

10. Положение о порядке формирования договорной (контрактной) цены и расчетов между заказчиком и подрядчиком при строительстве объектов: утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь, 3 марта 2005 г., № 235; в ред. от 20 февр. 2007 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2008.

11. Об обязательной продаже иностранной валюты: Указ Президента Респ. Беларусь, 17 июля 2006 г., № 452; в ред. от 28 дек. 2007 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2008.

12. О налоге на доходы от осуществления лотерейной деятельности: Закон Респ. Беларусь, 10 янв. 2000 г., № 356-З; в ред. от 26 дек. 2007 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2008.

13. *Ожегов, С.И.* Словарь русского языка / С.И. Ожегов; под ред. Н.Ю. Шведовой. — 14-е изд., стер. — М.: Рус. яз., 1983.

14. Словарь современных экономических и правовых терминов / В.Н. Шимов, А.Н. Тур, Н.В. Стах [и др.]; под ред. В.Н. Шимова и В.С. Каменкова. — Минск: Тэхналогія, 1999.

15. Государственные финансы: учеб. пособие / Г.К. Мультиан, Е.Ф. Киреева, О.А. Пузанкевич [и др.]; под ред. Г.К. Мультиана. — Минск: БГЭУ, 2005.

Г.П. Чуйко,

член Совета Республики

Национального собрания Республики Беларусь,

генеральный директор УП «Агрокомбинат «Ждановичи»

НЕКОТОРЫЕ ПОДХОДЫ К ИССЛЕДОВАНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В АГРАРНОМ СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ

В рыночной экономике и на этапе перехода к ней возрастает значение накопления и эффективного использования человеческого капитала. И те руководители предприятий, которые уделяют этому вопросу должное внимание, получают дополнительные возможности ускорения экономической динамики. С учетом того, что эффективность функционирования предприятия во многом зависит как от соответствия численности и профессионально-квалификационного состава персонала заданным требованиям, так и от возраста, состояния здоровья, уровня мотивации, степени учета интересов работников, проведено исследование уровня, структуры и динамики человеческого капитала УП «Агрокомбинат «Ждановичи».

Первым этапом в оценке человеческого капитала предприятия явилась общая характеристика его кадрового состава и результативности работы. В последние годы для численного состава работников УП «Агрокомбинат «Ждановичи» характерна нарастающая динамика (к примеру, количество

работников за период с 2003 по 2007 г. возросло с 922 до 1165, что связано в первую очередь с присоединением в 2005 г. аграрного предприятия им. Фрунзе). Кроме того, наблюдается тенденция увеличения удельного веса служащих при росте доли специалистов в общей численности работников с 7,6 % в 2005 г. до 12,7 % в 2007 г. (табл. 1).

Таблица 1

Динамика численности занятых в сельскохозяйственном производстве
УП «Агрокомбинат «Ждановичи»

Показатель	2001 г.		2002 г.		2005 г.		2006 г.		2007 г.	
	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%	чел.	%
Среднесписочная численность работников сельскохозяйственного производства	559	100	531	100	997	100	953	100	960	100
Рабочие	459	82,1	434	81,7	867	87	771	81	780	81,3
Служащие	100	17,9	97	18,3	130	13	182	19	180	18,7
В том числе:										
специалисты	65	11,6	52	9,8	76	7,6	124	13	122	12,7
руководители	35	6,3	45	8,5	54	5,4	58	6	58	6

Анализ квалификационной структуры персонала УП «Агрокомбинат «Ждановичи» показал, что наиболее представительной является категория работников, имеющих общее среднее образование: их доля в общей численности работников составляет 46,5 % (рис. 1), в численности рабочих — около 60 %. Высшее образование имеют 52 % руководителей (9,3 % общей численности работников), 47 % специалистов. Вместе с тем данные свидетельствуют о том, что существует резерв повышения квалификационно-образовательного потенциала руководителей и специалистов, из которых 48 % и 43 % соответственно имеют среднее образование.

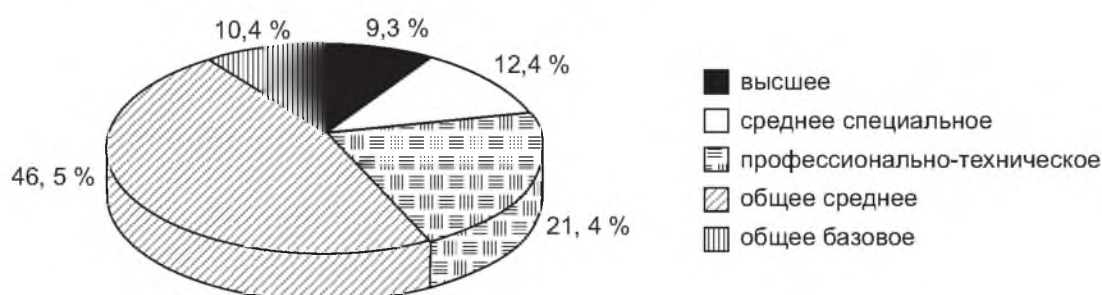


Рис. 1. Характеристика образовательного уровня работников УП «Агрокомбинат «Ждановичи» по состоянию на 01.01.2008 г.

Что касается работников, имеющих высшее образование и выполняющих функции рабочих, то в основном это работницы теплиц, имеющие диплом о высшем образовании по специальностям, не связанным с аграрной сферой, для которых условия труда в УП «Агрокомбинат «Ждановичи» явились привлекательными. В этом плане руководство предприятия ставит перед собой задачу обеспечить лучшие условия для более эффективного использования накопленного данными работниками человеческого капитала с наибольшей его отдачей как для самих работников, так и для агрокомбината в целом.

Показатели возрастной структуры работников УП «Агрокомбинат «Ждановичи» (табл. 2) свидетельствуют о том, что ядро персонала (свыше 60 %) составляют работники в наиболее активном и плодотворном (с точки зрения состояния здоровья и опыта) возрасте — от 25 до 50 лет. Несмотря на кадровую политику, направленную на омоложение руководящего состава, 24 % руководителей и 20 % специалистов составляют лица старше 50 лет.

Таблица 2

Характеристика возрастного состава работников УП «Агрокомбинат «Ждановичи» по состоянию на 01.01.2008 г.

Показатель	Списочная численность		В том числе, чел.				Рабочие	Из них женщины, чел.
	чел.	%	Служащие	из них				
				руководители	специалисты	другие служащие		
Количество работников — всего	1300	100	190	56	131	3	1110	656
Возраст, лет:								
до 16	0	0	0	0	0	0	0	0
16—17	1	0,1	0	0	0	0	1	0
18—24	211	16,2	30	2	28	0	181	114
25—29	183	14	32	7	25	0	151	86
30	32	2,5	8	4	4	0	24	16
31	29	2,2	11	8	3	0	18	10
32—39	207	15,9	34	10	24	0	173	120
40—49	340	26,2	36	14	21	1	304	175
50—54	156	12	16	6	9	1	140	70
55—59	96	7,4	19	3	15	1	77	60
60 лет и старше	45	3,5	4	2	2	0	41	5
Из них женщины	656	50,5	124	22	99	3	532	

Предполагается, что мониторинг данных показателей будет осуществляться в ракурсе разработки плана подготовки резерва кадров и планирова-

ния карьеры каждого работника. При этом принято во внимание, что планирование служебной карьеры не ограничивается лишь расстановкой работников. Оно решает более общую задачу развития персонала, квалификационного или должностного продвижения работников.

В связи с этим возникает необходимость тесной взаимосвязки планирования карьеры с деловой оценкой персонала, планированием повышения квалификации и переподготовки кадров, программой внутрифирменного движения кадров при решении проблемы трудоустроенности производства, стабилизации коллектива, с социальным планированием на предприятии.

Проведенное комплексное исследование уровня, динамики и направлений развития человеческого капитала выявило, что наибольшую удовлетворенность профессиональной деятельностью и условиями работы отмечают мужчины, работники в возрасте 46—50 лет с высшим образованием (рис. 2).

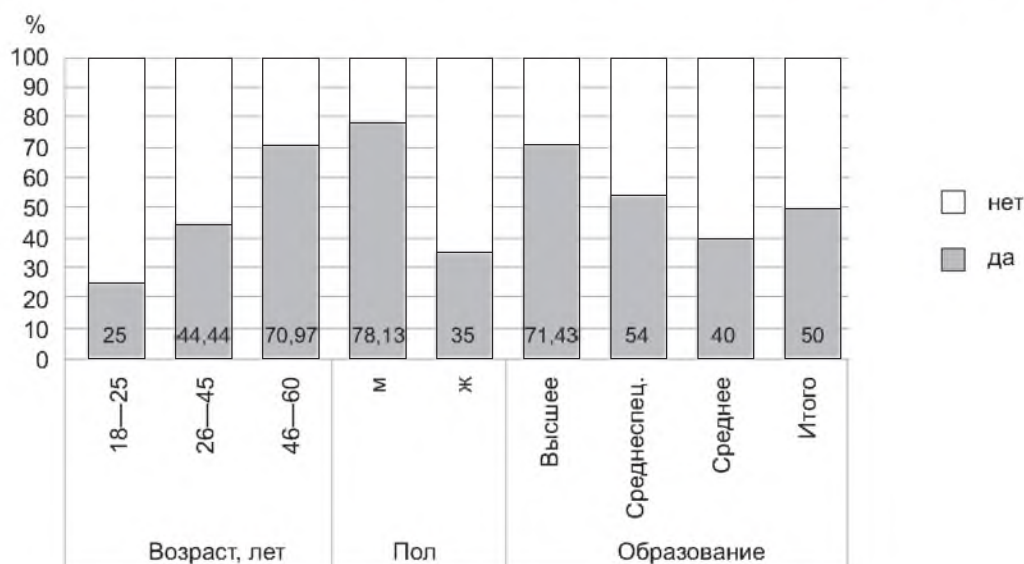


Рис. 2. Результаты оценки удовлетворенности условиями работы

Большое значение имеет оперативное доведение до всех рабочих сведений о наличии вакансий на предприятии. На нашем предприятии эта работа строится как подсистема АСУ «Кадры».

Принимая во внимание, что заинтересованность работников в повышении эффективности труда и результативности работы всего хозяйства зависит от удовлетворенности системой оплаты труда и социального обеспечения, на предприятии затраты на оплату труда расцениваются как инвестиции в человеческий капитал. Доля средств, идущих на эти цели, в общей сумме затрат составляет 18 % (в среднем по сельскому хозяйству республики — 15 %). Повышение заработной платы в УП «Агрокомбинат «Жданови-

чи» зависит от прироста производства, увеличения реализации продукции и от финансовых результатов работы предприятия.

Наряду с представленными показателями оценка кадрового потенциала должна содержать индивидуальные параметры человеческого капитала работников. С этой целью проведено исследование, в ходе которого было установлено, что для выявления перспектив развития человеческого капитала и достоверной оценки профессиональных качеств сотрудников целесообразно применить метод сводных показателей. В качестве исходных характеристик, описывающих уровень кадрового потенциала УП «Агрокомбинат «Ждановичи», были использованы десять укрупненных показателей параметров: образование; профессиональные навыки; отношение к работе; организованность; планирование; принятие решений; коммуникация, работа в команде; креативность; исполнительная и трудовая дисциплина; состояние здоровья. Индивидуальный учет человеческого капитала работников предполагает создание специальных карт и профессиограмм, которые могут быть использованы при найме и расстановке кадров, анализе адаптации персонала на рабочих местах регулярной аттестации последнего с целью определения темпов роста человеческого капитала, результативности труда и его оплаты, анализе влияния условий труда на человеческий капитал, увольнении и планировании карьеры, анализе эффективности системы управления персоналом и эффективности инвестиций в человеческий капитал.

Л и т е р а т у р а

1. Беккер, Гэри. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал / Гэри Беккер // США: экономика, политика, идеология. — 1993. — № 11—12.
2. Радаев, В.В. Понятие капитала, формы капиталов и их конвертация / В.В. Радаев // Общественные науки и современность. — 2003. — № 2. — С. 5—16.
3. Статистический ежегодник Республики Беларусь, 2006 / М-во статистики Респ. Беларусь. — Минск, 2006.

Н.С. Шелег,

доктор экономических наук, профессор

МОНИТОРИНГ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОГО РЫНКА — ВАЖНОЕ УСЛОВИЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЕДИНОГО ТОВАРНОГО РЫНКА СОЮЗНОГО ГОСУДАРСТВА

Значительную роль в формировании единого экономического пространства создаваемого Союзного государства играет мониторинг (наблюдение, оценка и прогнозирование) рынка потребительских товаров. Основными об-