 10 млн руб. [2].

Такое соотношение и такая тенденция свидетельствуют о том, что получаемых средств не достаточно для полноценного развития человеческого капитала в аграрном секторе экономики. Кроме того, сложилась относительно невысокая доля затрат и соответственно доля доходов, которую сельскохозяйственные организации направляют на содержание и развитие человеческого капитала.

В каждой организации складываются индивидуальный состав и структура затрат на персонал. Накопление и развитие человеческого капитала требуют не только постоянных, объемных затрат, но и определения наиболее рациональной их структуры на разных этапах. Оценка человеческого капитала была проведена нами на материалах 7 сельскохозяйственных организаций Кировского района Могилевской области.

Таблица 3 - Динамика затрат на развитие человеческого капитала и его количественная оценка в сельскохозяйственных организациях Кировского района Могилевской области

Показатели	Сельскохозяйственные организации						
	КСУП «Барчицы-агро»	ОАО «Добоснянское»	КСУП «Красный боец»	ОАО «Стайковичи»	СПК «Нива»	СПК «Рассвет» им. Орловского	СПК «Жиличи»
Общие затраты организации – всего, млн. руб.	32 193	50 395	103 658	20 536	66 840	308 338	47 371
в том числе: фонд оплаты труда	5 800	10 483	12 614	3 630	12 687	58 422	818
затраты на интеллектуальный капитал	8	12	-	5	-	-	-
затраты на капитал здоровья	22	75	-	15	54	234	21
затраты на культурный капитал	5	18	-	15	-	-	-
Доля затрат на оплату труда в общих затратах, %	18,00	20,80	12,1	17,7	19,0	18,9	18,6
Доля всех инвестиций на персонал в общих затратах организации, %	0,10	0,20	-	0,17	0,08	0,08	0,04
Количественная оценка человеческого капитала, млн. руб.	7 575	13 733	16 410	4 754	16 547	76 183	1 084

Расчитано авторами на основе годовых отчетов организаций

Проведенный расчет и анализ состава и структуры затрат на развитие человеческого капитала в сельскохозяйственных организациях Кировского района Могилевской области позволили выявить определенную тенденцию в соотношении показателей - в структуре инвестиций существенно доминирует оплата труда и соответственно низкая доля других видов затрат. Следует особо подчеркнуть незначительные расходы сельскохозяйственных организаций Кировского района

Могилевской области на формирование и развитие интеллектуального и культурного капитала, а также капитала здоровья. Их доля в структуре общих затрат не превышает 0,2 %.

В результате низких расходов сельскохозяйственных организаций Беларуси на обучение персонала, профессиональное обучение по образовательным программам дополнительного образования в 2015 г. прошел только каждый пятый работник аграрного сектора, в то время как в целом по стране повысил квалификацию каждый десятый работник. Расчеты показали, что при данных темпах профессионального обучения периодичность переподготовки работника составит 20 лет, т.е. практически 1–2 раза за трудовую деятельность. Исследования показывают, что достаточными на обучение персонала считаются затраты в объеме 6 % фонда заработной платы.

Однако испытывающие финансовые затруднения сельскохозяйственные организации республики не уделяют достаточного внимания и заинтересованности в повышении профессиональной квалификации своих работников. Так, в 2015 г. из четырех хозяйств Бельничского района Могилевской области только в СПК «Родина» были произведены расходы на профессиональное обучение работников в размере 56 млн руб., что составило 0,2 % от фонда заработной платы организации. Из пяти хозяйств Бобруйского района Могилевской области только одно предприятие СПК «Гигант» израсходовало на данные цели 8 млн руб. или 0,04 % от фонда заработной платы. Аналогичная ситуация и в других регионах республики. Как результат недостаточных расходов на формирование человеческого капитала – низкая производительность труда.

Поэтому, нужна новая система подготовки и переподготовки кадров для аграрного сектора. По нашему мнению, сельскохозяйственным организациям необходимо направлять на учебу выпускников школ, оплачивая при этом повышенную стипендию.

Кроме того, в основе повышения эффективности аграрного сектора должна лежать активизация инновационных процессов по внедрению новых технологий в процесс производства, включающих в себя высокопроизводительную технику, современные средства защиты растений, минеральные удобрения, сорта и семена, что, естественно, требует высокого качества человеческого капитала. Таким образом, не количество работников на 100 га сельскохозяйственных угодий, а их знания, умение, квалификация и отношение к труду определяют экономический успех организации.

Список использованной литературы

1. Национальный Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Официальный сайт Республики Беларусь. – Минск, 2017. – Режим доступа: http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/pressrel/human_development.php – Дата доступа: 29.08.2017.
2. Трудовые ресурсы и занятость населения Республики Беларусь в 2015 году. - Мн.: Национальный статистический комитет Республики Беларусь, 2016. - 28с.
3. Формирование и использование трудовых ресурсов в сельском хозяйстве Беларуси/ М. Н. Антоненко [и др.]; под ред. В. Г. Гусакова. – Минск: Институт системный исследований в АПК НАН Беларуси, 2012. – 60 с