

Потенциал воспроизводства рабочей силы в АПК Республики Башкортостан

Л.Р. Халитова, к.э.н., Башкирский ГАУ

Воспроизводство рабочей силы является составной частью общественного воспроизводства. Рабочая сила проявляет себя в процессе труда. И если она не будет воспроизводиться, то возникнут неблагоприятные ситуации в конкретном производстве и экономике в целом. По мнению А.Г. Грязнова и Т.В. Чечелевой, воспроизводство рабочей силы имеет два толкования. В широком понимании воспроизводство рабочей силы связано с воспроизводством населения, его качественным состоянием [1] и внешними условиями её функционирования.

В более узком и конкретном толковании под воспроизводством рабочей силы следует понимать воспроизводство способностей к труду [1].

Реформирование российской экономики привело к диспропорциям в сферах производства и потребления, что негативно отразилось и на демографических процессах. За период с 1992 по 2009 г. численность населения страны сократилась на 6753,3 тыс. человек. Изменение численности произошло за счёт естественной убыли на

12507,9 тыс. человек и миграционного прироста на 5754,6 тыс. человек. При этом скорость сокращения городского населения выше, чем сельского: среднегодовой темп убыли городского населения составляет 0,26%, сельского — 0,24%.

С 2009 г. наблюдается тенденция снижения естественной убыли населения, что положительно характеризует принимаемые меры в области управления воспроизводством населения. Но тем не менее на сегодняшний день воздействия мер пока недостаточно. Воспроизводство населения непосредственно отражается на воспроизводстве рабочей силы, которое представляет собой процесс формирования способности к труду, производственных навыков и имеет ряд признаков.

Воспроизводство населения в основном зависит от таких процессов, как рождаемость и смертность; воспроизводство же рабочей силы, кроме того, обусловливается приобретением, сохранением и потерей трудоспособности населения. Если рождаемость и смертность непосредственно сказываются на численности населения, то на численность рабочей силы рождаемость оказывает влияние лишь после

вступления родившихся в трудоспособный возраст. В то же время смертность населения, вышедшего за пределы трудоспособного возраста и потерявшего трудоспособность, не сказывается на численности рабочей силы. Следовательно, неодинаковый характер протекания этих процессов у различных возрастных групп населения приводит к несовпадению темпов прироста населения и рабочей силы.

Согласно распространённой точке зрения экономистов, процесс воспроизводства рабочей силы проходит три взаимосвязанных этапа: производство рабочей силы, распределение и обмен рабочей силы, потребление рабочей силы. Процесс производства (формирования) рабочей силы — это подготовительный этап, который начинается с формирования внешней среды и условий потенциального проявления рабочей силы в процессе труда (школа, вуз, колледж, институт, материальное производство и сфера обслуживания). Процесс распределения и обмена рабочей силы происходит на рынке труда при участии трёх субъектов института социального партнёрства: работодателей, наёмных работников и государства, а также непосредственно на предприятии (наём, ротация работников, увольнение, продажа рабочей силы и т.п.). Потребление (использование) рабочей силы осуществляется непосредственно на рабочем месте, в процессе труда, которое сопровождается производством общественно полезной продукции, услуг и т.д. [2].

Воспроизводство рабочей силы в региональном агропромышленном комплексе (РАПК) представляет собой «процесс непрерывного обеспечения отрасли работниками трудоспособного возраста, которые получили специальную подготовку и участвуют в деятельности предприятий всех четырёх сфер АПК» [3].

Потенциал воспроизводства рабочей силы зависит не только от конъюнктуры спроса и предложения на рынке труда, но и связан с системой профессиональной подготовки и регулированием занятости сельского населения.

Проанализируем возможности возобновления рабочей силы РАПК. Количественная оценка исследуемого предмета характеризуется численностью занятых и потенциальных работников данного

предприятия или отрасли. В качестве критерия будем использовать численность сельского населения республики, численность занятых в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве, численность работников сельскохозяйственных организаций (табл. 1) [4].

Сельское население включает следующие категории работников: трудоспособное население, занятое в сельском хозяйстве, трудоспособное население, занятое в личном и подсобном хозяйстве, население старше трудоспособного возраста, подростки до 16 лет. Такой подход в выборе показателей позволяет провести дифференциацию имеющегося состава рабочей силы по возрастному участию в различных укладах сельскохозяйственного производства. Перечисленные категории работников реально заняты в мелкотоварном производстве, крестьянско-фермерских и подсобных хозяйствах населения, включая садоводство и огородничество. Так, к примеру, хозяйства населения производят 61,5% сельскохозяйственной продукции, основной целью которых является самообеспечение потребностей семьи за счёт использования ручного труда и примитивных технологий.

По данным таблицы 1 видно, что наблюдается тенденция снижения численности сельского населения и работников по всем категориям. За последнее время на аграрном рынке труда произошли существенные изменения, как и в составе рабочей силы. В связи с сокращением объёмов производства численность занятых в сельскохозяйственном производстве Республики Башкортостан уменьшилась и в 2012 г. составила 53,7 тыс. чел. Снижение численности занятых произошло по всем категориям работающих. Так, численность кадров массовых профессий сократилась практически в 2,4 раза, специалистов — на 41,1%. Обеспеченность отрасли руководящими кадрами остаётся постоянной при увеличивающемся дефиците специалистов, в т.ч. и главных.

Процесс формирования потенциала воспроизводства рабочей силы РАПК непосредственно влияет на уровень и эффективность его использования. Потребление рабочей силы определяется не только объёмами производства, но и уровнем годовой занятости работника. В сельскохозяй-

1. Потенциал воспроизводства рабочей силы РАПК, тыс. чел.

Показатель	Год								
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Сельское население	1555	1638	1632	1625	1620	1618	1612	1599	1586
Работники, занятые в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве	309	308	294	286	264	278	279	280	270
Работники сельхозорганизаций	123	110	84	97	57	58	58	56	54

ственных предприятиях республики трудовая активность работников постепенно снижается и в 2012 г. составила 268 дней, однако показатель имеет значительные колебания по зонам региона.

Перераспределение затрат труда происходит не только в отраслях сельскохозяйственного производства, но и по сельскому хозяйству в целом. По сравнению с уровнем 2008 г. общее сокращение затрат живого труда составило 13,6 млн чел.-час, или 11,3%. Наибольшее высвобождение живого труда произошло на транспортных работах, осуществляемых тракторами и грузовым автотранспортом, ремонтных мастерских и в промышленном производстве. Изучение опыта некоторых хозяйств республики показало, что рациональное сочетание отраслей производства на предприятии, включая подсобные отрасли и отрасли переработки, позволяет лучше использовать годовой запас труда работников и значительно повышать его производительность. Процесс воспроизводства рабочей силы можно рассматривать с разных аспектов: с позиции соблюдения норм по охране труда, законодательных норм, оптимизации фонда рабочего времени, своевременной оплаты труда.

Важнейшим фактором развития потенциала воспроизводства рабочей силы АПК является его конкурентоспособность, оцениваемая через уровень заработной платы. При изучении заработной платы как условия для формирования рабочей силы возникает необходимость в её рассмотрении с точки зрения достаточности суммы заработной платы для удовлетворения потребности человека. В связи с этим сравним соотношения средней заработной платы работников, занятых в экономике в целом и сельскохозяйственных организациях, с прожиточным минимумом (табл. 2) [4].

Заработная плата работников сельского хозяйства отстаёт от её уровня в среднем по экономике. В 2004 г. на заработную плату в сельском хозяйстве можно было приобрести 0,9 набора прожиточного минимума, а в среднем по экономике — 2,53. В 2012 г. значения этих показателей увеличились

и достигли 1,7 и 3,37 соответственно. Рассматриваемый период отличается неоправданным различием по уровню заработной платы, что способствует перераспределению рабочей силы между отраслями и видами экономической деятельности.

В условиях высокой инновационной динамики в АПК актуальность приобретает качество профессионального образования и своевременная сменяемость кадров. На сегодняшний день в РАПК работают более 100 тыс. чел., из них 11 тыс. чел. имеют высшее профессиональное образование, 28 тыс. чел. — среднее профессиональное образование, 41 тыс. чел. — начальное профессиональное образование. В настоящее время подготовку кадров для сельского хозяйства и АПК в республике ведут: Башкирский государственный аграрный университет, 7 аграрных техникумов, 50 училищ и лицеев. В 2010 г. аграрными учебными заведениями было выпущено более 6,7 тыс. выпускников, из них почти 2,4 тыс. с высшим и средним специальным образованием, остальные — с начальным профессиональным образованием. Руководство республики полагает, что данное количество выпускников достаточно для обеспечения потребности в специалистах РАПК.

На 1 марта 2010 г. на сельскохозяйственных предприятиях республики насчитывалось 1052 вакантных мест, в том числе 666 мест для лиц с высшим образованием и 386 — со средним профессиональным образованием. Большой дефицит наблюдается и в рабочих кадрах: механизаторах, водителях, операторах машинного доения, овощеводах, слесарях по ремонту сельскохозяйственных машин и оборудования. В настоящее время ситуация мало изменилась.

Несоответствие рынка труда и образовательных услуг подтверждают многие российские исследователи, отмечая наличие дефицита соискателей квалифицированных рабочих мест [5]. Основная проблема состоит в том, чтобы организовать процесс подготовки выпускника для конкретного рабочего места в выбранной сфере деятельности. Это подразумевает, что после окончания учреждения

2. Соотношение заработной платы с прожиточным минимумом в Республике Башкортостан

Год	Средняя заработная плата, руб/мес		Прожиточный минимум трудоспособного населения, руб/мес	Количество наборов прожиточного минимума, которое можно приобрести на среднюю зарплату		
	в среднем по экономике	в сельхоз-организациях		в среднем по экономике	в сельхоз-организациях	разница между ними
2004	5389	1922	2129	2,53	0,90	-1,63
2005	6612	2275	2562	2,58	0,89	-1,69
2006	8632	2836	3138	2,75	0,90	-1,85
2007	11027	3841	3448	3,20	1,11	-2,08
2008	14084	6903	4141	3,40	1,67	-1,73
2009	14951	7473	4596	3,25	1,63	-1,63
2010	16378	7655	5388	3,04	1,42	-1,62
2011	18397	9211	5992	3,07	1,54	-1,53
2012	20265	10204	6014	3,37	1,70	-1,67

его не надо доучивать на курсах, он не должен продолжительное время адаптироваться в рабочем коллективе самостоятельно или под наблюдением наставника, а сразу приступить к выполнению возложенных на него обязанностей, давать отдачу государству, конкретной организации и обеспечить себе достойный уровень качества жизни.

Для этого необходимо координирование интересов агробизнеса с организацией подготовки выпускников. В плане совершенствования согласования следует отметить следующие моменты.

Во-первых, период получения профессионального образования — это конкретно целенаправленный процесс приобретения современных и будущих знаний, практических навыков, основ творческой деятельности, формирования профессиональных качеств по применению эффективных методов и инструментов при проектировании и эксплуатации производственных систем для обеспечения потребителей качественной продукцией и услугами. В осуществлении образовательного процесса должны равноправно участвовать все заинтересованные стороны: государство, регионы, учебные заведения, работодатели, рыночная инфраструктура, лица, желающие получить специальность. Равноправное участие означает внесение своего вклада (необходимых средств, определение требований, создание условий для осуществления) каждой стороной на всех стадиях подготовки нужного работника.

Во-вторых, необходимо разработать новые механизмы взаимодействия работодателей и вузов, определить роль и место агробизнеса в этом процессе. Примечателен микроэкономический подход к согласованию интересов. В его основе лежит внутрифирменная подготовка работников под рабочие места.

В-третьих, обеспечить равенство, доступность и открытость образования всем желающим учиться после положительного результата вступительных испытаний в той или иной форме. При подготовке к поступлению в образовательные учреждения принято рассматривать разные варианты, кроме бюджетного и коммерческого, в том числе посту-

пление на некоторые специальности по целевому направлению. Особенность целевого набора заключается в том, что предприятие или ведомство обязуется оплатить обучение абитуриента или выделить средства из бюджета на обучение. После окончания учебного заведения выпускник направляется на работу на то предприятие, которое за него поручилось. Обязательства предприятия перед студентом, студента перед предприятием, а также предприятия перед вузом оформляются в трёхстороннем договоре, в котором оговариваются условия трудоустройства и предоставления жилья.

При целевом приёме студенты должны иметь возможность приобрести конкретные практические навыки. Представители агробизнеса могут контролировать успеваемость студентов во время учёбы, создавая условия для прохождения производственных и преддипломных практик, предоставляя информацию, содержащую данные о состоянии производственных систем при выполнении курсовых работ и проектов по выбранной специальности; вносить корректировки и предложения по совершенствованию рабочих учебных планов их подготовки.

По нашему мнению, чёткое разделение ответственности каждой заинтересованной стороны в качественном и современном профессиональном образовании, согласование их интересов и разработка механизма их взаимодействия будут способствовать формированию потенциальных работников АПК Республики Башкортостан.

Литература

1. Экономическая теория национальной экономики и мирового хозяйства (политическая экономия): учебник / под ред. проф. А.Г. Грязнова, проф. Т.В. Чечелевой. М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. 326 с.
2. Волгин Н.А., Будаев Т.Б. Оплата труда и проблемы её регулирования. М.: «Альфа-Пресс», 2006. 200 с.
3. Сычевская Л.А. Кадры для сельского труда: проблемы и решения // Российское предпринимательство. 2010. № 12. Вып. 2. С.142 – 145.
4. Труд и занятость в Республике Башкортостан: статистический сборник. Уфа: Башкортостанстат, 2013. 108 с.
5. Пути повышения качества профессиональной подготовки студентов: матер. международной науч.-практич. конф. Минск, 22–23 апр. 2010 г. / редкол.: О.Л. Жук (отв. ред.) и др. Минск: БГУ, 2010. 567 с.