

УДК 331.1

DOI: 10.52531/1682-1696-2022-22-1-76-81

Научная статья

ОТРАСЛЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В АПК

Л.В. ИВАНИЦКАЯ¹,
П.П. ШМАКОВ², Ю.Н. ЕГОРОВ²,
Е.Е. МОЖАЕВ²

¹Международный институт информатизации и государственного управления им. Столыпина,

²Российская инженерная академия менеджмента и агробизнеса

В статье обоснованы условия повышения занятости и уровня жизни в сельской местности. Дана авторская трактовка понятиям «рабочая сила», «человеческий капитал» и «капитал труда». Отражены особенности определения состояния и использования наиболее активной части трудовых ресурсов (рабочей силы) в сельском хозяйстве и показатели сезонности использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве и перерабатывающих отраслях. Представлены предложения по снижению сезонности использования трудовых ресурсов в агропромышленном комплексе, преодолению тенденции формирования суженного воспроизводства рабочей силы, основные направления рациональной организации труда.

Ключевые слова: аграрное производство, эффективность, трудовые ресурсы, рабочая сила, занятость.

Одним из факторов устойчивости экономического роста аграрного производства является формирование и эффективное использование трудовых ресурсов и на этой основе повышение жизненного уровня жителей сельских поселений.

В России расположены 10% всех пахотных земель мира, при этом более 4/5 пашни приходится на Центральное Поволжье, Северный Кавказ, Урал и Западную Сибирь. Земельные ресурсы важны в любом материальном производстве. Однако только в аграрно-промышленной сфере эти ресурсы используются как средство производства. Аграрное производство в России является одной из главных отраслей экономики. В стране осуществляется активная поддержка экспорта сельскохозяйственной продукции. Наиболее значимы объемы экспортной продукции: растительные масла, зерновые культуры (в частности ячмень и пшеница), мясо птицы и свинины, морепродукты и рыбная про-

Original article

INDUSTRY-SPECIFIC FEATURES OF THE USE OF LABOR RESOURCES IN THE AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX

E.E. MOZHAEV, P.P. SHMAKOV,
YU.N. EGOROV

RUSSIAN ENGINEERING ACADEMY
MANAGEMENT AND AGRIBUSINESS

The article substantiates the conditions for increasing employment and living standards in rural areas. The author's interpretation of the concepts of «labor force», «human capital» and «labor capital» is given. The features of determining the state and use of the most active part of the labor resources (labor force) in agriculture and indicators of the seasonality of the use of labor resources in agriculture and processing industries are reflected. Proposals are presented to reduce the seasonality of the use of labor resources in the agro-industrial complex, to overcome the tendency of the formation of a narrowed reproduction of the labor force, the main directions of rational labor organization.

KEYWORDS: agricultural production, efficiency, labor resources, labor force, employment.

дукция. На прилавках российских магазинов – 80% собственной (отечественной) продукции и 20% зарубежной. В ближайшие годы планируется увеличить производство мяса крупного рогатого скота и птицы, молочной и плодоовощной продукции, винограда, ягод.

На систему ведения аграрного производства влияет целая совокупность различных факторов и условий производственного процесса. Среди которых основное место занимают трудовые и материально-технические ресурсы, а также природные, биологические и социальные условия производства.

Трудовые ресурсы России составляют сейчас около 50% населения страны. Среднегодовая численность работников сельскохозяйственных организаций за годы реформы значительно уменьшилась, а в их составе произошли существенные изменения. В связи с созданием малых форм хозяйствования более 700 тыс. работников, из крупных сельскохозяйственных организаций перешли на работу в этот сектор. В результате расширения деятельности личных подсобных хо-

зяйств и семейных ферм увеличилось число занятых работников в этой сфере аграрного производства.

Для определения возможностей участия человека в процессе производства используется понятие «рабочая сила», «человеческий капитал» и «капитал труда». Под рабочей силой принято понимать экономически активное население или совокупность лиц, потенциально способных участвовать в производстве товаров и оказании услуг. Практически рабочая сила характеризуется показателями здоровья, образования и уровнем профессионализма. Человеческий капитал – это совокупность качеств, которые определяют производительность, являются источником дохода для человека, семьи, общества. Такими качествами обычно считают здоровье, природные способности, образование, профессионализм, мобильность, навыки к труду. Капитал труда характеризуется природными данными, полученными знаниями и приобретенным опытом каждого человека [1, 3, 8].

Определение состояния и использования наиболее активной части трудовых ресурсов (рабочей силы) в сельском хозяйстве имеет свои особенности. Так, в состав трудовых ресурсов включают помимо трудоспособных лиц в трудоспособном и пенсионном возрасте, подростков, определенного возраста, установленного законом. Уровень использования трудовых ресурсов в сельскохозяйственных организациях характеризуют следующие показатели: потребность в рабочей силе, степень вовлечения трудовых ресурсов в производство, коэффициент использования трудовых ресурсов в течение года, коэффициент использования рабочего времени, степень обеспеченности трудовыми ресурсами, коэффициент сезонности использования трудовых ресурсов.

Потребность в рабочей силе определяется по основным отраслям и вспомогательным производствам на основе прямых и косвенных затрат труда, в соответствии с объемом работ, нормами выработки или обслуживания, а также штатными нормативами. Потребность в рабочей силе зависит от уровня производительности труда, механизации работ, технической вооруженности труда и использования рабочей силы.

Численность работающих устанавливается по отраслям производства и категориям работников: рабочие постоянные, сезонные и временные. Постоянными являются работники, принятые на работу без указания срока, сезонными – на определенный период года, но не более 6 месяцев, временными – принимающие участие в работе не более 2 месяцев. Поскольку в сельском хозяйстве потребность в рабочей силе неодинакова по периодам года, общая потребность в ней не может быть рассчитана по средним показателям. Она определяется по месяцам и путем составления графиков затрат труда по наиболее напряженным периодам работ, по декадам или пятидневкам. Самые напряженные периоды в использовании труда приходятся, как правило, на посев, уборку урожая или на время ухода за пропаш-

ными культурами. Эти периоды и определяют общую потребность в рабочей силе хозяйства и региона.

После определения потребности хозяйства в трудовых ресурсах (рабочей силе) подсчитывают возможности удовлетворения этой потребности путем составления баланса трудовых ресурсов. Баланс трудовых ресурсов бывает плановый (нормативный) и фактический (по итогам). Если потребность в рабочей силе превышает имеющиеся ресурсы, необходимо наметить мероприятия по ликвидации дефицита в рабочей силе и кадрах специалистов. Для этого следует изыскать резервы повышения производительности труда, совершенствования организации производства, технического оснащения хозяйства. Балансовые расчеты позволяют определить излишек или недостаток в трудовых ресурсах и являются составной частью планирования производства. Они дают возможность установить необходимую постоянную и сезонную рабочую силу, правильно спланировать фонд заработной платы, обоснованно перераспределять рабочую силу по отраслям и районам.

Спецификой использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве и перерабатывающих отраслях является довольно высокая сезонность, вызываемая несовпадением периода производства и рабочего периода. Это особенно касается растениеводства и перерабатывающей промышленности. Сезонность приводит к резкому увеличению потребности в труде в период посевных работ, ухода за растениями, уборки урожая, переработки сельскохозяйственного сырья и к столь же резкому ее уменьшению в зимний период. В отраслях животноводства, промышленных производствах затраты труда в течение года более равномерны. Сезонность труда характеризуется несколькими показателями:

- помесичное распределение затрат труда в процентах к годовым затратам. При равномерном использовании труда среднемесячные затраты составляют 8,33% (100:12);
- разбег сезонности – отношение максимальных месячных затрат труда к минимальным;
- коэффициент сезонности использования трудовых ресурсов – отношение затрат труда в месяце максимального или минимального объема работ в хозяйстве к среднемесячным затратам труда;
- годовой коэффициент сезонности труда – отношение суммы отклонений фактических затрат труда по месяцам от среднемесячных к годовым затратам труда.

В сельском хозяйстве, особенно в растениеводстве, преобладают сезонные работы. В некоторые периоды значительная часть трудоспособных не участвует в общественном производстве. Поэтому годовую потребность в рабочей силе в растениеводстве следует определять не по среднегодовому ее использованию, а по наиболее напряженным периодам сельскохо-

зяйственных работ (посев, уборка) с разбивкой по декадам или пятидневкам. Такие «пики» и определяют необходимое количество годовых работников в растениеводстве. Иная ситуация в животноводстве. Здесь почти отсутствует сезонность в затратах труда, и потребность в рабочей силе по месяцам, декадам и пятидневкам будет примерно одинаковой.

Сезонность труда имеет ряд отрицательных экономических и социальных последствий. В зимний период недоиспользуется труд многих тысяч людей. Вследствие этого снижается его оплата, появляется текучесть кадров. Все это сказывается на производительности труда.

Снижение сезонности в растениеводстве можно обеспечить путем подбора культур и сортов с разными сроками сева, ухода, созревания и уборки, изменения сроков выполнения работ, применения передовых приемов и методов выполнения рабочих процессов. Эффективному использованию рабочей силы в сельскохозяйственных организациях будет способствовать: обоснование и поддержание оптимальных пропорций между имеющимися средствами труда и наличием кадров, внедрение прогрессивных форм организации труда, рациональных режимов труда и отдыха, повышение безопасности и привлекательности сельскохозяйственного труда, совершенствование методов материального стимулирования и другие организационные мероприятия [4, 7, 10].

Сезонность труда в сельском хозяйстве полностью преодолеть невозможно, но опыт работы многих сельскохозяйственных организаций показывает, что вполне реально свести ее к минимуму. Проведенный нами анализ позволил определить основные пути смягчения сезонности использования рабочей силы в отраслях АПК, среди которых можно выделить следующие: максимально возможная механизация наиболее трудоемких производственных процессов и внедрение высокопроизводительной техники и оборудования, используемых в напряженные периоды; сочетание в хозяйстве сельскохозяйственных культур и сортов с разными сроками выращивания, а также отраслей, способствующих выравниванию затрат труда; развитие диверсификации и подсобных промыслов позволяет занять работников в зимний период; организация переработки и длительного хранения сельскохозяйственной продукции в местах ее производства, то есть развитие агропромышленной интеграции. На перерабатывающих предприятиях в период массовой поставки сырья целесообразно производить малотрудоемкую продукцию и полуфабрикаты, а в наименее напряженный (зимне-весенний) период производить из них конечную продукцию, перерабатывать сахар-сырец. Снижение отрицательного влияния сезонности на труд в отраслях АПК позволяет при минимальном количестве занятых производить в течение года больше продукции.

Из вышесказанного следует, что формирование и использование трудовых ресурсов в сельском хозяйстве имеют свои особенности: с развитием производительных сил уменьшается количество работников, занятых в аграрном производстве; возрастная структура сельского населения ухудшается в сторону старения более быстрыми темпами, чем в городах; для сельского хозяйства характерна сезонность в использовании трудовых ресурсов; использование трудовых ресурсов в сельском хозяйстве приходится во многом приспособлять к складывающимся природно-климатическим условиям. Все перечисленные особенности формирования и использования трудовых ресурсов должны учитываться при организации и управлении сельскохозяйственным производством в условиях рынка [2, 5, 9].

Снижение негативного влияния сезонности в сельскохозяйственных организациях позволяет тем же составом рабочей силы производить в течение года большее количество продукции. Сглаживание сезонности труда означает увеличение доли производительного труда, что равнозначно увеличению доли производительных работ.

Для характеристики годового фонда рабочего времени можно использовать два показателя - номинальный и реальный. Номинальный показатель исчисляется как разность между календарным фондом рабочего времени и выходными, праздничными днями, а также трудового отпуска. Он составляет в среднем 285-290 дней. Реальный фонд рабочего времени меньше номинального на число нерабочих дней, связанных с болезнями, родами, с погодными и другими условиями. Это фактически возможное рабочее время - в среднем оно составляет примерно 260-265 дней.

Коэффициент использования рабочего времени учитывает полноту использования трудовых ресурсов не только в течение года, но и повседневно, то есть в течение рабочего дня. Его определяют отношением чистого времени работы к возможному дневному времени. С учетом полноты использования дневного (сменного) рабочего времени определяют общий коэффициент использования рабочего времени. В напряженные рабочие периоды (посевные работы, уборка) продолжительность рабочего дня бывает более 8 часов, а в зимние месяцы она значительно сокращается. Обеспеченность сельскохозяйственных организаций трудовыми ресурсами рассчитывается делением среднегодового количества трудоспособных в расчете на 100 га сельскохозяйственных угодий.

Преобразование науки в непосредственную производительную силу, качественные изменения в материально-технической базе (автоматизация производства, внедрение роботизированных устройств, химизация производства и т. п.) обусловили сдвиги в профессиональном и квалификационном составе рабочей силы. Произошло увеличение числа профессий,

в которых преобладает умственный труд, а также преопределили повышение удельного веса работников высокой и средней квалификации. Это требует дополнительных затрат на повышение образовательного уровня работников, профессиональную подготовку и переподготовку кадров, что повышает стоимость рабочей силы как для предпринимателя, так и для самого работника.

Потребительная стоимость рабочей силы состоит в способности рабочего создавать в процессе производства прибавочную стоимость для общества. Экономический интерес общества как покупателя рабочей силы реализуется в том, что в процессе трудовой деятельности стоимость, создаваемая рабочей силой, оказывается большей, чем стоимость самой рабочей силы. Формирование рабочей силы, то есть формирование способности к труду у человека – это и есть подготовка работника к труду. Она начинается в дошкольных учреждениях и общеобразовательной школе, где первоначально происходит процесс формирования личностных характеристик человека труда, его индивидуального осознания себя как будущего субъекта социально-трудовых отношений. Этот процесс продолжается в системе профессионального образования, на рабочем месте, в учреждениях повышения квалификации, на стажировках, где закладываются необходимые профессиональные знания и навыки. Система образования как институт духовного производства и интеллектуального развития личности, развития ее творческого потенциала формирует такую совокупность знаний и навыков членов общества, которые обеспечивают возможность их целесообразной деятельности в системе общественного разделения труда. Поэтому образование рассматривается нами как одна из основных ценностей, без которой невозможно осуществлять формирование рабочей силы. Процесс формирования рабочей силы в большей степени зависит от состояния сферы образования и возможности индивида включаться в образовательную деятельность практически на протяжении всей своей жизни, тем самым формировать свой капитал труда и рабочую силу.

Увеличение совокупных способностей работников к труду происходит экстенсивным либо интенсивным путем. Экстенсивный путь увеличения совокупной способности работников к труду заключается в увеличении числа носителей способностей к труду без изменения самих способностей. Интенсивный путь предполагает увеличение именно способностей работников к труду через общеобразовательную и профессиональную подготовку.

Для преодоления тенденции формирования суженного воспроизводства рабочей силы целесообразны следующие меры: стимулирование роста рождаемости; реализация мер по росту продолжительности жизни, которые создают возможность

увеличить количество рабочей силы за счет работников старшего трудоспособного возраста; развитие здравоохранения и здорового образа жизни; сокращение утечки за рубеж высококвалифицированных специалистов, молодых ученых; развитие программы подготовки квалифицированных рабочих в системе профессионально-технического образования.

Формирование трудовых ресурсов и эффективность их использования в сельскохозяйственных организациях зависит от многих условий и факторов: размера, структуры и степени использования земельных угодий; поголовья скота, типа содержания животных (привязное, боксовое, выгульное и т. д.); уровня механизации трудовых процессов; территориального размещения производства; степени развитости внутрихозяйственной сети; возможности совмещения профессий; трудоемкости возделывания сельскохозяйственных культур и производства продукции животноводства; наличия в хозяйстве вспомогательных, обслуживающих, перерабатывающих подсобных промышленных производств и промыслов; сезонности использования рабочей силы и целого ряда других [6, 12].

Основными направлениями рациональной организации труда, по нашему мнению, являются: совершенствование форм его разделения и кооперации по отраслям; совершенствование нормирования; улучшение организации и обслуживания рабочих мест; внедрение передовых приемов и методов; улучшение санитарно-гигиенических условий; правильная организация рабочих процессов. Формы организации труда в сельскохозяйственных организациях совершенствовались и совершенствуются в соответствии с уровнем развития производительных сил, внедрения в производство новой техники и технологии.

В современных условиях институциональных изменений изменился подход к оценке стоимости рабочей силы в аграрном производстве. На селе стал преобладать дешевый наемный труд. В нашей стране сельские территории обладают мощным природным, демографическим, экономическим, рекреационным и историко-культурным потенциалом. Они выполняют не только функцию снабжения продовольствием, но и воспроизводят важнейшие общественные блага, связанные с пополнением демографического и культурного потенциала страны. Неопределима их роль в воспроизводстве трудовых ресурсов, обеспечении занятости городского населения в сферах материально-технического снабжения сельского хозяйства и переработки сельскохозяйственной продукции, развитии сельского туризма, поддержании общего экологического равновесия, сохранении и улучшении потенциала живой природы, а также осуществлении контроля за обширными малозаселенными территориями нашей страны. Традиции, быт и обычаи в деревнях передаются из поколения в поколение, они и являются

системообразующей основой для возрождения на качественно новой основе развития личного подсобного хозяйства и семейных ферм [11]. Все вышеизложенное обуславливает необходимость дальнейшего изучения процессов воспроизводства трудовых ресурсов и рабочей силы на сельских территориях, перспектив повышения эффективности их использования.

Являясь составным элементом производительных сил, рабочая сила должна постоянно восстанавливаться, развиваться и совершенствоваться. Интенсивное ее воспроизводство предполагает соответствие современным требованиям, перспективному развитию техники и технологии возделывания сельскохозяйственных культур и содержания животных.

ЛИТЕРАТУРА

1. АДУКОВ Р.Х., АДУКОВА А.Н., ЕРЕМИН В.М., МЕДВЕДЕВ А.В., ШАЙТАН Б.И. и др. Сельские территории: проблемы управления и оценки экономического потенциала // Монография. М.: Изд-во ФГБОУ ДПО РАКО АПК. 2018. 168 с.
2. АДУКОВ Р.Х., АДУКОВА А.Н., ХЛУСОВА И.А., ШАЙТАН Б.И. и др. Кадровая база села: механизмы развития и эффективного использования // Монография. Изд. ФГБОУ ДПО АПК. 2020. 170 с.
3. ГЕШЕЛЬ В. Управление социальными издержками труда в аграрном производстве // АПК: экономика, управление. 2013. №2. С. 18–25.
4. ГЕШЕЛЬ В.П. Проблемы системы управления экономикой и предпринимательством в сельском хозяйстве // Экономика и предпринимательство. 2015. № 10. Ч. 1, 63–1. С. 965–973.
5. ГЕШЕЛЬ В.П. Эволюция экономического потенциала капитала труда в аграрной сфере // Экономика и предпринимательство. 2017. № 1–2. С. 30–47.
6. ЛЮБИМОВ А.П., ВАСИЛЬЕВА И.В., ШАФИРОВ В.Г., МОЖАЕВ Е.Е., МАРКОВ А.К. Опыт повышения конкурентоспособности фермерских хозяйств зарубежных стран // Представительная власть – XXI век. 2019. № 7–8.
7. МОЖАЕВ Е.Е., СЕМЕНОВА Е.И., В.Е. Смирнов, Г.Е. Смирнов, А.В. СЕРЕГИН. Оценка эффективности управления сельскохозяйственным производством. Монография. М.: РАКО. 2007. 127 с.
8. МОЖАЕВ Е.Е., ШАЙТАН Б.И., МЕДВЕДЕВ А.В. Кадровое обеспечение реализации федерального проекта «Экспорт продукции АПК» // Сб. материалов 26-й международной научно-практической конференции «Повышение конкурентоспособности животноводства и задачи кадрового обеспечения». Московская обл. РАМЖ. 2020. С. 9–17.
9. ХЛУСОВА И.А., ШАЙТАН Б.И., МОЖАЕВ Е.Е. К вопросу об основных направлениях совершенствования аграрного дополнительного профессионального образования // Ректор вуза. 2021. № 2.

- С. 33–44.
10. ШАЙТАН Б.И., МЕДВЕДЕВ А.В. Методологические подходы к оценке использования кадрового потенциала сельских территорий // Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. 2018. № 1–3. С. 31–36.
 11. ШАРИПОВ С.А., ШАЙТАН Б.И. Проблемы системного и сбалансированного развития аграрного сектора экономики // Сб. международной научно-практической конференции «Синергетика сбалансированного развития аграрной отрасли и сельских территорий страны». Казань: изд. ООО ПК «Астор и Я». 2020. Вып. 14. С. 18–28.
 12. ЯКОВЧИК Н.С., ШАЙТАН Б.И. Человеческий капитал: стратегия развития в союзном государстве России и Белоруссии // Сб. международной научно-практической конференции «Синергетика сбалансированного развития аграрной отрасли и сельских территорий страны». Казань: изд. ООО ПК «Астор и Я». 2020. Вып. 14. С. 53–64.

REFERENCES

- ADUKOV R.H., ADUKOVA A.N., EREMIN V.M., MEDVEDEV A.V., M., SHAITAN B.I. ET AL. Rural territories: problems of management and assessment of economic potential. Moscow. RAKO AПК; 2018.
- ADUKOV R.H., ADUKOVA A.N., KHLUSOVA I.A., SHAITAN B.I. ET AL. The personnel base of the village: mechanisms of development and effective use. Moscow. RAKO AПК; 2020.
- GESHEL V. Management of social labor costs in agricultural production. *APK: economica, upravlenie*. 2013;(2):18–25. (In Russian).
- GESHEL V.P. Problems of the management system of economy and entrepreneurship in agriculture. *Economica i predprinimatelstvo*. 2015; (10): 965–973. (In Russian).
- GESHEL V.P. Evolution of the economic potential of labor capital in the agrarian sphere. *Economica i predprinimatelstvo*. 2017;(1–2): 30–47. (In Russian).
- LUBIMOV A.P., VASILYEVA I.V., SHAFIROV V.G., MOZHAEV E.E., MARKOV A.K. Experience of increasing the competitiveness of farms in foreign countries. *Predstavitel'naya vlast – XXI vek*. 2019;(7–8). (In Russian).
- MOZHAEV E.E. ET AL. Evaluation of the efficiency of agricultural production management. Moscow. RAKO AПК; 2007. (In Russian).
- MOZHAEV E.E., SHAITAN B.I., MEDVEDEV A.V. Personnel support for the implementation of the federal project "Export of agricultural products". *Sbornik materialov 26 Mejdunarodnoy konferencii*. Moscow region. RAMJ; 2020. (In Russian).
- KHLUSOVA I.A., SHAITAN B.I., MOZHAEV E.E. On the issue of the main directions of improving agricultural additional vocational education. *Rectorvuzza*. 2021;(2):33–44. (In Russian).
- SHAITAN B.I., MEDVEDEV A.V. Methodological

approaches to assessing the use of human resources in rural areas. *Vestnik kadrovooy politiki, agrarnogo obrazovaniya i innovatsiy*. 2018;(1–3): 31–36. (In Russian).

SHARIPOV S.A., SHAITAN B.I. Problems of systemic and balanced development of the agricultural sector of the economy. *Sbornik materialov Mejdunarodnoy konferencii. Kazan. Astor i ya*. 2020; (14): 18–28. (In Russian).

YAKOVCHIK N.S., SHAITAN B.I. Human capital: development strategy in the union state of Russia and Belarus. *Sbornik materialov Mejdunarodnoy konferencii. Kazan: Astor i ya*. 2020 (14): 53–64. (In Russian).

Иваницкая Лида Владимировна,
к.т.н., профессор, Международный институт информатизации и государственного управления им. П.А. Столыпина

☎ 107023, г. Москва, ул. Малая Семёновская, д. 11/2 стр. 7,
тел.: +7 (495) 954-73-05

Шмаков Петр Павлович,
вр.и.о. ректора Российской инженерной академии менеджмента и агробизнеса

Егоров Юрий Николаевич,
к.т.н., доцент, проректор по учебной и научной работе Российской инженерной академии менеджмента и агробизнеса

Можаяев Евгений Евгеньевич,
д.э.н., профессор, г.н.с. Российской инженерной академии менеджмента и агробизнеса

☎ 141220, Московская обл., Пушкинский р-н,
пос. Челюскинский, ул. Большая Тарасовская, д. 108
e-mail: eemojaev@yandex.ru, тел.: +7 (929) 927-15-40