

потребителю - региональной тепловой электростанции, снабжающей электроэнергией Эдинбург. Шахта и электростанция работают полностью на коммерческой основе. Предприятие разрабатывает один угольный пласт мощностью 2,0-2,2 м при глубине разработки 500-700 м. Производительность шахты - 8 000 т/сут. Уголь имеет высокую зольность (35 %). Вся горная масса проходит процесс обогащения на фабрике, где зольность снижается до 8 %.

Перспективы Беларуси в приращении собственной угольной сырьевой базы не ограничиваются Лельчицким месторождением. Площадь распространения потенциально перспективных каменноугольных отложений составляет тысячи квадратных километров. Эта площадь охватывает всю восточную часть Припятской впадины, которая в геолого-структурном плане является продолжением крупнейшего в мире Донецкого угольного бассейна. В пределах этой территории к настоящему времени попутно с разведкой нефтяных залежей уже выявлено несколько перспективных углепроявлений, приуроченных к каменноугольным отложениям (Заозерное и др.). По оценкам некоторых специалистов, прогнозные ресурсы углей здесь могут достигать 1 млрд. т [1].

Организация специальных работ по поиску и разведке угля в каменноугольных отложениях восточной части Припятской впадины и в ряде других перспективных в этом отношении аграрных районах с большой вероятностью может привести к открытию новых промышленных угольных залежей, что будет способствовать развитию малой энергетики и повышению энергетической безопасности Республики Беларусь в целом.

Литература

Степанов, В.А. Состояние угольной сырьевой базы Беларуси и перспективы ее развития / В.А. Степанов // Энергетическая стратегия. - 2009. - № 6. - С. 32-34.

АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СЕЛЬСКО-ХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ БОРИСОВСКОГО РЕГИОНА

Марков А.С., к.э.н., доцент, Шелест С.А.

Белорусский государственный аграрный технический университет, г.Минск

Важным следствием научно-технического прогресса стало коренное изменение структуры, содержания и характера запаса знаний, навыков, опыта рабочей силы. Инновационное развитие производства предъявляет всё более высокие требования к квалификации рабочей силы.

Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г. ставит основной целью государственной политики реализацию системы мер по достижению эффективной занятости, отвечающей потребностям экономики. Политика занятости населения в 2011–2020 гг. должна быть направлена на достижение наиболее полной сбалансированности спроса и предложения рабочей силы, повышение качества и конкурентоспособности трудового потенциала страны.

Главной целью социальной политики в долгосрочной перспективе является обеспечение устойчивого роста уровня и качества жизни населения и создание условий для развития человеческого потенциала.

На втором этапе 2011–2020 гг. необходимо обеспечить приближение Республики Беларусь по уровню и качеству жизни населения к экономически развитым странам на основе формирования социально ориентированного рыночного типа экономики.

В целях развития кадрового потенциала государства была утверждена Указом Президента Республики Беларусь от 18 июля 2001 года № 399 Концепция государственной кадровой политики Республики Беларусь.

Важной задачей кадровой политики является коренное изменение психологии руководителей.

Основными направлениями государственной кадровой политики являются: формирование современных требований к кадрам различных сфер деятельности и уровней управления; подбор кадров с учетом их профессиональных и нравственно-психологических качеств; формирование действенного резерва руководящих кадров и организация планомерной работы с ним; совершенствование форм и методов оценки деятельности кадров; мотивация эффективного труда, рациональное использование кадров, создание благоприятных условий для их работы и профессиональной карьеры; совершенствование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.

Государственная кадровая политика ориентирована на формирование оптимальной модели развития регионов, предусматривающей создание наукоемких производств, свободных экономических зон, технопарков, инновационных и научных центров, повышение эффективности использования кадрового потенциала агропромышленного комплекса, социальную защиту населения, пострадавшего от катастрофы на Чернобыльской АЭС. [10]

Основные положения кадровой политики государства нашли отражение в Программе возрождения и развития села на 2005-2010 гг. Так в области повышения доходов сельского населения особое внимание уделяется усилению стимулирующей роли заработной платы, совершенствованию системы вознаграждения за повышение эффективности производства и конечные результаты финансовой деятельности сельскохозяйственных организаций (реализованную продукцию, прибыль), установлению личного контроля работника за движением капитала, формированию персонифицированных долей и паев в имуществе организаций, концентрации их у наиболее активной и предприимчивой части сельских товаропроизводителей. [2]

В республике сохраняется достаточно высокий образовательный уровень занятого населения. Высшее образование имеют 23,8% работающих в экономике, среднее специальное – 22,7%, профессионально-техническое – 20,3%, общее среднее – 29,8%, общее базовое образование – 3,4% работающих. Наиболее высокий удельный вес работников с высшим образованием наблюдается в органах государственного управления (74,6%), в организациях науки и научного обслуживания (64,5%), в учреждениях образования (50,3% работающих). Доля руководителей, имеющих высшее образование, составила 65,3%, специалистов – 56,6%. [3]

На образование в Беларуси направляется до 5% ВВП. Совокупные показатели охвата населения Беларуси высшим образованием очень высоки (около 70%), и они все время растут. С 2000 по 2007 год численность студентов вузов увеличилась на 35%. Однако исследования Европейского банка реконструкции и развития и Всемирного банка в странах Восточного партнерства свидетельствуют о росте в последнее время количества предприятий, руководители которых заявляют, что недостаток профессиональных навыков при высоком образовании сотрудников тормозит развитие производства. В Беларуси всего за четыре последних года доля таких предприятий выросла с 33% до 55%. Данный разрыв самый большой среди стран Восточного партнерства. [4]

В сельскохозяйственных организациях республики работают 67 тысяч руководящих работников и специалистов. Высшее образование имеют 34%, среднее специальное – 53%. Среди руководителей специалисты высшей квалификации составляют 91%. [5]

За 2008 год из сельскохозяйственных организаций Беларуси уволились 276 руководителей, причём общее количество хозяйств составляет 1500 [6], что свидетельствует о существовании серьёзной проблемы кадров управленческого звена, руководителей и специалистов с навыками эффективного ведения сельского хозяйства и знаниями бизнеса и предпринимательства в аграрной сфере.

Гусаков В. Г. предлагает для усиления заинтересованности и закрепления специалистов в сельском хозяйстве применять следующие механизмы:

1. Комплектование высших и средних специальных заведений сельскохозяйственного профиля необходимо осуществлять преимущественно по направлениям и рекомендациям сельскохозяйственных предприятий.
2. За студентом должно закрепляться конкретное агропромышленное предприятие, на базе которого он будет проводить исследования в течение всех лет учебы. После завершения учебы такое предприятие должно предоставить молодому специалисту первое рабочее место.
3. Каждое предприятие должно максимально заинтересовать молодого специалиста трудиться производительно и эффективно и по возможности остаться на постоянное место жительства в сельской местности.

Наиболее действенными мотиваторами долгосрочного добровольного закрепления кадров в селе могут быть: а) перспективы накопления персонифицированной доли собственности в составе общего имущества предприятия; б) возможность строительства собственного комфортабельного жилья, т.к. возводимое за счет государственных средств жилье, как правило, оторвано от индивидуальных потребностей и интересов работников. [7]

С целью анализа устойчивого развития экономики группы предприятий, расположенных на территории Березинского, Борисовского, Крупского, Логойского, Смолевичского, Червенского районов Минской области за 2009 год в количестве 76 сельскохозяйственных (с.-х.) организаций был проведен эконометрический анализ.

Методика анализа, разработанная профессором И.И. Ленковым, предполагает системный подход к анализу формирования показателей, который включает обоснование факторов корреляционной модели исходя из качественной модели, и этапов их формирования и качественных факторов, учитывающих преобразование экономики и новые управленческие решения.

Построение эконометрических моделей формирования денежного дохода включает следующие этапы:

1. Выделяем показатель валового дохода в расчёте на 100 балло-гектаров, который является обобщающим с точки зрения эффективности использования ресурсов.

2. Определяем основные и дополнительные факторы, формирующие результирующий показатель в расчёте на 100 балло-гектаров:

X_1 - среднегодовая стоимость основных средств, млн. руб.; X_2 - производственные затраты без амортизации, млн. руб.; X_3 - среднегодовая численность работников, чел.; X_4 - оплата труда среднегодового работника, млн. руб.; X_5 - энергетические мощности, тыс. л.с.; Кроме этого ставилась цель изучить особенности проявления качественного признака – принадлежности хозяйств к новым формам хозяйствования. X_6 - признак выборки – организационно-правовая форма акционерных обществ и унитарных предприятий. Этот признак учтен с помощью единичного вектора для новых форм хозяйствования. X_7 - служащие с высшим образованием, %; X_8 – среднегодовая численность механизаторов, чел.

3. Определяем репрезентативность (представительность) выборки, т. е. на сколько информация несёт предполагаемую в ней смысловую нагрузку (отвечает требованиям закона нормального распределения).

4. Построение корреляционной модели формирования денежного дохода по предприятиям выделенных районов за 2009 г. выполняем с использованием двухэтапной схемы регрессионного анализа.

5. После отсеивания несущественных факторов по коэффициентам существенности были получены следующие результаты:

$$Y_x = 0,013X_1 + 0,19X_2 + 6,4X_3 + 0,11X_4 + 34,4X_5 - 0,15X_6 + 0,003X_7 + 4,58X_8 - 1,17$$

$$R = 0,890 \quad D = 79,21\% \quad F = 7,97$$

Коэффициент множественной корреляции $R = 0,890$ свидетельствуют о наличии существенной связи между выбранными факторами и результативным показателем. Критерий Фишера равен 7,97. Коэффициент детерминации показывает, что вариация валового дохода на 79,21% обусловлена изменением включённых в модель факторов. Полученные характеристики показывают, что модель может быть использована для целей анализа.

Следует отметить, что увеличение стоимости основных средств на 1 млн. руб. приведёт к росту валового дохода на 0,013 млн. руб. Остаётся значимым влияние энергетических мощностей и оплаты труда среднегодового работника (34 млн. руб. и 0,1 млн. руб. соответственно), что говорит о недостаточной обеспеченности с.-х. организаций региона энергонасыщенной техникой и существенном потенциале материального стимулирования труда работников. Принадлежность с.-х. организации к новым формированиям уменьшает валовый доход на 0,15 млн. руб., что говорит о начальном этапе реформирования форм хозяйствования сельскохозяйственных организаций. Рост на 1% служащих с высшим образованием и на 1 механизатора приведёт к увеличению результативного показателя на 0,003 млн. руб. и 4,58 млн. руб. соответственно.

На основе сравнения расчётных и фактических значений результативного показателя выделяем 2 группы хозяйств – с лучшим и худшим использованием ресурсного потенциала (табл. 1).

Таблица 1 - Влияние уровня эффективности ресурсного потенциала на формирование валового дохода в сельскохозяйственных организациях Борисовского региона в расчёте на 100 балло-гектаров

Показатели	низкое использование ресурсного потенциала	высокое использование ресурсного потенциала
Валовый доход, млн. руб.	-0,91	-0,47
Среднегодовая стоимость основных средств, млн. руб.	0,02	0,04
Производственные затраты без амортизации, млн. руб.	0,18	0,15
Среднегодовая численность работников, чел.	4,23	10,59
Оплата труда среднегодового работника, млн. руб.	0,03	0,06
Энергетические мощности, тыс. л.с.	42,99	23,80
Новые формирования	-0,19	0,09
Служащие с высшим образованием, %	0,002	0,004
Среднегодовая численность механизаторов, чел.	21,14	24,28

В группе с лучшим использованием ресурсов в сравнении с худшим больше отдача основных средств на 120%, эффективнее используются трудовые ресурсы на 150%, более сбалансирована и эффективна роль заработной платы. В эффективной группе хозяйств увеличение энергетических мощностей приведёт к меньшему росту валового дохода, чем в группе с худшими условиями, что объясняется достаточной обеспеченностью этих организаций энергонасыщенной техникой, и дальнейшее наращивание её здесь даст меньшую отдачу. Потенциал новых форм функционирования лучше используется в эффективной группе, где принадлежность к ним увеличит валовый доход на 0,09 млн. руб. Увеличение доли работников с высшим образованием даст больший эффект в эффективной группе в сравнении с худшей на 124%. Труд механизаторов лучше используется в эффективной группе на 15%, что вызвано лучшей организацией труда и более полным соблюдением агротехнических технологий.

Средние значения показателей по каждой из рассматриваемых групп представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Средние значения показателей в сельскохозяйственных организациях Борисовского региона в расчёте на 100 балло-гектаров

Группы хозяйств	Валовой доход, млн. руб.	Среднегодовая стоимость основных средств, млн. руб.	Производственные затраты без амортизации, млн. руб.	Среднегодовая численность работников, чел.	Оплата труда среднегодового работника, млн. руб.	Энергетические мощности, тыс. л.с.	Новые формирования, %	Служащие с высшим образованием, %	Среднегодовая численность механизаторов, чел.
низкое использование ресурсного потенциала	1,52	19,26	6,27	0,14	7,03	8,67	23,00	19,96	0,02
высокое использование ресурсного потенциала	2,21	20,08	6,48	0,13	7,51	8,71	24,00	20,81	0,02

В хозяйствах лучшей группы по всем показателям наблюдаются лучшие параметры функционирования, так среднегодовая стоимость основных средств, оплата труда среднегодового работника, энергетические мощности, служащие с высшим образованием больше чем в сельскохозяйственных организациях худшей группы на 4,28%, 6,9%, 0,46%, 0,85% соответственно. Также следует отметить, что удельный вес корпоративных формирований больше в эффективной группе (24%) по сравнению с неэффективной группой (23%).

Проведенный анализ позволил сделать следующие выводы:

Увеличение количества трудовых ресурсов на единицу в рассматриваемых хозяйствах позволит повысить валовой доход по всей среднегодовой численности работников на 6,4 млн. руб., по механизаторам – на 4,58 млн. руб., причём в лучшей группе организаций по сравнению с худшей эта отдача будет выше в 1,5 раза и 15% соответственно. Для служащих с высшим образованием в лучшей группе созданы более комфортные условия, что и позволяет получить от них отдачу в 2 раза большую по сравнению с худшей группой. В сельскохозяйственных организациях лучшей группы наивысший экономический эффект функционирования предприятия достигается меньшим количеством работников с более высокой квалификацией.

ЛИТЕРАТУРА

1. Концепция государственной кадровой политики Республики Беларусь // Официальный Интернет-портал Президента Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – 2006. – Режим доступа : <http://www.president.gov.by> – Дата доступа : 1.10.2010.
2. Программа возрождения и развития села на 2005-2010 гг. // Официальный Интернет-сайт Совета Министров Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – 2005. – Режим доступа : <http://www.government.gov.by> – Дата доступа : 25.09.2010.
3. О качественном составе кадров в Республике Беларусь // Официальный Интернет-сайт Национального статистического комитета Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – 2006. – Режим доступа : <http://belstat.gov.by/homep/ru/indicators/pressrel/kadru.php> – Дата доступа : 2.10.2010.
4. Протаскин В. ВУЗы Беларуси готовят много образованных людей, но мало квалифицированных специалистов [Электронный ресурс]. – 2010. – Режим доступа : <http://www.obrazovanie.by> – Дата доступа : 02.10.2010.
5. Бальшева С. Кто в аграрии пойдет? / С. Бальшева // Республика [Электронный ресурс]. – 2004. – № 50. – Режим доступа : <http://www.respublika.info/3490/selhoz/article1646> – Дата доступа : 16.09.2010.
6. Гармель И. «Молотим» вхолостую? / И. Гармель // Белорусская нива [Электронный ресурс]. – 2004. – № 48. – Режим доступа : <http://www.belarusianivа.by> – Дата доступа : 15.09.2010.

- ресурс]. – 2009. – № 15. – Режим доступа : <http://www.belniva.by> – Дата доступа : 18.09.2010.
7. Гусаков В. Кому работать в деревне, или как преодолеть дефицит кадров в АПК / В. Гусаков // Белорусская нива [Электронный ресурс]. – 2010. – № 1. – Режим доступа : <http://www.belniva.by> – Дата доступа : 24.09.2010.
8. Ленъков И.И. Экономико-математическое моделирование экономических систем и процессов в сельском хозяйстве. – Мн.: Дизайн ПРО, 1997. – 304 с.

ОПТИМИЗАЦИЯ ФИЗИЧЕСКИХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ РАЗМЕРОВ ФЕРМЕРСКИХ ХОЗЯЙСТВ

Корбут Л.В.

Белорусский государственный экономический университет, г. Минск

Уровень эффективности функционирования любого хозяйства зависит от очень многих факторов. К числу основных специалисты справедливо относят размер хозяйства. Оптимальным для фермерского хозяйства можно считать такой его размер, который позволяет рентабельно функционировать и успешно конкурировать не только с другими фермерскими хозяйствами, но и с крупными сельхозорганизациями. Традиционно под размером хозяйства понимают величину, определяемую физическими единицами (количеством работников, площадью земельных ресурсов, поголовьем скота и др.), т. е. физический размер. При этом одни и те же количественные характеристики позволяют судить о различных размерах хозяйств. Большая площадь земельных ресурсов, характеризующая специализирующееся на производстве овощей защищенного грунта хозяйство как крупное, оказывается совсем незначительной для многопрофильного хозяйства. С другой стороны, одинаковые по размеру и специализации хозяйства при прочих неравных условиях имеют различные показатели эффективности. Поэтому представляется целесообразным понимать под размером хозяйства как физическую, так и экономическую составляющие (объем продаж, валовой доход, прибыль и др.). При обосновании физического и экономического размеров фермерского хозяйства необходимо учитывать природно-климатические, биологические, социально-психологические условия и, что немаловажно, конъюнктуру рынка и собственные предпринимательские качества фермера.

При оптимизации размеров фермерского хозяйства нужно ориентироваться на современный уровень научно-технологического развития и рациональные подходы к проблеме экологического равновесия. Так, в настоящее время в условиях фермерского хозяйствования особую актуальность приобретает экологизация производства. Производство экологически чистого продовольствия следует рассматривать как фактор повышения качества жизни, важную роль в этом призваны сыграть, по нашему мнению, именно фермерские хозяйства. Развитие современного земледелия предполагает использование оптимальных структур посевных площадей и систем севооборотов. В фермерских хозяйствах должно возрасти внимание к традиционным элементам системы земледелия (севооборот, обработка почвы, агротехника), являющимся основой любой системы. Как показали исследования, в условиях ограниченности финансовых средств роль севооборотов в повышении урожайности сельскохозяйственных культур особенно велика.

Разработка рациональной, отвечающей почвенным условиям структуры посевных площадей и оптимизация севооборотов является одним из основных путей реализации потенциала земельных ресурсов фермерских хозяйств. В настоящее время возрастает фитосанитарная роль севооборотов (защита от сорняков, вредителей и болезней). Более