

**МЕТОДОЛОГИЯ ИССЛЕДОВАНИЯ
ВОСПРОИЗВОДСТВА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
АГРОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА**

Л. М. Назарчук

Белорусский государственный экономический университет

В современной экономической литературе широко применяются такие важнейшие категории как “рабочая сила”, “трудовой потенциал”, “трудовые ресурсы”, “кадры”, “кадровый потенциал”. Чтобы правильно воспринимать эти неравнозначные понятия, необходимо уточнить их формулировки.

Категории рабочая сила и трудовые ресурсы не равнозначны по своему содержанию. Под *трудовыми ресурсами* понимается социально-экономическая категория, характеризующая численность работоспособного населения, которое фактически принимает участие в общественном производстве, или обладает потенциальной способностью к этому. В то время как *рабочая сила* – это, скорее совокупность свойств, обеспечивающих способность человека к труду. Впервые термин “трудовые ресурсы” в научный оборот был введен в 20-х годах нашего столетия академиком С.Г. Струмилиным, который определил, что это “основной фонд, питающий собой всякое народное хозяйство, – это живая рабочая сила данной страны или народа” Здесь отдельный человек является и источником рабочей силы и составной частью трудовых ресурсов общества.

Динамика численности и состав трудовых ресурсов по полу и возрасту определяется естественным и механическим движением населения. Доля экономически активного населения зависит от удельного веса в структуре всего населения трудоспособных возрастов (фактор демографический) и от степени их занятости (фактор организационно-экономический). Трудовые ресурсы в условиях рыночного хозяйства выступают в качестве новой главной производственной силы аграрного производства. Поэтому расширенное воспроизводство и использование накопленного трудового потенциала на селе должно, как никогда раньше, совершенствоваться по всем его стадиям, а именно: в стадии производства, распределения, обмена и потребления.

Кадры – это часть трудовых ресурсов, постоянно функционирующих в данной отрасли.

Кадры характеризуются количественными и качественными показате-

лями: численность, половозрастным составом, квалифицированной структурой, уровнем профессиональной подготовки.

В зависимости от вида трудовой деятельности и характера, выполняемых работниками функций кадры делятся на пять основных категорий: рабочие кадры, кадры служащих, научные кадры, кадры специалистов, кадры руководителей.

Для определения роли человека в общественном производстве, профессиональной подготовленности, приобретенных умений и навыков с ожидаемым результатом, стала применяться экономическая категория – *трудовой потенциал*. При определении сущности категории “трудовой потенциал” имеется три принципиально различных подхода: ресурсный, факторный, потенциальный.

Трудовой потенциал предприятия характеризуется системой показателей, включающей: численность персонала, распределение рабочих по характеру производства (основное и вспомогательное), состав работающих по полу, стажу, возрасту и образованию, фондооруженность рабочих, уровень механизации и автоматизации труда, сложности работ, квалификации рабочих и др.

Под *кадровым потенциалом* понимается профессиональная и квалификационная сторона трудового потенциала.

Категории “трудовой потенциал” и “кадровый потенциал” - близкие и взаимосвязанные между собой понятия. Общим у них является то, что “кадровый потенциал” является частью “трудового потенциала”. Отличие между ними состоит прежде всего в том, что работники, относящиеся к кадровому потенциалу, имеют определенный уровень квалификации и профессиональной подготовки.

Насыщенность отраслей АПК специалистами характеризуется коэффициентом, показывающим число специалистов, приходящихся на 1000 работников. Так, сельское хозяйство по общему уровню насыщенности в расчете на 1000 занятых по специалистам высшей квалификации отстает от промышленности на 20 %, а средней – на 8 %.

Качество кадрового потенциала в определенной мере характеризуется соотношением числа специалистов с высшим и средним образованием, выраженное частным коэффициентом насыщенности. Расчет данного коэффициента – важнейшее условие для установления оптимального соотношения специалистов высшей и средней квалификации, определения рациональных пропорций в квалифицированной структуре. В сельском хозяйстве он составляет 48 специалистов высшей на 100 специалистов средней квалификации. Качественный состав работников изучается в раз-

личных направлениях: по стажу работы в отрасли, возрасту, полу, результатами аттестации.

От того, насколько целенаправленно проводится подбор, расстановка, адаптация, продвижение кадров, в большей степени зависит эффективность производственной деятельности. Поэтому показателям движения кадров отводится значительная роль. К ним относятся: коэффициенты по обороту кадров, текучести и стабильности, сменяемости и закрепляемости кадров, а также коэффициент профессионально-квалификационного продвижения и средняя скорость продвижения.

Социальное значение управления профессиональным ростом заключается в преодолении длительного закрепления работников за малоэффективными видами трудовой деятельности. Развитие системы продвижения должно соответствовать потребностям, как предприятия, так и отдельного работника, обеспечивать перспективное и текущее планирование продвижения, связывать его с планами подготовки и переподготовки специалистов.

Реальный подход к рыночной экономике предполагает наличие “рынка труда”. Необходимо глубокое теоретическое изучение рынка труда как многогранного социально-экономического явления, заключающего в себе сложные, противоречивые взаимосвязи, в которых выражается воспроизведение трудового потенциала.

Под *рынком труда* понимается сложный социально-экономический механизм, отражающий совокупность отношений между людьми по поводу воспроизведения трудового потенциала в условиях товарного производства и по его законам.

Компонентами рынка труда являются цена, конкуренция, совокупный спрос и совокупное предложение рабочей силы.

Цена выступает в виде заработной платы. *Конкуренция* – неотъемлемая составляющая механизма любого рынка, представляет собой наличие большого числа независимых покупателей и продавцов рабочей силы и возможность для них свободно входить на рынок труда и покидать его. *Совокупное предложение* охватывает всю наемную рабочую силу из числа экономически активного населения. *Совокупный спрос* выступает как синоним общей потребности экономики в наемной рабочей силе. Совокупный спрос и совокупное предложение в своем единстве определяют *емкость совокупного рынка труда (СР)* или *рынка труда в широком смысле*.

Дисбаланс между спросом и предложением на рынке труда означает отступление от условий полной и эффективной занятости. Если предло-

жение превышает спрос, то имеет место безработица, а при превышении спроса над предложением и реальной потребностью – скрытая безработица. Следовательно, занятость и безработица – взаимообусловленные социально-экономические категории. Их соотношение отражает наиболее синтетическую характеристику политики на рынке труда. При этом необходимо учитывать, что и занятость и безработица возникают по инициативе как работодателей – субъектов спроса, так и работников – субъектов предложения. Тем не менее решающее влияние на формирование внутреннего рынка труда, естественно, оказывает позиция работодателей.

В зависимости от характера причин, вызывающих безработицу, принято различать три ее типа: фрикционная, структурная, циклическая безработица.

В настоящее время уровень безработицы в Республике Беларусь определяется как удельный вес численности безработных в численности экономически активного населения.

Реформирование аграрного сектора, развитие многоукладности, различных форм предприятий с различными формами собственности привели к созданию рынка труда в сельской местности. В этих условиях до некоторой степени больше получает свободы работник, как личность. Он уже может выбирать при определенных условиях род и место деятельности, учитывая свою квалификацию и общественные потребности. Одновременно с этим, владелец средств производства вправе решать такие вопросы как количество работников, их квалификацию, уровень зарплаты и др. В случае необходимости увольнять лишних работников.

Состояние рынка труда на селе и воспроизводство рабочей силы в сельском хозяйстве имеют в настоящее время ряд проблем: во-первых, темпы роста уровня безработицы здесь относительно велики и даже выше, чем в городах, во-вторых, существует высокий уровень скрытой безработицы.

Доля безработных сельскохозяйственного профиля среди всех сельских безработных составляет примерно пятую часть. Это не только рабочие ручного труда, но и механизаторы, доярки.

В то же время имеются вакантные места. Главные причины – неразвитость рынка жилья, несоответствие спроса и предложения рабочей силы по профессиям и уровню квалификации.

Крестьянину сейчас остается лишь одна относительна свободная сфера деятельности – ручной труд в личном подсобном и домашнем натуральном хозяйстве.