

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«КУРСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ  
АКАДЕМИЯ ИМЕНИ И.И. ИВАНОВА»

*На правах рукописи*

**КОНОРЕВ АЛЕКСАНДР МИХАЙЛОВИЧ**

**ВОСПРОИЗВОДСТВО ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ  
В АГРАРНОМ СЕКТОРЕ ЭКОНОМИКИ**

Специальность 08.00.05 – экономика и управление народным хозяйством  
(экономика, организация и управление предприятиями, отраслями,  
комплексами – АПК и сельское хозяйство)

**ДИССЕРТАЦИЯ**  
**на соискание учёной степени**  
**кандидата экономических наук**

Научный руководитель:  
доктор экономических наук,  
профессор  
Ильин Алексей Евгеньевич

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ.....	11
1.1 Понятие и роль трудовых ресурсов в современных условиях.....	11
1.2 Особенности воспроизводства трудовых ресурсов в аграрном секторе.....	28
1.3 Методические аспекты эффективности использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве.....	40
2 СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В АГРАРНОМ СЕКТОРЕ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ.....	54
2.1 Воспроизводство трудовых ресурсов в аграрном производстве.....	54
2.2 Уровень и тенденции использования трудовых ресурсов в сельскохозяйственных организациях.....	77
2.3 Оценка факторов и условий эффективного использования трудовых ресурсов.....	90
3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В АГРАРНОМ СЕКТОРЕ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ..	98
3.1 Концептуальный подход к совершенствованию организации воспроизводства трудовых ресурсов.....	98
3.2 Основные направления воспроизводства трудовых ресурсов.....	115
3.3 Эффективность использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве	137
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	154
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	159
ПРИЛОЖЕНИЕ А Исходные данные для применения метода группировки совокупности при оценке факторов эффективного использования трудовых ресурсов.....	176
ПРИЛОЖЕНИЕ Б Группировка муниципальных районов Курской области по влиянию размера фондовооруженности на показатели эффективности использования труда и занятости.....	178

ПРИЛОЖЕНИЕ В Группировка муниципальных районов Курской области по влиянию инвестиций на показатели фондовооруженности, эффективности использования труда и занятости.....	179
ПРИЛОЖЕНИЕ Г Группировка муниципальных районов Курской области по влиянию уровня средней заработной платы на показатели эффективности использования труда и занятости.....	181
ПРИЛОЖЕНИЕ Д Исходные данные для оценки степени обновления основных фондов сельскохозяйственных предприятий.....	182
ПРИЛОЖЕНИЕ Е Результаты оценки степени обновления основных фондов сельскохозяйственных предприятий.....	184

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы исследования.** Трудовые ресурсы являются одним из основных факторов формирования национального дохода страны. Количественно трудовые ресурсы определяют предложение на рынке труда, а их использование обуславливает производство национального продукта, удовлетворение материальных и духовных потребностей общества. Обостряющиеся демографические и экономические проблемы приводят к количественному и качественному ухудшению трудового потенциала сельского населения. Сокращение численности трудовых ресурсов в аграрном секторе, диспропорции в их структуре, низкая квалификация и неблагоприятные социально-экономические условия отражаются на снижении производства сельскохозяйственной продукции и удовлетворении потребностей населения в продовольствии. Улучшение сложившейся ситуации возможно при совершенствовании механизмов воспроизводства трудовых ресурсов в сельском хозяйстве.

Воспроизводство трудовых ресурсов как социально-экономический обусловленный процесс обеспечивает формирование, распределение, обмен и использование количественных и качественных характеристик трудовых ресурсов. Недостаточный уровень трудового потенциала и специфические условия его воспроизводства в аграрном секторе обуславливают необходимость научной оценки сложившейся ситуации с целью модернизации механизмов функционирования этапов воспроизводственного процесса и повышения эффективности использования трудовых ресурсов. Модернизация этапов воспроизводственного процесса и разработка новых методических подходов создадут условия для расширенного воспроизводства трудовых ресурсов, их эффективного использования и стимулирования экономического роста в аграрном секторе экономики.

Актуальность темы диссертационного исследования обусловлена необходимостью разработки организационно-экономических механизмов

совершенствования воспроизводства и повышения эффективности использования трудовых ресурсов аграрного сектора в быстроизменяющихся условиях рыночных отношений.

**Степень разработанности научной темы.** Изучению сущности трудовых ресурсов, особенностей их воспроизводства посвящены труды многих видных ученых и экономистов.

Теоретические основы воспроизводства трудовых ресурсов и рабочей силы отражены в трудах представителей западной экономической мысли: Ф. Кенэ, К. Маркса, Дж. Ст. Милля, Д. Риккардо, А. Смита, Р. Смита, А. Теера, И. Тюнена, Р. Эренберга и других.

Исследованием теоретических и практических аспектов воспроизводства трудовых ресурсов занимались такие отечественные ученые, как Е.А. Барбашин, В.И. Еремин, Л.А. Ефимова, А.Л. Жуков, Т.И. Заславская, Ю.П. Кокин, Ю.Д. Одегов, О.Н. Пронская, А.И. Рофе, Г.Г. Руденко, С.Г. Струмилин, С.Н. Трунин, В.В. Ухоботова, А.В. Чаянов, Ю.В. Чутчева и многие другие.

Вопросам эффективности использования трудовых ресурсов аграрного сектора в рыночных условиях посвящены труды И.М. Алиева, А.В. Белокопытова, В.Н. Бесединой, В.И. Векленко, Т.И. Гуляевой, А.Е. Ильина, И.В. Ильиной, О.В. Кудрявцевой, И.Н. Меренковой, А.А. Пароняна, Н.И. Прока, А.В. Улезько, И.Г. Ушачева, Ю.Н. Шумакова, И.М. Четвертакова и других.

Несмотря на значительное рассмотрение основ воспроизводства трудовых ресурсов отечественными и зарубежными учеными, малоисследованными остаются вопросы использования трудовых ресурсов и оценки их эффективности. Ограниченно рассматривается сущность использования труда особенно в аграрном секторе. Односторонний характер имеют взгляды на оценку эффективности использования труда.

**Цель и задачи исследования.** Целью диссертационного исследования являются развитие теоретических основ и разработка научно-практических

предложений по совершенствованию механизма воспроизводства и эффективного использования трудовых ресурсов аграрного сектора.

В соответствии с целью поставлены следующие задачи:

- определить методические подходы к анализу воспроизводства трудовых ресурсов и оценке их эффективного использования в сельскохозяйственной отрасли;
- выявить и аналитически обосновать особенности и условия воспроизводства трудовых ресурсов в аграрном секторе Курской области;
- разработать концептуальный подход рациональной организации воспроизводства трудовых ресурсов;
- разработать и обосновать предложения по совершенствованию воспроизводства трудовых ресурсов сельских территорий;
- предложить и научно обосновать механизмы повышения эффективности использования трудовых ресурсов в аграрном секторе Курской области.

**Предмет и объект исследования.** Предметом исследования является совокупность экономических отношений по поводу воспроизводства трудовых ресурсов в аграрном секторе.

Предметная область находится в рамках специальности: 08.00.05 – экономика и управлением народным хозяйством: 1. Экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами – 1.2. АПК и сельское хозяйство и соответствует пункту 1.2.33. Особенности воспроизводственного процесса в сельском хозяйстве, в том числе воспроизводства основных фондов, земельных и трудовых ресурсов, инвестиционной деятельности, финансирования и кредитования Паспорта специальностей ВАК Министерства образования и науки РФ.

Объектом исследования выступают трудовые ресурсы и население сельских территорий Курской области.

**Теоретическая, методологическая и эмпирическая база исследования.** Теоретической и методической основой исследования являются

труды отечественных и зарубежных ученых, выявляющие сущность и содержание вопросов исследуемой проблематики.

В процессе написания диссертационного исследования применялись фундаментальные общенаучные методы познания. Для раскрытия теоретических основ воспроизводства трудовых ресурсов использовался абстрактно-логический метод. При изучении закономерностей развития трудовых ресурсов аграрного сектора, их анализа и оценки были задействованы статистико-экономический и экономико-математический методы. Для оценки и обоснования направлений совершенствования использования трудовых ресурсов применялись монографический и расчетно-конструктивный методы исследования.

Информационно-эмпирической базой диссертационного исследования послужили данные Федеральной службы государственной статистики, Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области, отчетные документы сельскохозяйственных организаций, материалы и публикации отечественных и зарубежных ученых. Использовались нормативно-правовые и законодательные акты РФ, постановления Правительства РФ, нормативные документы Министерства сельского хозяйства РФ, специализированные положения Международной организации труда.

**Положения диссертации, выносимые на защиту.** В работе защищаются следующие наиболее значимые научные результаты, полученные автором:

- методический подход к анализу состояния воспроизводства трудовых ресурсов;
- аналитически обоснованные тенденции и особенности воспроизводства трудовых ресурсов в аграрном секторе экономики;
- концептуальная модель совершенствования организации воспроизводства трудовых ресурсов;
- приоритетные направления воспроизводства трудовых ресурсов;

– механизмы повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

**Научная новизна исследования** состоит в развитии теоретико-методических основ и разработке организационно-экономических рекомендаций по совершенствованию воспроизводства и повышению эффективности использования трудовых ресурсов в аграрном секторе.

Основные положения диссертационного исследования, раскрывающие новизну исследования, заключаются в следующем:

– усовершенствована система показателей воспроизводства трудовых ресурсов на основе систематизации территориальных и отраслевых критериев и модернизации коэффициентов равномерности и сезонности использования трудовых ресурсов; обоснована необходимость использования показателей численности работников при расчете коэффициентов равномерности и сезонности использования трудовых ресурсов, что в отличие от традиционных значений формул на основе выработки и затрат труда, способствует объективности оценки воспроизводства трудовых ресурсов в аграрном секторе;

– определены современные тенденции воспроизводства трудовых ресурсов в аграрном секторе Курской области, которые выражаются в сокращении численности сельского населения, дефиците рабочей силы, сезонности, неравномерности использования и трудоемкости аграрного труда;

– разработана концептуальная модель рациональной организации воспроизводства трудовых ресурсов в аграрном секторе экономики, отличительным признаком которой является модернизация этапов воспроизводственного процесса: формирования, распределения, обмена, эффективного использования трудового потенциала и направлений их совершенствования;

– предложены практические рекомендации по совершенствованию воспроизводства трудовых ресурсов, включающие: уменьшение налоговой нагрузки работников по налогу на доходы физических лиц; корректировку государственных программ поддержки молодых семей; организационно-

правовые меры в области миграционной политики на основе субсидирования и стимулирования переезда в село; мероприятия в области кадровой политики, предусматривающие непрерывность образования, создание консультационных служб и закрепление кадров на селе;

– обоснованы направления повышения эффективности использования трудовых ресурсов, включающие материальное стимулирование труда за счет формирования минимальной заработной платы в зависимости от прожиточного минимума работника и ребенка, установления универсального социального пакета, и модернизацию производства на основе обновления основных фондов сельскохозяйственных предприятий.

**Теоретическая и практическая значимость работы.** Теоретическое значение диссертации состоит в обосновании методических подходов к оценке и анализу воспроизводства трудовых ресурсов, определении тенденций и особенностей их воспроизводства в аграрном секторе экономики.

Практическая значимость диссертационного исследования заключается в разработке научно обоснованных предложений по решению проблем формирования и использования трудовых ресурсов, способствующих повышению количественного и качественного уровня трудового потенциала, рациональному и более эффективному использованию труда в сельскохозяйственном производстве.

Теоретические выводы и практические рекомендации по повышению формирования и эффективности использования трудовых ресурсов могут найти применение при регулировании регионального рынка труда и управлении рабочей силой в сельскохозяйственных организациях.

**Апробация и публикация результатов работы.** Основные результаты исследования докладывались и были представлены на международных и всероссийских научно-практических конференциях, посвященных развитию агропромышленного производства и решению социально-экономических проблем в г. Курске, г. Новосибирске, г. Пензе и др. в 2012–2015 гг.

Результаты исследования представлены в опубликованных автором 12 научных статьях и одной монографии общим объемом 17,6 п.л., из которых 6,9 п.л. авторского текста, в том числе 6 работ опубликовано в рецензируемых научных изданиях.

**Объем и структура диссертационной работы.** Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, заключения. Основной текст работы изложен на 187 страницах машинописного текста. Работа содержит 31 таблицу, 38 рисунков, 6 приложений. Список использованной литературы включает 169 источников.

# **1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ**

## **1.1 Понятие и роль трудовых ресурсов в современных условиях**

Трудовые ресурсы являются неотъемлемой и важной частью социально-экономических и, в частности, трудовых отношений. Они выступают в качестве одного из главных факторов производства, без которого невозможно решение экономических задач и удовлетворение потребностей населения.

В настоящее время существует множество взглядов по поводу содержания и сущности данной экономической категории, которые, в свою очередь, требуют систематизации и уточнения.

Впервые термин «трудовые ресурсы» был использован в отечественной статистике и экономике в начале 20-х гг. XX в. ученым С.Г. Струмилиным для обозначения рабочей силы в возрасте 16–59 лет с целью ее централизованного управления. Трудовые ресурсы в данном понимании означали ресурсы рабочей силы и характеризовали трудовой потенциал государства. Таким способом количественно отражался состав трудовых ресурсов, но при этом не учитывалась их качественная составляющая [134].

В 1954 г. на Международной конференции статистиков было принято определение «общие трудовые ресурсы», которые состояли из «собственно трудовых ресурсов» и военнослужащих. Соответственно, к собственно трудовым ресурсам стали относить занятых и безработных.

В отечественных исследованиях как планово-учетный показатель трудовые ресурсы рассматривает и Е.В. Касимовский. Он отмечает, что данная экономическая категория представляет собой «численность потенциальной и действующей рабочей силы, определенной количественно и демографически» [55, с. 11].

Аналогичного мнения придерживается Т.И. Заславская. Она рассматривает трудовые ресурсы с количественной стороны и считает их частью производительных сил. По ее мнению, трудовые ресурсы представляют

собой «совокупность членов общества, способных участвовать в общественном производстве при данном развитии производительных сил и в рамках данных производственных отношений» [43, с. 27].

С течением времени исследователи стали вкладывать в понятие «трудовые ресурсы» обладание населением навыками, способностями, физическими составляющими, необходимыми для участия в производственной деятельности.

Так, Б.О. Бреев связывает трудовые ресурсы с совокупностью людей, которые обладают способностями к труду [16]. Ю.М. Остапенко считает, что «трудовые ресурсы – это трудоспособная часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной трудовой деятельности в народном хозяйстве» [92, с. 31].

Ю.П. Кокин представляет трудовые ресурсы как трудоспособную часть населения, которая обладает физическими и интеллектуальными возможностями и которая способна создавать материальные блага или оказывать услуги [63].

Похожего мнения придерживаются Ю.Г. Одегов и Г.Г. Руденко. Они рассматривают трудовые ресурсы как экономическую и планово-учетную категорию. Как экономическая категория трудовые ресурсы – «часть населения страны, обладающая необходимым физическим развитием, здоровьем, образованием, культурой, способностями, квалификацией, профессиональными знаниями для работы в сфере общественно полезной деятельности» [94, с. 307].

Сущность трудовых ресурсов как экономических отношений рассмотрена Г.С. Вечкановым: «Как экономическая категория трудовые ресурсы выражают отношения, складывающиеся между обществом, трудовым коллективом и отдельным индивидом по поводу производства, распределения, перераспределения и использования сформированной трудоспособности, соответствующие их интересам, общественным потребностям и уровню развития научно-технического прогресса» [20, с. 692]. Так, в данном

определении трудовые ресурсы представлены в виде экономических отношений между человеком, организацией и обществом.

Часть авторов подразумевают под трудовыми ресурсами потенциальные запасы труда. Однако другие полагают, что к запасам труда стоит относить часть трудоспособного населения, в настоящее время не занятую в процессе производства.

Необходимо заметить, что очень близкие по смыслу определения можно увидеть у таких известных ученых, как А.Я. Кибанов, А.И. Рофе, П.Э. Шлендер, Э.Р. Саруханов, и у многих других исследователей. Все они сходятся на мнении, что трудовые ресурсы обладают качественными характеристиками и являются частью производительных сил общества, страны, территории или предприятия [143; 123; 63; 125]. При этом западные ученые используют термин «трудовые ресурсы» лишь в хозяйственной и производственной деятельности.

Таблица 1.1 – Разновидности подходов к категории «трудовые ресурсы»

Подход	Сторонники	Содержание
Количественный	С.Г. Струмилин, Е.В. Касимовский, Т.И. Заславская	Как планово-учетная категория трудовые ресурсы представляют собой численность потенциальной и действующей рабочей силы, определенной количественно и демографически
Количественно-качественный	Э.Р. Саруханов, Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, А.Я. Кибанов, А.И. Рофе, Ю.М. Остапенко и др.	Как трудовой потенциал трудовые ресурсы – это часть населения, обладающая физическими и интеллектуальными способностями, необходимыми для осуществления полезной трудовой деятельности
Экономический	Г.С. Вечканов	Как экономическая категория трудовые ресурсы выражают отношения, складывающиеся между обществом, трудовым коллективом и отдельным индивидом по поводу производства, распределения, перераспределения и использования сформированной трудоспособности, соответствующие их интересам, общественным потребностям и уровню развития научно-технического прогресса

Источник: составлено автором

Таким образом, можно выделить три подхода к определению «трудовые ресурсы»: количественный (С.Г. Струмилин, Е.В. Касимовский, Т.И. Заславская), количественно-качественный (Э.Р. Саруханов, Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко, А.Я. Кибанов, А.И. Рофе, Ю.М. Остапенко и др.) и экономический (Г.С. Вечканов) (табл. 1.1).

Обобщив различные взгляды на понятие «трудовые ресурсы», можно заключить, что они представляют собой часть населения, обладающую психофизиологическими и интеллектуальными качествами, которые формируются в процессе экономико-трудовых отношений между обществом, трудовым коллективом и отдельным индивидом и которые необходимы для участия в хозяйственной и производственной деятельности.

Стоит отметить, что существует мнение, согласно которому трудовые ресурсы тождественны понятию «рабочая сила». Большинство исследователей полагают, что данные термины взаимосвязаны между собой, но «трудовые ресурсы» являются более широким понятием в отличие от «рабочей силы».

К. Маркс считал, что рабочая сила – это «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости» [76, с. 178]. В качестве рабочей силой здесь понимается способность к труду и способность участвовать в процессе производства.

В основном большинство определений рабочей силы сводятся к классификации категорий населения.

Так американские ученые Р. Эренберг и Р. Смит считают, что «под понятием «рабочая сила» имеются ввиду те работники, кому свыше 16 лет и кто или уже имеет работу, или активно занят ее поиском, или кто ждет, что после увольнения с работы к его услугам вновь обратятся» [162, с. 34].

Исследователь А.Л. Жуков полагал, что рабочая сила представляет собой совокупность занятых наемных работников и людей, занятых поиском наемной работы [39].

А в соответствии с Методологическими положениями Федеральной службы государственной статистики понятие «рабочая сила» используется тождественно понятию «экономически активное население» [83]. Поэтому к рабочей силе стоит относить занятых трудовой деятельностью и безработных, которые находятся в поиске работы.

Таким образом, понятия «трудовые ресурсы» и «рабочая сила» тесно между собой взаимосвязаны, но в то же время имеют различия как в количественном, так и в качественном смысле. В количественном отношении к рабочей силе относят всех тех, кто непосредственно участвует в производственном процессе, а к трудовым ресурсам – всех, кто занят или еще не вступил в производство по каким - либо причинам, то есть тех, кто не относится к экономически активному населению, например трудоспособных, учащихся и студентов в возрасте 16 лет и старше. В качественном отношении различия состоят в наборе навыков, знаний и способностей для осуществления трудовой деятельности.

В итоге определим рабочую силу как совокупность лиц, способных к труду и обладающих для этого необходимыми физическими и духовными качествами.

Стоит отметить, что в большинстве своем мы оцениваем трудовые ресурсы лишь с точки зрения количественной составляющей. При этом трудовые ресурсы количественно выражают трудовой потенциал общества. Понятие «трудовой потенциал» широко используется в экономической науке с 80-х гг. XX в. и объединяет в себе количественную и качественную характеристики населения.

В общем понимании трудовой потенциал представлен в виде потенциала средств, запасов, возможностей для осуществления полезной деятельности. Трудовой потенциал может быть рассмотрен с позиции региона, страны, общества, отдельного предприятия или работника.

Набор индивидуальных психофизиологических и интеллектуальных характеристик человека обозначается категорией «трудовой потенциал»

работника. Наряду с этим термином широко применяются такие понятия, как «человеческий потенциал», «человеческие ресурсы» и «человеческий капитал». Данные понятия включают физиологический, личностный и квалификационный потенциал работника.

Физиологический потенциал состоит в физических и психологических способностях человека и в полной мере зависит от его здоровья. Личностный и квалификационный потенциал характеризуется интеллектуальными способностями, которые позволяют работнику применять в хозяйственной деятельности свои навыки, знания, умения.

Согласно теории человеческого капитала, разработанной западными исследователями Т. Шульцем и Г. Беккером, человеческий капитал – это имеющийся у каждого запас знаний, навыков и мотиваций [1]. По мнению Г. Беккера, человеческий капитал формируется путем инвестиций в человека. Таким образом, человеческий капитал включает в себя набор различных составляющих, которые формируют способность индивида к труду и, следовательно, к получению определенных доходов. Данные способности являются своеобразным капиталом индивида [140].

Сторонники марксистской теории считают, что необходимо разграничивать, с одной стороны, реализацию способностей человека к труду как предпосылку любого процесса производства, а с другой – их реализацию в условиях капиталистического производства, когда индивидуальная способность к труду отчуждается от работника путем купли-продажи, приобретая форму переменного капитала, и так таковая принадлежит предпринимателю [140]. К. Маркс полагал, что работник продает капиталисту не труд, а рабочую силу – способность человека к труду, совокупность физических и духовных сил, которыми он располагает и которые использует в качестве личного фактора производства [76].

Таким образом, как пишет С.Н. Трунин, «в марксистской теории категория «человеческий капитал» – это современный аналог категории «переменный капитал», отражающий новый этап развития экономических

отношений между предпринимателями и наемными работниками в условиях НТР, превращения знаний в решающий фактор экономического роста» [140, с. 111.].

Различие в трактовках сторонников теории человеческого капитала и марксистской теории заключается в том, что человеческий капитал формируется путем инвестиций и не продается и не покупается.

Итак, человеческий капитал можно определить как сформированную в результате инвестиционных вложений совокупность знаний, навыков и мотиваций, используемую для получения дохода и повышения эффективности производства [65].

Необходимо добавить, что человеческий капитал постоянно изменяется и увеличивается. Так, по мнению Ю.П. Кокина «трудовой потенциал работника не является величиной постоянной, он непрерывно изменяется» [63, с. 62].

С позиции организационного уровня В.В. Адамчук определяет трудовой потенциал как максимальный показатель потенциального участия работников в процессе производства с учетом их психофизиологических качеств, профессиональных компетенций и полученного опыта [2].

Ю.М. Забродин отмечает, что трудовой потенциал государства является частью «человеческого ресурса», а не трудовых ресурсов. Поэтому важной задачей автор считает регулирование и развитие человеческих ресурсов [40]. Вместе с тем, по мнению С.Н. Трунина, «трудовой потенциал любой страны (или региона) определяется совокупной способностью ее трудовых ресурсов к производству максимально возможного в данных условиях объема товаров и услуг при высоком уровне конкурентоспособности национальной экономики» [140, с. 89].

В соответствии с указанными определениями трудовой потенциал означает участие работников в производстве с учетом их совокупных возможностей с целью достижения максимального результата, и объединяет в себе понятия «трудовые ресурсы» и «рабочую силу».

Трудовой потенциал работника как систему взаимосвязанных элементов рассматривает Б.М. Генкин. Он полагает, что трудовой потенциал работника включает следующие компоненты: здоровье, активность, образование, творческий потенциал, нравственность и умение работать в коллективе, профессионализм, организованность и асертивность, ресурсы рабочего времени [22]. При этом ученый не учитывает количественную составляющую трудового потенциала.

Иную характеристику понятию «трудовой потенциал» дает А.Я. Кибанов. Он считает, что трудовой потенциал представляет собой «совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда» [143, с. 60]. Стоит отметить тот факт, что исследователь рассматривает качественную и количественную сторону трудового потенциала в динамике.

Таким образом, трудовой потенциал можно определить как совокупность динамически развивающихся потенциальных способностей трудовых ресурсов к производству и достижению максимальных результатов.

Для количественного уточнения понятия «трудовые ресурсы» необходимо определить группы населения, входящие в данную экономическую категорию. Считается, что к трудовым ресурсам относятся лица в трудоспособном возрасте. В соответствии с действующим законодательством трудоспособный возраст – это возраст, в котором человек способен к трудовой деятельности. Границы трудоспособного возраста в разные периоды истории претерпевали изменения, особенно нижняя граница. В настоящее время в России официальный трудоспособный возраст для женщин – от 16 до 54 лет и для мужчин – от 16 до 59 лет. Таким образом, возраст является критерием оценки трудовых ресурсов.

Так, А.И. Рофе рассматривает сущность и содержание трудовых ресурсов через классификацию населения на три группы: на лиц в

трудоспособном возрасте и на лиц моложе и старше трудоспособного возраста [123].

При этом стоит согласиться с мнением Ю.П. Кокина, который считает, что «трудоспособное население – это совокупность лиц, преимущественно в рабочем возрасте, способных по своим психофизиологическим данным к участию в трудовой деятельности» [63, с. 75].

Ю.Г. Одегов и Г.Г. Руденко полагают, что трудовые ресурсы объединяют трудоспособное занятое и незанятое население в трудоспособном возрасте, в том числе мужчин в возрасте 16–59 лет и женщин в возрасте 16–54 лет, за исключением неработающих лиц, в том числе инвалидов I и II групп соответствующего возраста, получающих пенсии по льготам или по старости. Кроме этого к трудовым ресурсам относят население старше и моложе трудоспособного возраста, занятое в производстве [94].

Таким образом, трудовые ресурсы можно представить в виде формулы:

$$TR = N_{ТСВ} - И - П_{Л} + П_{Р} + Р_{П},$$

где TR – трудовые ресурсы;

$N_{ТСВ}$  – население в трудоспособном возрасте;

И – неработающие инвалиды I и II группы трудоспособного возраста;

$P_{Л}$  – неработающие льготные пенсионеры трудоспособного возраста;

$P_{Р}$  – работающие пенсионеры;

$R_{П}$  – работающие подростки.

В соответствии с рекомендациями Международной организации труда с 1993 г. в отечественной статистике стали использовать категорию «экономически активное население», объединяющую занятых и безработных в возрасте 15–72 лет, и категорию «экономически неактивное население», которая включает оставшихся граждан [83].

Экономически активное население, или рабочая сила, согласно методологии Международной организации труда (МОТ) характеризует ту часть населения, которая обеспечивает предложение труда для производства товаров

и оказания услуг [83]. Данная категория включает занятое и безработное население.

К занятым в соответствии с ФЗ №1031-1 от 19 апреля 1991 г. «О занятости в Российской Федерации» относят:

- работающих по трудовому договору за вознаграждение, а также имеющих иную оплачиваемую работу;

- зарегистрированных в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей, а также лиц, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию;

- занятых в подсобных промыслах и реализующих продукцию по договорам;

- выполняющих работы по договорам гражданско-правового характера;

- избранных, назначенных или утвержденных на оплачиваемую должность;

- проходящих военную службу, а также службу в иных силовых структурах в соответствии с законом;

- обучающихся в образовательных организациях;

- временно отсутствующих на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой или по иным уважительным причинам;

- являющихся учредителями (участниками) организаций;

- являющихся членами крестьянского фермерского хозяйства [147].

К безработным в соответствии с положениями МОТ относят лиц старше 16 лет, которые в соответствующий период:

- не имеют работы;

- готовы приступить к работе;

- зарегистрированы в службе занятости в целях поиска работы [83].

Экономически неактивное население – это часть населения, которая не является экономически активным, то есть не входит в состав ресурсов для труда.

К экономически неактивному населению относят:

- учащихся, студентов, курсантов, аспирантов, обучающихся очно в учебных заведениях;
- лиц, получающих пенсию;
- лиц, занятых ведением домашнего хозяйства;
- отчаявшихся найти работу и прекративших ее поиски;
- других лиц, которым нет необходимости работать, независимо от их источников дохода [83].

Таким образом, структуру трудовых ресурсов можно представить в виде схемы, которая обобщает демографический и экономический аспект их содержания (рис. 1.1).

При этом необходимо добавить, что состав трудовых ресурсов весьма неоднороден. Трудовые ресурсы различаются в зависимости от пола, возраста, образования, профессиональной квалификации, территориальной принадлежности, национальности, экономической активности и др.

Классификация трудовых ресурсов по полу позволяет эффективно использовать и применять труд в отдельных производственно-отраслевых сферах. Уровень образования также является важной характеристикой работников. Американский ученый Эдвард Денисон полагал, что экономический рост зависит не только от количества затраченных факторов, но и от их качества и роста этого качества, причем самым главным фактором он считал качество рабочей силы [29]. Качественное образование способствует повышению эффективности труда и снижению безработицы.

Соответственно следует заметить, что трудовые ресурсы играют очень важную роль и в социально-экономическом аспекте. Так, за счет изменения спроса и предложения на труд трудовые ресурсы обеспечивают регулирование народного хозяйства. Рынок труда посредством выполнения своих функций

позволяет распределять и перераспределять общественный труд по формам и видам занятости, по сферам и отраслям производства.



Рисунок 1.1 – Состав и структура трудовых ресурсов

Кроме того, трудовые ресурсы являются инициатором научно-технического прогресса, стимулируют и обогащают новые научные разработки, в том числе выступают в качестве носителей духовных, социальных ценностей, являются объектом и субъектом экономических отношений. Также трудовые ресурсы в широком смысле являются фактором производства, который

оказывает влияние на развитие производственных отраслей, формирование непромышленных сфер и в целом на экономический рост в стране. Качественные и количественные характеристики рабочей силы способствуют в целом развитию организаций, адаптации предприятий к новым экономическим условиям, качественному росту продукции, увеличению объемов выпуска и росту производительности труда.

Таким образом, трудовые ресурсы можно назвать движущей силой развития общественного производства.

Однако важно отметить, что количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов в полной мере зависят от воспроизводства трудового потенциала.

Воспроизводство трудовых ресурсов представляет собой социально-экономический обусловленный процесс непрерывного формирования, распределения, обмена и использования количественных и качественных характеристик трудовых ресурсов (рис. 1.2). В основе данного процесса лежат формирование и использование трудовых ресурсов.

Формирование трудовых ресурсов является первым этапом их воспроизводства, которое основывается на демографических процессах, обеспечивающих естественный прирост населения, и на образовательном процессе, обеспечивающем формирование качественных характеристик трудового потенциала.

Вместе с тем использование трудовых ресурсов является конечным этапом воспроизводства, обуславливает потребление трудового потенциала в процессе производства и характеризуется ростом доходности предприятия, производительности и оценкой затраченного труда. А распределение и обмен, как этапы воспроизводства трудовых ресурсов, представляют собой начальное и последующее трудоустройство работников через механизм рынка труда.

Следует добавить, что выделяют простое, расширенное и суженное воспроизводство населения. В соответствии с результатами Всероссийской переписи населения в настоящее время преобладает суженное воспроизводство.

В сельской местности число домохозяйств с одним ребенком в два раза превышает число домохозяйств с двумя детьми.

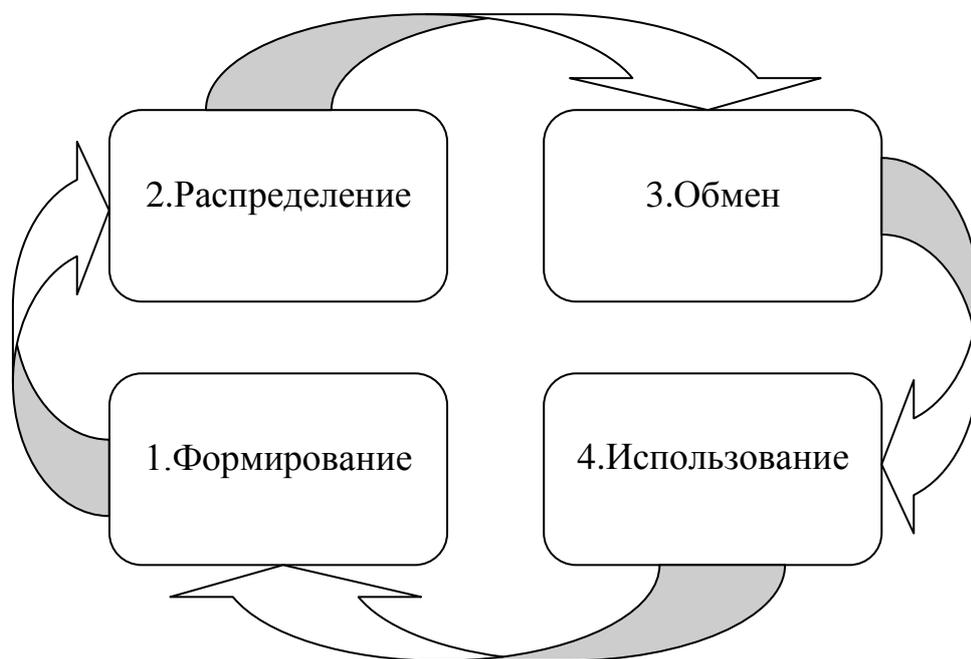


Рисунок 1.2 – Процесс воспроизводства трудовых ресурсов

При этом существует множество факторов, воздействующих на воспроизводство трудовых ресурсов. К ним можно отнести демографические, социально-экономические, природные, экологические, миграционные, социально-психологические и другие. Особенным фактором среди остальных выступает демографический фактор, поскольку влияет на численность, возрастно-половую структуру трудовых ресурсов в узком смысле и на сферу производства и потребления, формирование и распределение внутреннего валового продукта в широком понимании.

Демографические проблемы снижения рождаемости и увеличения смертности, проблемы занятости и безработицы, а также проблемы, ухудшающие качество трудового потенциала, должны быть компенсированы повышением эффективности использования трудовых ресурсов. Использование (потребление) трудовых ресурсов является еще одним этапом и составной частью воспроизводственного процесса. Обычно эффективное использование трудовых ресурсов достигается при полной занятости и максимальном объеме

производства. При этом важно не применять экстенсивные факторы, а эффективно и рационально использовать интенсивные, например такие, как напряженность на рынке труда, производительность.

Эффективное использование трудовых ресурсов позволяет увеличить объемы производства, обеспечить рост прибыли и рентабельность предприятия. Кроме того, высокая рентабельность персонала способствует увеличению заработной платы, соответственно, повышается мотивация труда и заинтересованность работников в труде.

Важно отметить, что для повышения эффективности использования трудовых ресурсов и управления трудовым потенциалом региона необходима его всесторонняя оценка. На рисунке 1.3 представлена система показателей воспроизводства трудовых ресурсов региона. Данная система показателей позволит обобщить и наиболее полно представить информацию о состоянии и развитии трудовых ресурсов. Она основывается на показателях формирования и использования трудовых ресурсов.

Система показателей формирования отражает обеспеченность трудовыми ресурсами и позволяет рассматривать их как в движении, так и в наличии. К ним относят показатели состояния, движения, трудовой и экономической нагрузки.

К показателям состояния относят абсолютные и относительные показатели. Абсолютные основываются на статистических показателях и характеризуют количественный наличный состав трудовых ресурсов, определяя величину предложения труда. Относительные показывают соотношение в структуре населения и изменения демографических коэффициентов.

Показатели движения трудовых ресурсов определяют их динамику и представлены коэффициентами, характеризующими миграцию населения и изменения в численности соответствующих категорий трудовых ресурсов.



Рисунок 1.3 – Система показателей воспроизводства трудовых ресурсов

Особое место в системе занимают показатели трудовой и экономической нагрузки, которые показывают обеспеченность рабочей силой. К ним относят коэффициенты трудового замещения, пенсионной нагрузки, общей трудовой нагрузки, уровень экономической активности и ряд других.

Показатели использования показывают условия и степень потребления трудовых ресурсов в аграрном секторе и включают три группы коэффициентов: использования трудовых ресурсов, сезонности использования и использования рабочего времени.

Первая группа показателей потребления обобщает территориальный и отраслевой аспект использования трудовых ресурсов. Она представлена коэффициентами, которые характеризуют уровень занятых в регионе, а также равномерность и эффективность использования трудовых ресурсов в сельскохозяйственной отрасли.

Вторая группа показателей характеризует специфику использования трудовых ресурсов в аграрной отрасли и включает коэффициент сезонности и размах сезонности. В третью группу показателей отнесены коэффициенты использования рабочего времени, которые показывают условия труда в сельском хозяйстве, его трудоемкость.

На наш взгляд, анализ и исследование указанных показателей оценки трудовых ресурсов позволит в целом эффективно планировать, распределять и использовать имеющиеся в наличии трудовые ресурсы, что, соответственно, благоприятно скажется на выполнении экономических задач.

Таким образом, в результате исследования понятия и роли трудовых ресурсов в современных условиях мы пришли к ряду выводов.

1. Трудовые ресурсы – это часть населения, обладающая психофизиологическими и интеллектуальными качествами, которые формируются в процессе экономико-трудовых отношений между обществом, трудовым коллективом и отдельным индивидом и необходимы для участия в хозяйственной и производственной деятельности. Понятие «трудовые ресурсы» является более широким по отношению к «рабочей силе».

2. Рабочая сила – это совокупность лиц, способных к труду и обладающих для этого необходимыми физическими и духовными качествами.

3. Трудовой потенциал можно определить как совокупность динамически развивающихся потенциальных способностей трудовых ресурсов к производству и достижению максимальных результатов.

4. Трудовые ресурсы играют очень важную роль в социально-экономической системе. За счет изменения спроса и предложения на труд трудовые ресурсы обеспечивают регулирование народного хозяйства. Кроме этого, трудовые ресурсы являются инициатором научно-технического прогресса, объектом и субъектом экономических отношений и выступают в качестве носителей духовных, социальных ценностей.

5. Воспроизводство трудовых ресурсов представляет собой социально-экономически обусловленный процесс непрерывного формирования, распределения, обмена и использования количественных и качественных характеристик трудовых ресурсов.

6. Эффективное использование трудовых ресурсов достигается при полной занятости и максимальном объеме производства. Эффективное использование трудовых ресурсов позволяет увеличить объемы производства, обеспечить рост прибыли и рентабельность предприятия, повысить мотивацию и заинтересованность работников в труде.

## **1.2 Особенности воспроизводства трудовых ресурсов в аграрном секторе**

Аграрный сектор занимает одно из важных мест в структуре экономики и является главенствующим по отношению к другим отраслям. Он обеспечивает население продуктами питания, а сферу материального производства – сырьем. Потребляя средства производства, сельское хозяйство стимулирует развитие машиностроения, химической промышленности, энергетики, строительства и других отраслей. В связи с этим

сельскохозяйственное производство обладает рядом особенностей и накладывает свой отпечаток на воспроизводство трудовых ресурсов.

Формирование трудового потенциала – это сложный социально-экономический процесс и начальный этап воспроизводства, который характеризуется рождением, обучением и специализацией каждого индивида. Важность формирования трудового потенциала заключается в том, что от динамики численности и структуры населения зависит предложение трудовых ресурсов и, следовательно, состояние рынка труда в аграрном секторе экономики. Кроме этого, численность населения определяет размер фонда потребления и величину валового внутреннего продукта. Соответственно, любые изменения в численности и структуре трудовых ресурсов будут сказываться на темпах роста валового внутреннего и регионального продукта.

Как уже было отмечено, аграрная отрасль характеризуется специфическими чертами. Н.И. Прока выделяет ряд особенностей сельскохозяйственного производства: обширность приложения труда; несовпадение рабочего периода с периодом производства; зависимость от природно-климатических факторов; сезонность сельскохозяйственного производства; универсальность квалификации работника; высокая наукоемкость инновационных технологий производства сельскохозяйственной продукции; обслуживание живых организмов на различных стадиях развития [111].

Указанные особенности сельскохозяйственной отрасли отличают формирование трудового потенциала от других отраслей народного хозяйства. Влияние особенностей аграрной отрасли на формирование трудовых ресурсов усиливается и хорошо проявляется при изменении экономической ситуации в стране.

В современных условиях в результате коренных рыночных преобразований возникло противоречие между перечисленными особенностями сельскохозяйственного производства и рыночной формой хозяйствования. Кроме этого, сельское население не было готово к

изменяющимся условиям хозяйственной деятельности. В психологическом аспекте ментальность сельского жителя, его коллективные представления о труде не соответствовали современным рыночным реалиям. В итоге указанные и многие другие перемены привели к кризисной ситуации в формировании трудового потенциала в аграрном секторе.

Особенности сельскохозяйственного производства обуславливают характер и специфику формирования трудовых ресурсов. Этот процесс происходит под воздействием множества условий и факторов, среди которых демографические, миграционные, социальные, экономические, природные, климатические, культурные и др. (рис. 1.4).



Рисунок 1.4 – Факторы и условия, воздействующие на формирование трудовых ресурсов

А.В. Кашепов полагает, что основным фактором с точки зрения количества является демографическая (в том числе миграционная) ситуация. С точки зрения качественного состава на их формирование, наряду с

демографическим фактором, влияют развитие системы образования и профессиональной подготовки, система здравоохранения, социально-психологические факторы [56]. Аналогичного мнения придерживается Н.К. Долгушкин. Он считает, что «естественной основой количественного восполнения трудовых ресурсов, а отсюда и развития трудового потенциала, являются демографические процессы – рождаемость, смертность, миграция...» [33, с. 84].

Данные мнения указывают на первоочередность и важность исследования демографической ситуации, а также показателей, ее характеризующих. Без учета этих показателей невозможно планирование политики занятости, стратегии и направлений политики формирования и использования трудовых ресурсов.

Коренные структурные экономические преобразования в 90-х гг. в аграрном секторе оказали существенное воздействие на формирование трудовых ресурсов. В настоящее время формирование трудовых ресурсов на селе происходит в условиях демографического кризиса, уменьшения рождаемости и увеличения смертности. Отрицательный естественный прирост сопровождается сокращением молодого и трудоспособного населения и возрастанием количества лиц пенсионного возраста. Ухудшается воспроизводственная структура сельского населения. Следовательно, затрудняется процесс трудового замещения и обновления экономически активного населения, ухудшаются условия естественного воспроизводства населения.

Как показано на рисунке 1.5, численность сельского населения России за период с 2000 по 2014 г. сократилась на 6%, или на 2352,4 тысяч, и составила 37118,2 тысяч человек. В структуре населения численность женщин превышает число мужчин в 2014 г. на 1496,6 тысяч человек. Данные свидетельствуют об уменьшении численности сельского населения и о диспропорции в его структуре, преобладании преимущественно женского труда. В связи с этим отмечается снижение репродуктивных возможностей сельского населения и

наблюдается высокая трудовая нагрузка на женскую часть населения, причем большинству женщин приходится прилагать труд еще и в личном подсобном хозяйстве. Кроме этого, от снижения численности и изменения структуры населения зависит использование национального дохода, соотношение спроса и предложения трудовых ресурсов [148].



Рисунок 1.5 – Динамика численности сельского населения в РФ

Снижение спроса на рабочую силу, незначительное государственное финансирование и другие социально-экономические проблемы негативно влияют на формирование трудового потенциала села. Большинство семей предпочитают только лишь одного ребенка в семье. Суженное воспроизводство распространено более чем в 60% домохозяйств. В итоге возрастает актуальность проблемы дефицита рабочей силы. При дефиците работников увеличивается себестоимость создаваемой продукции и возрастает ее конечная цена. В частности, снижается объем производства сельскохозяйственной продукции и сдерживается развитие общественного производства.

Исследование демографической ситуации является важным условием планирования экономической и социальной политики. Прогноз численности и состава населения позволяет распределить и эффективно использовать трудовые ресурсы. Вместе с тем решение демографической проблемы и

сглаживание ее отрицательных последствий возможно посредством проведения демографической политики. Основные ее положения должны быть направлены на развитие института семьи, на увеличение рождаемости и снижение смертности.

Следует отметить, что на формирование трудовых ресурсов и снижение их численности воздействуют не только демографические процессы, но и миграционные закономерности. В последние годы возросла роль миграционных процессов в формировании численности и состава рабочей силы. Социально-экономические проблемы, такие как безработица, низкий уровень жизни, доступность социальной инфраструктуры, побуждают мигрировать жителей сельской местности в города или регионы с повышенным спросом на трудовые ресурсы. В основном это центры притяжения рабочей силы – региональные центры субъектов РФ и крупные городские агломерации. Таким образом, миграционное движение сельского населения имеет односторонний характер, из села в город.

Возрастает циклическая миграция рабочей силы в результате особенностей сельскохозяйственного труда. В связи с сезонным характером труда и неполной занятостью большая часть трудовых ресурсов становится незанятой в летне-зимний период времени и также попадает на городской рынок труда. Необходимо отметить, что небольшая заработная плата привлекает на их место иностранных трудовых мигрантов, причем в некоторых регионах сельской местности образуется избыточная занятость [128].

Вместе с тем существует и положительный эффект от миграции и размещения рабочей силы. Он заключается в возможности освоения новых перспективных отраслей и экономических районов.

Усиливающиеся демографические и миграционные проблемы являются причиной снижения количественной составляющей трудового потенциала. Качественная составляющая формируется в результате воспитания, жизненного опыта, обучения, освоения специальности и получения навыков, необходимых работнику для участия в производственном процессе. По мнению Б.М. Генкина,

качество трудового потенциала — это «степень соответствия его характеристик требованиям, вытекающим из целей предприятия и условий его деятельности, а также требованиям общества к развитию человека и социальным отношениям» [22, с. 123].

Формирование качества трудового потенциала начинается с процесса воспитания, который осуществляется непосредственно в семье и в детском дошкольном учреждении. Затем формирование трудового потенциала продолжается с помощью системы образования. Система образования представляет собой совокупность образовательных процессов воспитания и обучения, участниками которых, с одной стороны, являются образовательные учреждения и органы государственного управления, а с другой – учащиеся и слушатели. Система образования, предоставляя образовательные услуги через сеть учреждений, способствует формированию у работников необходимого набора знаний, умений и навыков [115]. Происходит также формирование личностных качеств человека, таких как ответственность, инициативность, лидерство, целеустремленность, и индивидуальных, таких как физическое здоровье. Подготовка трудовых ресурсов должна быть нацелена на развитие способности быстро адаптироваться к возможности изменения условий труда и на стимулирование творчески индивидуального подхода к трудовому процессу.

Профессиональной подготовкой специалистов завершается процесс формирования трудовых ресурсов. По мнению Ю.П. Кокина «особенность формирования профессионально-квалификационной специализации работников заключается в том, что оно происходит в органической связи с развитием научно-технического прогресса» [63, с. 81]. Таким образом, автор отмечает, что обучение и подготовка специалистов должны соответствовать существующему уровню развития научно-технического прогресса.

Сторонники теории человеческого капитала считали образование фундаментальной основой увеличения доходов, а приоритетными инвестициями – инвестиции в образование и обучение. Следовательно, трудовой потенциал является одним из факторов экономического развития.

Получение образовательных и профессиональных знаний в сельской местности обуславливается спецификой аграрного сектора экономики. Использование земли в качестве средства производства требует от работников универсальности. В сельском хозяйстве невозможна узкая специализация труда. Работники должны обладать обширными знаниями, чтобы разбираться во всех машинах и агрегатах, владеть основами земледелия и уметь работать с почвой при посеве и уборке различных культур. В связи с этим существует необходимость подготовки работников, обладающих несколькими специальностями. При этом в современных условиях высокая наукоемкость производства сельскохозяйственной продукции и сложное материально-техническое обеспечение предъявляют повышенные требования к квалификации и уровню подготовки работников [5].

Стоит отметить, что в настоящее время большинство работников аграрного сектора малоквалифицированы или имеют недостаточные специальные профессиональные навыки, что снижает их конкурентоспособность. Низкий уровень подготовки обуславливается отсутствием качественного преподавательского состава. Другими словами, формирование трудового потенциала села зависит от привлечения в сферу образования необходимого числа кадров из состава воспитателей и учителей.

Слабое взаимодействие служб занятости и сферы производства неблагоприятно сказывается и на подготовке специалистов сельскохозяйственных предприятий. При этом большая трудоемкость и невысокая престижность сельскохозяйственного труда не привлекают молодежь на село. Наблюдается относительное увеличение дипломированных специалистов по несельскохозяйственным специальностям, например таким, как юриспруденция и экономика.

В данной связи отмечается дефицит высококвалифицированных кадров, поэтому важная задача состоит в обучении и переобучении трудовых ресурсов, а также в их привлечении в аграрный сектор.

В.И. Еремин считает, что «формирование человека как носителя определенного уровня знаний, культуры, профессиональной квалификации, его воспроизводство требуют соответствующих вложений, осуществляемых через развитие определенных отраслей социальной инфраструктуры – медицины, образования, науки, культуры, искусства – и, как правило, не дающих немедленного эффекта» [35, с. 53]. Социальная инфраструктура, как системообразующий фактор, обеспечивает условия воспроизводства трудовых ресурсов, динамику демографической ситуации, обучение и профессиональную подготовку работников. Она объединяет сферу социально-бытового обслуживания населения, включающую объекты торговли, транспорта, связи, ЖКХ и бытового обслуживания, и сферу социально-культурного обслуживания, объединяющую объекты образования, здравоохранения, культуры и охраны окружающей среды.

В современных условиях полное разрушение социальной инфраструктуры села и ее медленное восстановление неблагоприятно воздействуют на формирование трудовых ресурсов. Слабое развитие социальной инфраструктуры снижает мотивацию работников к накоплению новых знаний, навыков и формированию человеческого капитала в целом. Работник сосредотачивается на решении экономических проблем и улучшении условий жизни. В этой связи стоит отметить неразвитость сельского рынка жилья. В отличие от высоких темпов строительства в региональных центрах и крупных городах в сельской местности наблюдается относительно слабое или полное отсутствие жилищного строительства. Финансирование строительства жилья в сельской местности должно осуществляться за счет средств бюджетной системы, средств организаций и работников.

Следует отметить и очень низкое развитие сферы ЖКХ. Большинство видов объектов благоустройства (водоснабжение, канализация, газ) недоступны сельскому населению. Это увеличивает сферу приложения труда и его затраты, влияет на досуг и здоровье трудовых ресурсов. В свою очередь, здоровье работника – это важный компонент трудового потенциала. Формирование

здоровья работника осуществляется благодаря совершенствованию объектов спортивной инфраструктуры, а также объектов сферы здравоохранения. В настоящее время наблюдается проблема восстановления и модернизации материально-технической базы учреждений медицинского обслуживания. Важная задача состоит в повышении уровня медицинского обслуживания сельского населения до городского уровня.

Потребность в удовлетворении культурных потребностей, в том числе развитии творческих способностей, обуславливает необходимость строительства и ремонта научно-просветительских и учебно-воспитательских учреждений, таких как дома культуры, творчества, библиотеки. Это также способствует решению задачи духовного развития и формирования личностных качеств у населения.

Необходимо отметить важную роль развития и создания транспортной инфраструктуры и строительства дорог с твердым покрытием. Транспортное сообщение обеспечивает постоянный доступ к социально-значимым объектам образования и здравоохранения, способствует развитию экономических связей между городом и селом. Бесперебойное транспортное обслуживание является фактором повышения мобильности трудовых ресурсов, их распределения и эффективного использования.

В связи с этим следует сделать вывод о том, что создание и совершенствование социальной инфраструктуры способствует нормальному воспроизводству рабочей силы, ослаблению миграционных процессов и накоплению человеческого капитала. Соответственно, недостаточное развитие, а в некоторых случаях – отсутствие социально-бытовых и социально-культурных объектов в аграрном секторе является сдерживающим фактором формирования и развития трудового потенциала [9].

Причиной ухудшения и деградации трудового потенциала являются не только демографические, миграционные и социальные проблемы. В их основе лежат более глубокие структурные экономические процессы. Из-за продолжающихся кризисных явлений в национальной экономики, а также

малоэффективного использования финансовых ресурсов медленными темпами идет восстановление и развитие аграрной отрасли. Соответственно, малое число сельскохозяйственных организаций не способно обеспечить достаточный уровень занятости, и возрастает уровень безработицы. Отсутствие спроса на трудовые ресурсы влечет за собой снижение реальной заработной платы и уровня жизни работников. При этом низкая заработная плата не привлекает в село высококвалифицированные кадры, что отражается на производительности и качестве труда.

Снижение заработной платы происходит, в том числе, и в результате неэластичного спроса на произведенную продукцию. Увеличение предложения на сельскохозяйственную продукцию приводит к снижению ее цены, что является причиной уменьшения реальной заработной платы.

Следует отметить и роль монополии на рынке труда и ее влияние на снижение экономического благосостояния селян. А.Л. Мазин отмечает, что монополия – это рынок одного покупателя [73]. На рынке труда монополия означает наличие одного работодателя. Фирма самостоятельно устанавливает уровень заработной платы в зависимости от количества нанимаемых работников. В целях получения большей прибыли фирма нанимает меньше работников и выплачивает им низкую зарплату. Имеющийся дефицит рабочих мест не оставляет выбор работнику, и он вынужден соглашаться с такой ставкой заработной платы.

Низкий уровень заработной платы, несоответствие спроса и предложения на труд приводят к росту напряженности на рынке труда и появлению такого негативного социального явления, как безработица. Вследствие безработицы ухудшается формирование количественной и качественной составляющих трудового потенциала, снижаются воспроизводственные процессы и возрастает миграция сельского населения. В результате малоэффективной системы регулирования занятости и ограниченного объема инвестиций не обеспечиваются соответствующая подготовка и обучение работников.

Все российские регионы уникальны и сильно отличаются друг от друга по многим признакам, например по количеству трудовых ресурсов, наличию сельскохозяйственных ресурсов, природно-климатическим особенностям, экономическому развитию, культурным особенностям и др. Поэтому следует добавить, что вместе с уже указанными факторами и проблемами на формирование трудовых ресурсов влияют природные и культурные факторы.

Природные и климатические особенности регионов обуславливают длительность сезонного периода сельскохозяйственных работ, а также качество используемых ресурсов труда. Так, например, в северных областях России ведение сельского хозяйства характеризуется малым периодом ведения полевых работ и низким качеством почв. Данные условия не обеспечивают постоянную занятость работников в аграрной отрасли и высокие темпы производства продукции.

При ведении сельского хозяйства стоит учитывать и экологический фактор. Плохие экологические условия отрицательно воздействуют на здоровье людей и формирование трудового потенциала. Поэтому очень важно проведение природоохранных мероприятий, для того чтобы предотвратить и не допустить пагубного воздействия на окружающую среду и население. Необходимо также отметить значительное влияние культурного фактора при формировании трудового потенциала региона. Традиции и социальные ценности формируют правила быта и жизнедеятельности многих национальностей. К примеру, многодетность в республиках северного Кавказа свидетельствует об избыточном предложении трудовых ресурсов, что количественно отражается на трудовом потенциале региона.

Следует добавить, что формирование трудовых ресурсов в аграрном секторе экономики состоит из множества сложных различных систем и отношений, влияющих на их количественный и качественный состав. Все рассмотренные факторы и условия между собой тесно взаимосвязаны и накладывают свой отпечаток на особенности формирования трудового

потенциала. Таким образом, можно выделить следующие основные характерные черты формирования трудовых ресурсов в аграрном секторе:

- сокращение численности трудовых ресурсов;
- возрастная и гендерная диспропорции в составе сельского населения;
- низкая квалификация работников и рост дипломированных специалистов по несельскохозяйственным специальностям;
- низкий социально-экономический уровень жизни работников;

Политика государства и местных властей в отношении аграрного сектора требует системного подхода для обеспечения стабильного экономического роста. При этом нельзя не отметить положительные результаты проделанной работы последних лет. На наш взгляд, успешное развитие аграрного сектора экономики невозможно без развития трудового потенциала и повышения рациональности использования трудовых ресурсов.

### **1.3 Методические аспекты эффективности использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве**

Важным этапом воспроизводства трудовых ресурсов является их использование. Использование трудовых ресурсов, а именно потребление, в отечественной экономической литературе практически не рассматривается. Под использованием трудовых ресурсов часто понимают потребление рабочей силы в процессе производства. Так, А.Г. Войтов полагает, что рабочая сила существует до труда, а процесс потребления рабочей силы есть сам труд [21]. Часть экономистов рассматривают использование труда как одну из основных частей и заключительный этап воспроизводственного процесса.

Ю.М. Остапенко отмечает, что «фаза использования трудовых ресурсов включает трудовую деятельность, в процессе которой непосредственно реализуется рабочая сила как совокупность интеллектуальных и физических способностей к труду; обеспечение занятости трудоспособного населения, желающего реализовывать свой трудовой потенциал в общественно полезной

работе, приносящей достойный доход работнику и членам его семьи» [96, с. 34].

По мнению О.В. Кудрявцевой использование трудовых ресурсов связано с осуществлением рабочей силой своих функций в организации и с процессом ее превращения в персонал, который в результате трудового процесса создает потребительские стоимости [69]. На данной стадии формируется спрос на труд и качественные характеристики работников.

Таким образом, можно отметить, что в процессе использования трудовых ресурсов выполняется важная социально-экономическая функция. Использование трудовых ресурсов позволяет производить и создавать продукты и услуги, необходимые для удовлетворения материальных и духовных потребностей общества. В результате потребления трудовых ресурсов производится общественный продукт и рабочая сила, то есть развиваются способности к труду (знания, навыки и умения).

В аграрной отрасли использование трудовых ресурсов имеет свои особенности. Исследованием природы и особенностей сельскохозяйственного труда занимались многие видные ученые. Все они выделяли закономерности влияния аграрного производства на специфику труда в сельской местности. Так, А. Смит отмечал универсальность сельскохозяйственного труда. Он считал, что в земледелии невозможно такое разделение труда, как в мануфактуре [130]. По мнению Ф. Кенэ, сельское хозяйство следует относить к самостоятельной системе, которую можно отметить отдельно и которая предполагает не взаимный обмен между людьми, а лишь обмен между человеком и природой [58]. А. Теер выделял человека в сельском хозяйстве как носителя определенных знаний и качеств и относил аграрную отрасль к одной из отраслей промышленности [137]. И. Тюнен рассматривал сельское хозяйство в качестве предпринимательской деятельности и изучал в зависимости влияние различных факторов на отдельные стороны аграрной отрасли (ввел понятие ренты, установил влияние налогов на развитие земледелия и др.). С. Булгаков, Т. Брикман, Е. Лаур и другие последователи И. Тюнена признавали влияние

экономических законов на основы сельскохозяйственного производства и отмечали выраженную сезонность аграрного труда [17; 18].

Специфичность аграрного труда рассматривали и марксисты. К. Маркс отмечал двойственность крестьянского труда: «В качестве владельца средств производства он является капиталистом, в качестве работника – своим собственным наемным рабочим» [79, с. 20]. Таким образом, по мнению К. Маркса, рабочий, эксплуатируя самого себя и выплачивая себе вознаграждение за труд, способен приспосабливаться к изменяющимся экономическим условиям.

Большой вклад в развитие знаний и представлений об особенностях сельскохозяйственной отрасли внес отечественный ученый А.В. Чаянов. Он считал, что задача крестьянского хозяйства состоит в доставлении средств существования хозяйствующей семье путем наиболее полного использования имеющихся в ее распоряжении средств производства [150]. Данный тезис актуален и в наши дни. Другими словами, важным условием повышения благосостояния и удовлетворения потребностей населения, увеличения экономического роста является эффективное и рациональное использование имеющихся трудовых ресурсов.

В современных условиях специфичность использования сельскохозяйственного труда обусловлена следующими особенностями:

- сезонность труда;
- зависимость эффективности труда от природно-климатических условий и качества земли;
- неоднородность труда, совмещение работниками нескольких трудовых функций;
- приложение и использование труда в общественном и личном подсобном хозяйстве;
- невысокая престижность сельскохозяйственного труда;
- предметами труда в аграрной отрасли являются живые организмы – растения и животные.

Вместе с тем, Н.И. Прока полагает, что «главная особенность сельского хозяйства состоит в том, что здесь важнейшие средства производства – земля, растения, животные, развитие которых регулируют биологические закономерности. Поэтому трудовые процессы, связанные с возделыванием сельскохозяйственных культур и обслуживанием животных, получением сельскохозяйственной продукции, направлены на обеспечение непрерывности биологических процессов» [111, с. 9]. Данные процессы выполняются в строгой технологической последовательности, что определяет их чередование с перерывами. В итоге экономист выделяет еще одну особенность аграрного труда – в сельском хозяйстве рабочий период не соответствует периоду производства. Период производства связан с развитием биологических процессов, а рабочий период – со временем приложения труда. Таким образом, следует отметить, что в разные периоды производства сельскохозяйственной продукции изменяется и потребность в затратах труда. Следовательно, трудовые ресурсы в сельской местности в течение года используются неравномерно.

Неравномерность использования аграрного труда обусловлена сезонностью сельскохозяйственных работ. В отличие от промышленности, где труд используется непрерывно или с меньшими перерывами, в сельском хозяйстве трудовые ресурсы используются последовательно и с большими перерывами во времени. Кроме этого, рабочая сила используется неравномерно по месяцам и периодам года. Сезонный характер труда выражается в увеличении спроса на трудовые ресурсы в летне-осенний период и снижении потребности в них – в зимний. В этой связи И.А. Минаков отмечает, что «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» [85, с. 94]. В зимний период затраты труда ограничиваются подготовкой к очередному сезону. В результате неполной занятости высвобождается большое количество рабочей силы, возрастает напряженность

на рынке труда. Создаются значительные резервы времени и труда, которые невозможно использовать в производстве продукции, причем при росте объема производства аграрные предприятия не способны увеличить число используемой рабочей силы либо уменьшить ее при избытке. Сезонность аграрного труда ограничивает движение капитала и привлечение инвестиций, влияет на уровень годовой оплаты труда, затрудняется эффективное использование трудовых ресурсов.

Стоит отметить, что аграрные отношения развиваются в соответствии с естественными законами природы и использованием специфичных средств производства. Основными средствами производства в аграрной отрасли являются земля и живые организмы – растения и животные. Правильное использование земли и живых организмов в качестве средств производства определяет благосостояние и жизнеобеспечение работников сельского хозяйства.

К. Маркс полагал, что земля в сельском хозяйстве выступает как единственное уникальное средство производства, в отличие от других средств являющееся неизменным, постоянным средством и при правильном использовании не ухудшается, а наоборот, улучшается [77]. Качество земли, ее плодородие определяют использование труда и результаты производства.

В свою очередь, развитие живых организмов характеризуется определенными биологическими циклами и регулируется естественно-биологическими законами. Другими словами, сельскохозяйственное производство осуществляется под воздействием природно-климатических факторов и законов. Например, технология выращивания некоторых культур изменяется в зависимости от природно-климатических условий. Следует отметить, что в аграрном секторе экономический процесс воспроизводства непосредственно связан с естественным и во многом зависим от него.

Сглаживание влияния природных условий достигается в результате применения передовых достижений научно-технического прогресса.

Использование современной техники и оборудования позволит снизить издержки влияния сезонного фактора и повысить механизацию труда.

Стоит заметить, что в сельском хозяйстве наблюдается низкий уровень механизации труда. Н.Я. Коваленко отмечает, что «значительная часть работ при подготовке семян и посадочного материала, ухода за растениями, уборке и товарной доработке продукции в растениеводстве выполняется вручную» [62, с. 144]. Поэтому в целях механизации трудовых процессов требуются соответствующие знания и квалификация у работников. Они должны уметь разбираться во всех машинах и особенностях культивирования различных посевов, ведь в сельском хозяйстве нет такого разделения труда, как в промышленности. В аграрной отрасли невозможна узкая специализация труда в связи с многообразием видов работ. Большинство сельскохозяйственных предприятий имеют не одну отрасль хозяйствования. Работники вынуждены совмещать несколько трудовых функций одновременно и обладать высокой квалификацией. В связи с этим существует необходимость в подготовке работников по широкому кругу профессий.

С другой стороны, малопrestiжный сельскохозяйственный труд, низкая заработная плата и худшие по сравнению с городом условия жизни не привлекают на село высококвалифицированные кадры. Труд в аграрной отрасли характеризуется тяжестью, монотонностью, трудоемкостью, большей физической составляющей и низкой заработной платой. Это, в свою очередь, делает его неэстетичным и непривлекательным. Снижается мотивация к труду, возрастает проблема безработицы. Данные причины и факторы влияют на предложение квалифицированной рабочей силы, образуется дефицит кадров по жизненно необходимым и перспективным специальностям.

Важной особенностью сельскохозяйственной отрасли является использование труда не только в общественном производстве, но и в личном подсобном хозяйстве. Аграрная отрасль характеризуется ограниченностью видов деятельности и, соответственно, сфер приложения труда. На селе условия жизни и работы крестьян, как правило, связаны с одним сельскохозяйственным

предприятием и результатами его деятельности. В отличие от города, где сферы приложения труда дифференцированы по многим признакам, на селе работники не имеют возможности сменить место работы. Ограниченность сфер приложения труда, сезонность труда, а также другие причины обуславливают сохранение личных подсобных хозяйств. Личное подсобное хозяйство играет важную роль в социально-экономическом развитии села. В них занята большая часть сельского населения. Личные подсобные хозяйства способствуют производству необходимого количества продуктов питания и сырья. Реализация этих продуктов обеспечивает дополнительный доход для семьи. Вместе с тем приложение труда в личном подсобном хозяйстве способствует снижению безработицы и повышению занятости. Необходимо добавить, что создание и развитие личных подсобных хозяйств позволит смягчить сезонность и повысить эффективность использования трудовых ресурсов.

Таким образом, в результате исследования было установлено, что сельскохозяйственный труд обладает рядом особенностей, которые характеризуют сельский рынок труда и накладывают отпечаток на управление трудовыми ресурсами. Для эффективного регулирования занятости и потребности в трудовых ресурсах необходима оценка использования трудовых ресурсов. Оценка использования труда способствует рациональному территориальному и производственному распределению трудовых ресурсов.

В современных условиях в результате несоответствия интересов территориальных администраций и предприятий в вопросах использования труда оценка и анализ потребления трудовых ресурсов рассматриваются в двух аспектах – территориальном и производственном. Это объясняется тем, что региональные и муниципальные власти заинтересованы в повышении занятости населения, а для руководства предприятий важно обеспечение бесперебойного функционирования производства с целью получения максимальных результатов. В связи с этим для исследования основ использования трудовых ресурсов в сельскохозяйственной отрасли необходимо принимать во внимание эти два аспекта. Вместе с тем, согласно мнению П. Холодова, в новых

экономических условиях необходимо разработать систему показателей, которые бы полностью отражали степень использования трудового потенциала аграрного сектора [149].

Проанализировав и обобщив совокупность показателей потребления труда, предлагаемых Ю.Г. Одеговым, П.Ф. Парамоновым, Н.Я. Коваленко, И.А. Минаковым, мы считаем, что в систему показателей оценки использования трудового потенциала в аграрном секторе должны входить:

- показатель уровня занятости;
- коэффициенты использования рабочего времени в течение дня и в течение года;
- показатели сезонности и равномерности использования трудовых ресурсов в течение года [94; 100; 62; 85].

Показатель уровня занятости или коэффициент использования трудовых ресурсов рассчитывается как отношение численности занятых в производстве трудовых ресурсов к общему наличию трудовых ресурсов:

$$K_{исп.} = Ч_{зан.} / Ч_{тр.} \quad , \quad (1.1)$$

где  $Ч_{зан.}$  – численность занятых в производстве трудовых ресурсов, чел.;  
 $Ч_{тр.}$  – численность трудовых ресурсов, чел.

При оценке потребления трудовых ресурсов важно проанализировать использование рабочего времени в течение года и в течение дня. Данные показатели равны отношению фактически отработанного времени в течение года или дня к соответствующему возможному или установленному рабочему времени.

$$K_{исп.р.в.г} = PB_{г.факт.} / PB_{г.возм.} \quad , \quad (1.2)$$

где  $PB_{г.факт.}$  – фактически отработанное рабочее время в течение года, час.;

$PB_{г.возм.}$  – возможное отработанное рабочее время в течение года, час.

$$K_{исп.р.в.д.} = B_{д.факт} / B_{д.устан.}, \quad (1.3)$$

где  $B_{д. факт.}$  – фактически отработанное рабочее время в течение дня, час.;

$B_{д. устан.}$  – установленное рабочее время дня, час.

В результате исследования было установлено, что трудовые ресурсы в сельской местности используются неравномерно. В связи с этим необходимо рассчитать показатель равномерности использования трудовых ресурсов по месяцам, который равен отношению ежемесячной численности трудовых ресурсов к их среднему значению.

$$K_{равн.исп.} = T_{1-12} / T_{ср.}, \quad (1.4)$$

где  $T_{1-12}$  – значение ежемесячной выработки;

$T_{ср. зн.}$  – среднемесячное значение выработки.

Следующим шагом является оценка влияния сезонного фактора на использование труда в сельской местности. Коэффициент сезонности использования трудовых ресурсов рассчитывается как отношение наибольших затрат труда в течение месяца к среднегодовым затратам.

$$K_{сез.} = T_{макс.} / T_{ср.}, \quad (1.5)$$

где  $T_{макс.}$  – максимальные затраты труда в течение месяца;

$T_{ср.}$  – среднегодовые затраты труда.

Показатель размах сезонности основывается на соотношении наибольших затрат труда к наименьшим.

$$P_{сез.} = T_{макс.} / T_{мин.}, \quad (1.6)$$

где  $T_{макс.}$  – максимальные затраты труда в течение месяца;

$T_{\text{мин.}}$  – минимальные затраты труда в течение месяца.

Отмеченные показатели характеризуют особенности использования трудовых ресурсов в аграрном секторе. В настоящее время в связи с существующими проблемами формирования и использования трудовых ресурсов возникает потребность и в оценке эффективности труда. Проблемы безработицы, снижения численности трудовых ресурсов, сезонности и многие другие снижают производительность труда и сдерживают экономический рост. Рациональное использование трудовых ресурсов является важным фактором социально-экономического развития региона и страны. Эффективное использование трудовых ресурсов способствует широкому привлечению незанятого населения, повышению заработной платы, качества труда, развитию творческих способностей и увеличению прибыли предприятий.

В современных условиях проблема эффективного использования трудовых ресурсов в аграрной отрасли остается открытой и недостаточно изученной. В экономической научной литературе нет единого подхода не только к определению эффективности труда, но и к установлению содержания данного понятия. В настоящее время под эффективностью использования трудовых ресурсов понимают производительность труда. По мере ее роста производится достаточно большое количество материальных благ, что влияет на снижение издержек производства продукции, увеличение ее качества, конкурентоспособности, увеличение заработной платы и национального дохода в целом.

А.Л. Мазин считает, что производительность труда является показателем «экономической эффективности трудовой деятельности работников» [73, с. 421]. Такое понимание эффективности труда обусловлено влиянием ранних исследований классиков экономической мысли, в которых сущность труда рассматривали с точки зрения его производительности.

А. Смит отмечал, что источником всякого богатства в натуральном и стоимостном выражении является труд. Экономист также считал, что производителен труд, который создает новый материальный продукт. Таким

образом, ученый подчеркивает связь между производительностью труда и ее влиянием на повышение экономического благосостояния [129]. Дж.С. Милль продолжил исследования А. Смита и считал, что только производительный труд создает «богатство», то есть материальные блага [84]. По мнению Д. Риккардо, труд, который создает стоимость, включает «не только труд, применяемый непосредственно к ним, но и труд, затраченный на орудия, инструменты и здания, способствующие этому труду» [120, с. 403]. Так классик объясняет влияние затраченного капитала на повышение производительности труда.

Подробно рассмотрел и раскрыл вопросы производительности труда К.Маркс. Он утверждал, что труд производителен, если производит прибавочную стоимость, которая позволяет удешевлять ценность жизненных средств, причем данная стоимость может создаваться в сфере производства, а не в сфере обращения [77].

Таким образом, ученые занимались исследованием производительности труда, а не его эффективности. Поэтому в настоящее время общепризнанным считается подход, согласно которому показатели производительности труда выражают эффективность использования трудовых ресурсов. Вместе с тем большинство авторов считают, что сущность эффективности труда заключается в его результативности.

Так, Г.Э. Слезингер под эффективностью труда понимает социально-экономическую категорию, которая определяет величину достижения различной цели, сопоставленную с показателем рационального расходования необходимых при этом ресурсов [127]. Экономист рассматривает эффективность как соотношение между результативностью и рациональностью произведенных затрат. При этом показатель рассчитывается тождественно производительности как отношение объема работ к приведенным затратам ресурсов или численности работников.

Н.А. Волгин отмечает, что производительность труда – это показатель эффективности трудового процесса, выражаемый отношением результатов производства к соответствующим затратам живого труда [159].

А.И. Рофе полагает, что производительность труда является показателем результативности и эффективности производства, характеризующим долю выпущенной продукции или оказанных услуг, приходящихся на единицу затрат труда [123].

Б.В. Корнейчук отождествляет эффективность труда с продуктивностью труда и подразумевает под ней величину полезного результата труда, приходящуюся на единицу затрат труда [66]. Вместе с тем экономист отмечает, что экономическая эффективность труда характеризуется показателями производительности труда, предельного продукта труда и зарплатоотдачи, то есть комплексом показателей.

Таким образом, производительность труда характеризуется соотношением результата труда к показателям, его обуславливающим. Распространенным методом расчета этого показателя считается отношение произведенной продукции к затратам труда. Производительность труда выражается также через показатели интенсивности, трудоемкости и выработки. Интенсивность труда определяется показателем его напряженности в промежуток времени и исчисляется количеством затраченной энергии. Выработка показывает объем произведенной продукции в единицу времени, а трудоемкость – количество затраченного времени на производство единицы продукции.

$$ПТ = \text{Выпуск} / \text{Затр.труда} , \quad (1.7)$$

$$\text{Выработка} = \text{Выпуск} / \text{Затр.времени} , \quad (1.8)$$

$$\text{Трудоемкость} = \text{Затр.времени} / \text{Выпуск} , \quad (1.9)$$

$$\text{Интенсивность} = \text{Затр.труда} / \text{Затр.времени} , \quad (1.10)$$

где ПТ – производительность труда;

Выпуск – объем произведенной продукции;

Затр. труда – затраты труда на производство продукции.

Затраты времени – количество затраченного времени на производство продукции;

Данные показатели характеризуют:

– производство валовой продукции на один чел./час затраченного труда;

– количество затраченного труда чел./час на единицу продукции;

– количество затраченного труда за 1ч.

В связи с этим возникает вопрос: если увеличивается объем произведенной продукции при отсутствии на нее спроса, можно ли сказать что трудовые ресурсы используются эффективно? Ответ отрицательный. Прибыль является также результатом труда, поэтому важно при оценке эффективности использования трудовых ресурсов учитывать и этот показатель.

И.М. Алиев, Н.А. Горелов и Л.О. Ильина отмечают, что эффективность использования труда – это «соотношение экономического результата деятельности системы (выручка от реализации, доход, прибыль) и затрат, связанных с привлечением и использованием ресурса труда (прежде всего затрат на заработную плату, социальные выплаты, подбор и подготовку кадров, охрану труда и проч.)» [3, с. 183]. Однако стоит отметить, что в данном случае оценивается рентабельность финансовых затрат на привлечение рабочей силы. По нашему мнению, правильно рассчитывать рентабельность труда, как отношение чистой прибыли к численности работников организации, занятых в производстве (получено в расчете на 1 работника чистой прибыли).

$$P_{mp.} = ЧП / Ч_{перс.}, \quad (1.11)$$

где ЧП – чистая прибыль;

Ч<sub>перс.</sub> – численность персонала организации.

Таким образом, при оценке эффективности использования трудовых ресурсов необходим расчет комплекса показателей производительности и рентабельности труда. Расчет показателей использования трудовых ресурсов в аграрном секторе и показателей эффективности их использования позволит оценить уровень использования трудовых ресурсов, выявить направления и тенденции развития аграрных форм хозяйствования. При этом важно повышение результативности труда при высоком уровне занятости сельского населения.

## **2 СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В АГРАРНОМ СЕКТОРЕ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

### **2.1 Воспроизводство трудовых ресурсов в аграрном производстве**

Важной составной частью социально-экономического потенциала региона является его трудовой потенциал, представляющий собой совокупную рабочую силу и совокупную общественную способность населения к труду.

В настоящее время происходит количественное и качественное ухудшение трудового потенциала сельского населения. Современные экономические проблемы и обостряющиеся демографические проблемы сдерживают экономический рост в сельской местности, а также вызывают снижение уровня жизни сельского населения, что ведет к снижению трудового потенциала и способности к его воспроизводству [49].

Потенциальная способность региона к труду включает количественные и качественные параметры, определяющие уровень этих способностей.

Количественная оценка тенденций воспроизводства трудовых ресурсов позволяет вести их учет и определять направления повышения их эффективного использования. В количественном аспекте общественный трудовой потенциал характеризуется возможностями общества по привлечению к общественному производству разных категорий населения [63].

Так, например, в Курской области за период с 2005 по 2014 г. численность сельского населения сократилась на 17,7% и составила 374,5 тыс. чел. Численность трудоспособного населения сократилась на 37,2 тыс. чел., или 15,7%, и составляет 200,1 тыс. чел. Число населения моложе трудоспособного возраста за анализируемый период уменьшилось в 1,2 раза, или на 18,6%. Кроме этого, численность населения старше трудоспособного возраста сократилась на 29,8 тыс. чел. и составила 114,8 тыс. чел. (табл. 2.1).

Таблица 2.1 – Численность сельского населения Курской области, в тыс. чел.

Наименование показателя	Годы										2014 г к 2005 г, %
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
Всего сельское население	455,2	443,3	431,9	422,4	413,4	404,9	389,9	382,1	375,5	374,5	-17,7
Моложе трудоспособного	73,2	67,5	65,1	61,5	60,2	59,3	58,4	58,4	58,4	59,6	-18,6
Трудоспособное	237,3	238,2	235,2	231,5	226,9	221,2	214,2	208	202,5	200,1	-15,7
Старше трудоспособного	144,6	135,2	133,1	125,6	121,9	119,7	117,3	115,7	114,6	114,8	-20,6
Занятые в сельском хозяйстве	129,2	120,8	119,2	106	102,2	102,1	102,6	102,8	95,1	94,6	-26,8
Безработные	8,2	14	9,6	7,5	15,9	17,7	13,2	11,5	12,7	9,1	11
Экономически активное население	137,4	134,8	128,8	113,5	118,1	119,8	115,8	114,3	107,8	103,7	-24,5

Источник: рассчитано автором по данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области [139]

Аналогично сократилась численность экономически активного населения. Снижение составило 24,5 %, или 33,7 тыс. чел.

Таким образом, данные свидетельствуют об уменьшении численности рабочей силы на селе. Основной причиной данной динамики являются неблагоприятные демографические процессы. За анализируемый период смертность сельского населения уменьшилась на 30,4%, в то время как число умерших среди городского населения уменьшилось на 11,6% и в 2014 г. составило 10,3 тыс. чел., причем следует заметить, что если рождаемость в сельской местности увеличилась на 33,9%, то в городе произошел рост рождаемости на 24,5%. В городе естественная убыль населения в 2014 г. составила 1376 человек, а на селе этот показатель выше в 3 раза (рис. 2.1).

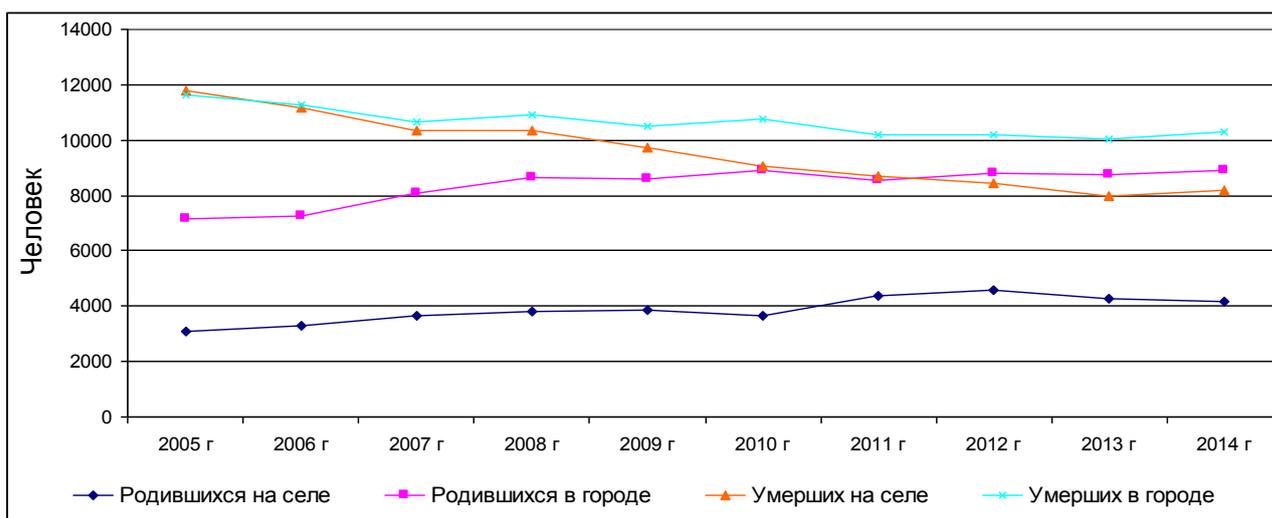


Рисунок 2.1 – Численность родившихся и умерших городского и сельского населения Курской области

Вместе с тем коэффициент естественного прироста городского населения увеличился за анализируемый период на 70% и превышает в 6,1 раза коэффициент естественного прироста сельского населения, который, в свою очередь, увеличился на 42,9%. Коэффициенты смертности населения имеют положительную динамику и снижаются, а коэффициент рождаемости городского населения превышает аналогичный коэффициент сельского населения на 0,9‰.

Таблица 2.2 – Показатели естественного движения городского и сельского населения Курской области, в промилле

Показатель	Годы										2014 г к 2005 г., %
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Коэффициент смертности сельского населения	25,9	25,2	24	24,5	23,6	22,4	22,4	22,1	21,3	21,9	-15,4
Коэффициент рождаемости сельского населения	6,8	7,4	8,5	9	9,3	9	11,2	12	11,4	11,1	63,2
Коэффициент естественного прироста сельского населения	-19,1	-17,8	-15,54	-15,5	-14,3	-13,4	-11,2	-10,2	-9,9	-10,9	42,9

## Продолжение таблицы 2.2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Коэффициент смертности городского населения	15,7	15,3	14,6	14,9	14,3	14,7	13,8	13,8	13,5	13,8	-12,1
Коэффициент рождаемости городского населения	9,6	9,9	11,1	11,8	11,7	12,2	13,8	11,9	11,7	12	25
Коэффициент естественного прироста городского населения	-6	-5,4	-3,5	-3,1	-2,6	-2,5	-2,2	-1,8	-1,8	-1,8	70

Источник: рассчитано автором по данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области [139]

Минимальное значение коэффициента рождаемости сельского населения отмечается в 2005 г. (6,8‰), а максимальное – в 2012 г. (12‰). Максимальное значение показателя смертности сельского населения составляло 25,9‰ в 2005 г., а минимальное – 21,3‰ в 2013 г. (табл. 2.2).

Таким образом, наблюдается тенденция сокращения численности сельского населения, статистика свидетельствует о его депопуляции. Данные показатели характеризуют сложную, кризисную демографическую ситуацию в сельских районах области, требующую пристального внимания и изучения с целью ее улучшения.

Необходимо также добавить, что, наряду со снижением общей численности сельского населения, происходит сокращение числа занятых в сельском хозяйстве.

Численность населения, занятого в сельском хозяйстве, за период с 2005 года по 2014 г. уменьшилась на 26,8% и составила 94,6 тыс. чел. (47,3% от общего числа трудоспособного населения). Наибольшую долю из них составляют люди в возрасте от 40 до 49 лет (27,8%). Наименьшая доля принадлежит лицам до 20 лет (0,9%) и от 60 до 72 лет (5,2%). Наравне с этим наблюдаются тенденция сокращения доли населения в возрасте до 20 лет и в среднем возрасте и увеличение доли населения в возрасте 20–29 и 50–59 лет, причем доля населения в возрасте 50–59 лет за анализируемый период увеличилась на 10,1 процентных пункта (табл. 2.3).

Таблица 2.3 - Численность занятого в экономике сельского населения по возрастным группам, в процентах

Годы	Всего	В том числе в возрасте, лет					
		до 20	20–29	30–39	40–49	50–59	60–72
2005	100	3,8	17,2	23,6	30,8	16,3	8,3
2006	100	3,7	13,7	23,5	33,0	17,3	8,8
2007	100	2,7	17,0	22,0	30,7	18,3	9,3
2008	100	4,4	20,3	21,3	28,0	20,1	5,9
2009	100	2,8	17,6	22,3	30,2	22,8	4,3
2010	100	2,1	18,7	23,0	29,7	21,6	4,8
2011	100	1,4	19,3	22,3	28,4	23,2	5,4
2012	100	1,7	18,9	21,0	27,8	24,7	5,9
2013	100	0,9	18,5	21,8	27,6	25,4	5,9
2014	100	0,9	18,5	21,3	27,8	26,4	5,2

Источник: составлено автором по данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области [139]

Данные свидетельствуют о сокращении молодежи на селе и, вероятно, об ее миграции в поисках работы или учебы, а также об увеличении численности населения пожилым возрасте. В результате возникает проблема старения населения и сокращения в будущем трудовых ресурсов на селе.

Одной из причин миграции является безработица как результат отсутствия рабочих мест. За период с 2005 по 2014 г. численность безработного сельского населения увеличилась на 11% и составила 9,1 тысяч человек, что составляет 8,8% от общего числа экономически активного населения, занятого в сельском хозяйстве. Максимальная численность безработных зафиксирована в 2010 г. (17,7 тыс. чел.), а минимальная – в 2008 г. (7,5 тыс. чел.) [139] (рис. 2.2).

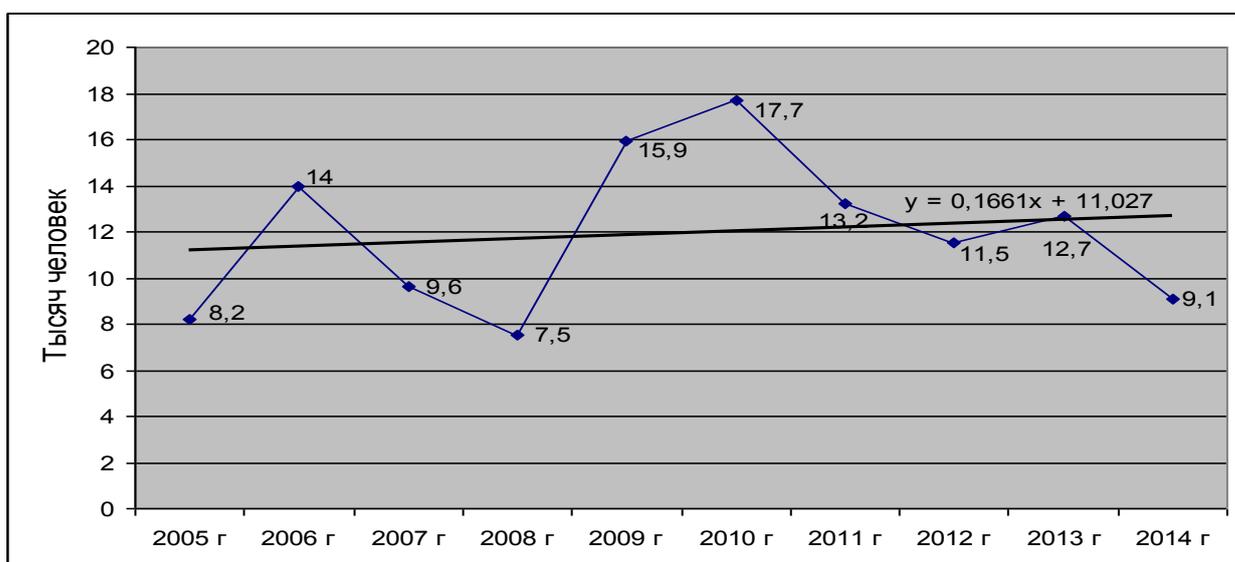


Рисунок 2.2 - Динамика численности безработных, проживающих в сельской местности

В соответствии с данными таблицы 2.4 наибольшую долю безработных в сельской местности составляют лица в возрасте 20–29 лет и 30–39 (2,8 и 2,3 тыс. чел. соответственно), а наименьшая доля принадлежит лицам в возрасте 60–72 и до 20 лет, численность которых равна 0,2 тыс. чел. соответственно.

Таблица 2.4 - Численность безработного сельского населения по возрастным группам, тыс. чел.

Годы	Всего	в том числе в возрасте, лет						Средний возраст, лет
		до 20	20-29	30-39	40-49	50-59	60-72	
2005	8,2	1,5	2,6	1,6	2,3	–	0,2	31
2006	14,0	1,3	4,6	1,9	3,8	2,1	0,3	41
2007	9,6	0,5	2,0	4,0	2,3	0,8	–	35
2008	7,5	0,2	2,9	1,5	2,1	0,8	–	36
2009	15,9	0,6	3,7	3,3	4,1	2,4	0,3	37,5
2010	17,7	0,3	4,5	3,7	4,8	3,8	0,1	38,7
2011	13,2	0,7	4,4	2,2	3,0	2,9	0,1	37
2012	11,5	0,3	3,4	2,7	2,7	2,4	–	37,2
2013	12,7	0,3	3,9	2,5	3,0	2,8	0,2	37,7
2014	9,1	0,2	2,8	2,3	1,9	1,7	0,2	37,3

Источник: составлено автором по данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области [139]

При этом средний возраст безработных на селе составляет 37,3 лет, в связи с чем не менее важным остается вопрос занятости сельской молодежи. Ввиду состояния неразвитости рабочих мест на селе, сокращения объема работ и спада производства продукции молодежь вынуждена вовлекаться в сферы примитивного, малоквалифицированного труда, что, естественно, приводит к социальной деградации и потере профессиональных качеств.

Возрастающая безработица и низкий уровень оплаты труда заставляют селян мигрировать в поисках работы в город или соседние области. Подтверждением этого является тот факт, что в последние годы наблюдается увеличение перемещения сельского населения. В настоящее время миграция сельского населения приняла катастрофические масштабы. Следует отметить, что за анализируемый период коэффициент миграционного прироста сельского населения увеличился на 87,1%, в то время как коэффициент миграционного прироста городского населения увеличился на 280%. Необходимо отметить и тот факт, что коэффициент общей миграции сельского населения возрос на 240,2% и превышает аналогичный коэффициент городского населения в 1,3 раза, который, в свою очередь, увеличился всего на 153,6% и составил 56,3‰ [139] (табл. 2.5).

Вместе с тем данные таблицы 2.5 свидетельствуют об увеличении коэффициента прибытия городского населения за анализируемый период на 160,5% и о значительном увеличении аналогичного показателя сельского населения на 390,7%. Стоит отметить, что в 2014 г. коэффициент результативности миграции городского населения превышает коэффициент результативности миграции сельского населения в 1,3 раза. Этот факт объясняется превышением количества прибывших в город над количеством выбывших, то есть положительным миграционным приростом городского населения, при одновременном миграционном снижении сельского [139].

Таблица 2.5 – Динамика показателей миграции городского и сельского населения Курской области, в промилле

Показатель	Годы										2014 г. к 2005 г., %
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
Коэффициент прибытия сельского населения	7,5	8,1	11	13	11	11,2	21,3	30	47,3	36,8	390,7
Коэффициент выбытия сельского населения	14,4	16	17,4	19	17,1	19,8	30,2	37,3	40,1	37,7	161,8
Коэффициент общей миграции сельского населения	21,9	24,1	28,4	32	28,1	31	51,5	67,3	87,5	74,5	240,2
Коэффициент миграционного прироста сельского населения	-7	-6,7	-6,4	-5,9	-6,1	-8,6	-8,9	-7,3	7,2	-0,9	87,1
Коэффициент прибытия городского населения	11,9	13,1	15,9	16,9	14,4	17,3	26,6	32,2	32,3	31	160,5
Коэффициент выбытия городского населения	10,4	10,2	10,7	11,1	9,7	11,5	19,4	24,2	29,6	25,3	143,3
Коэффициент общей миграции городского населения	22,2	23,3	26,6	28	24,1	28,8	46	56,4	61,9	56,3	153,6
Коэффициент миграционного прироста городского населения	1,5	3	5,2	5,8	4,7	5,8	7,3	8	2,7	5,7	280

Источник: рассчитано автором по данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области [139]

Так, в 2014 г. миграционный прирост городского населения составил 4240 человек, а миграционное снижение сельского – 338 человек. Однако стоит отметить, что в предыдущем году наблюдалась абсолютно обратная ситуация, когда коэффициент результативности миграции сельского населения превышал аналогичный коэффициент миграции городского населения. В 2013 г. это соотношение было равно 1,1 (рис. 2.3).

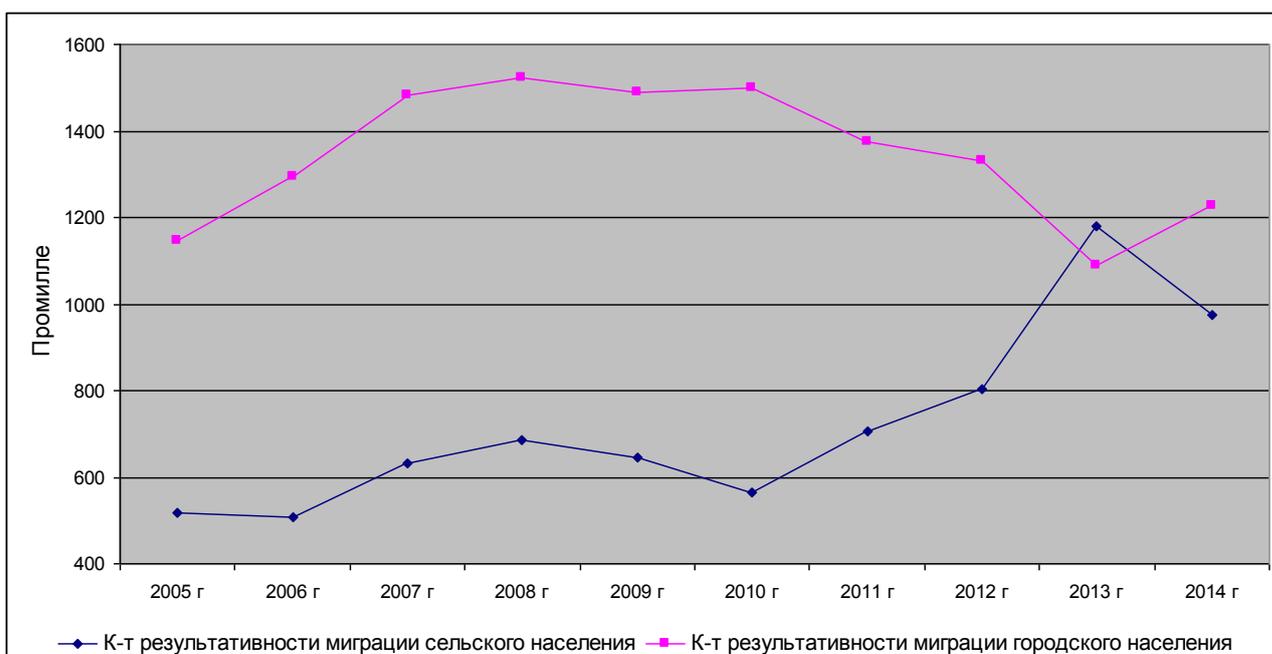


Рисунок 2.3 – Динамика коэффициентов результативности миграции городского и сельского населения Курской области

Одной из причин миграции населения из села в город является небольшая заработная плата сельскохозяйственных работников. Средняя заработная плата по Курской области в 2014 г. составила 23098,5 руб., а среднемесячная заработная плата работников сельского хозяйства составила 19901,3 руб., или 86% от общей среднемесячной заработной платы по области. Данный уровень зарплаты является одним из самых низких по области. Другой причиной миграции остается качество жизни сельского населения. Многие граждане имеют ограниченный доступ, в зависимости от места их проживания, к основным социальным гарантиям и услугам [65].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что основной количественной характеристикой трудового потенциала является численность трудовых ресурсов. При этом численность трудовых ресурсов региона постоянно меняется вследствие естественного пополнения и выбытия. Исходя из этого, с точки зрения формирования трудовых ресурсов рассчитаем показатели экономической активности населения и трудовой нагрузки: коэффициенты трудового замещения ( $K_{\text{тр. зам.}}$ ), пенсионной нагрузки ( $K_{\text{пенс. нагр.}}$ ) и общей трудовой нагрузки ( $K_{\text{общ. тр. нагр.}}$ ). Все население делится на три группы:

- 1) младше трудоспособного возраста ( $S_{o-x-1}$ );
- 2) в трудоспособном возрасте ( $S_{x-y}$ );
- 3) старше трудоспособного возраста ( $S_{y+1}$ );

Рассчитаем данные коэффициенты для оценки формирования трудовых ресурсов в аграрном секторе Курской области [140].

Коэффициент трудового замещения рассчитывается как отношение численности населения в возрасте моложе трудоспособного к численности населения в возрасте трудоспособном:

$$K_{тр.зам.} = \frac{S_{o-x-1}}{S_{x-y}}, \quad (2.1)$$

где  $S_{o-x-1}$  – численность населения в возрасте моложе трудоспособного;

$S_{x-y}$  – численность населения в возрасте трудоспособном.

Показатель пенсионной нагрузки равен отношению численности населения в возрасте старше трудоспособного к численности населения в трудоспособном возрасте:

$$K_{пенс.нагр.} = \frac{S_{y+1}}{S_{x-y}}, \quad (2.2)$$

где  $S_{y+1}$  – численность населения в возрасте старше трудоспособного;

$S_{x-y}$  – численность населения в возрасте трудоспособном.

А коэффициент общей трудовой нагрузки характеризуется отношением совокупности населения моложе и старше трудоспособного возраста к населению в трудоспособном возрасте:

$$K_{\text{общ.тр.нагр.}} = \frac{(S_{o-x-1} + S_{y+1})}{S_{x-y}}, \quad (2.3)$$

где  $S_{o-x-1}$  – численность населения в возрасте моложе трудоспособного;

$S_{y+1}$  – численность населения в возрасте старше трудоспособного;

$S_{x-y}$  – численность населения в возрасте трудоспособном.

При этом существует следующая взаимосвязь:

$$K_{\text{общ.тр.нагр.}} = K_{\text{тр.зам.}} + K_{\text{пенс.нагр.}} \quad (2.4)$$

Уровень экономической активности населения определяется отношением численности занятых и безработных к численности населения:

$$Y_{\text{зан.}} = \frac{(Ч_{\text{зан.}} + Ч_{\text{без.}})}{Ч_{\text{н}}}, \quad (2.5)$$

где  $Y_{\text{зан.}}$  – уровень экономической активности населения;

$Ч_{\text{зан.}}$  – численность занятых;

$Ч_{\text{без.}}$  – численность безработных;

$Ч_{\text{н}}$  – численность населения.

Таким образом, в результате исследования трудового потенциала сельского населения Курской области мы пришли к ряду выводов. В соответствии с данными таблицы 2.6 было установлено, что за период с 2005 по 2014 г. коэффициент трудового замещения уменьшился на 0,4 процентных пункта, коэффициент пенсионной нагрузки – на 3,1 процентных пунктов, а коэффициент общей трудовой нагрузки – на 3,5 процентных пунктов. Данные

показатели свидетельствуют о снижении трудовой нагрузки на трудоспособное сельское население.

Таблица 2.6 – Динамика формирования трудовых ресурсов Курской области

Годы	Коэффициент трудового замещения ( $K_{тр.зам}$ )	Коэффициент пенсионной нагрузки ( $K_{пенс.нагр}$ )	Коэффициент общей трудо- вой нагрузки ( $K_{о.тр.нагр}$ )	Уровень экономической активности населения ( $Y_{зан}$ )
2005	0,302	0,604	0,906	0,302
2006	0,283	0,581	0,864	0,304
2007	0,271	0,566	0,837	0,298
2008	0,266	0,558	0,824	0,269
2009	0,265	0,552	0,818	0,286
2010	0,268	0,556	0,824	0,296
2011	0,273	0,54	0,813	0,297
2012	0,281	0,556	0,837	0,299
2013	0,288	0,566	0,854	0,287
2014	0,298	0,573	0,871	0,277
2014г. к 2005г. (+,-)	-0,004	-0,031	-0,035	-0,025

Источник: составлено автором по данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области [139]

Это, с одной стороны, положительная тенденция, так как происходит увеличение численности трудоспособного населения, но с другой стороны, это свидетельствует об убыли численности населения моложе и старше трудоспособного возраста. При этом необходимо отметить, что уровень экономической активности сельского населения уменьшился на 2,5 процентных пунктов, что также говорит о неблагоприятных тенденциях в структуре населения.

Таким образом, в настоящее время проблема формирования трудовых ресурсов в сельской местности становится все более актуальной и, несомненно, требует внимания и анализа.

Оценка эффективности формирования трудового потенциала имеет территориальную дифференциацию.

В соответствии с данными таблицы 2.7 коэффициент трудового замещения в области варьируется в пределах 30%. При этом пятнадцать районов области имеют коэффициент выше среднего от 30% до 36%. Данный показатель характеризует низкий уровень трудового замещения и, соответственно, отсутствие необходимого количества трудовых ресурсов. Среднее значение коэффициента пенсионной нагрузки составляет 61,8%. Большее значение данного коэффициента свидетельствует о преобладании значительного числа пожилого населения. Так, наибольший уровень коэффициента пенсионной нагрузки зафиксирован в Горшеченском и Конышевском районах – 79 и 84,5% соответственно, а самый низкий в Октябрьском районе – 44,9%.

Среднее значение коэффициента общей трудовой нагрузки варьируется в пределах 90%. Самый низкий коэффициент общей трудовой нагрузки в Октябрьском районе – 77%, а самый высокий в Конышевском – 112,4%.

Необходимо отметить, что средний уровень экономической активности по области составляет 25,8%. При этом значения выше среднего имеют 13 районов, из них наиболее высокий в Горшеченском, Рыльском и Касторенском, 44,3%, 44,5% и 43% соответственно. Наиболее низкий коэффициент в Львовском и Октябрьском районах, 10,1% и 11,7% соответственно [139].

Таким образом, в результате исследования было установлено, что в районах Курской области численность населения младше и старше трудоспособного возраста занимает значительную долю, а в динамике наблюдается ее снижение. Уровень экономической активности в районах остается низким и в динамике происходит также снижение этого уровня.

Таблица 2.7 – Показатели формирования трудовых ресурсов в районах Курской области на 01.01.2015

Районы	Коэффициент трудового замещения ( $K_{тр.зам}$ )	Коэффициент пенсионной нагрузки ( $K_{пенс.нагр}$ )	Коэффициент общей трудового нагрузки ( $K_{о.тр.нагр}$ )	Уровень экономической активности населения ( $U_{зан}$ )
Беловский	0,330	0,645	0,975	0,224
Большесолдатский	0,302	0,596	0,898	0,210
Глушковский	0,344	0,714	1,059	0,352
Горшеченский	0,260	0,790	1,050	0,443
Дмитриевский	0,233	0,729	0,962	0,282
Железногорский	0,333	0,650	0,982	0,212
Золотухинский	0,303	0,510	0,812	0,199
Касторенский	0,271	0,711	0,982	0,430
Коньшевский	0,280	0,845	1,124	0,262
Кореневский	0,336	0,534	0,870	0,327
Курский	0,299	0,469	0,768	0,184
Курчатовский	0,272	0,614	0,886	0,282
Льговский	0,299	0,683	0,982	0,101
Мантуровский	0,273	0,554	0,827	0,160
Медвенский	0,308	0,668	0,976	0,247
Обоянский	0,300	0,667	0,967	0,244
Октябрьский	0,320	0,449	0,770	0,117
Поныровский	0,339	0,462	0,801	0,286
Пристенский	0,292	0,656	0,948	0,370
Рыльский	0,326	0,682	1,008	0,445
Советский	0,287	0,614	0,901	0,243
Солнцевский	0,325	0,615	0,940	0,206
Суджанский	0,329	0,569	0,898	0,261
Тимский	0,294	0,557	0,851	0,192
Фатежский	0,360	0,578	0,939	0,264
Хомутовский	0,283	0,702	0,985	0,250
Черемисиновский	0,311	0,472	0,783	0,291
Щигровский	0,287	0,574	0,861	0,132

Источник: составлено автором по данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области [139]

Результаты исследования также свидетельствуют о том, что за период с января 2005 г. по декабрь 2014 г. месячная среднесписочная численность работников организаций сельского хозяйства сократилась на 55,1% и составила 22239 человек, в то время как месячная среднесписочная численность работников всех организаций области уменьшилась всего на 4,6% и составила 328078 человек. Данная тенденция связана, во-первых, с ухудшающейся демографической ситуацией, а, во-вторых, с миграцией населения из сельской

местности в города и другие регионы. При этом следует отметить синусоидный характер сокращения численности работников организаций сельского хозяйства, что связано с неравномерностью их использования в течение года [139] (рис. 2.4).

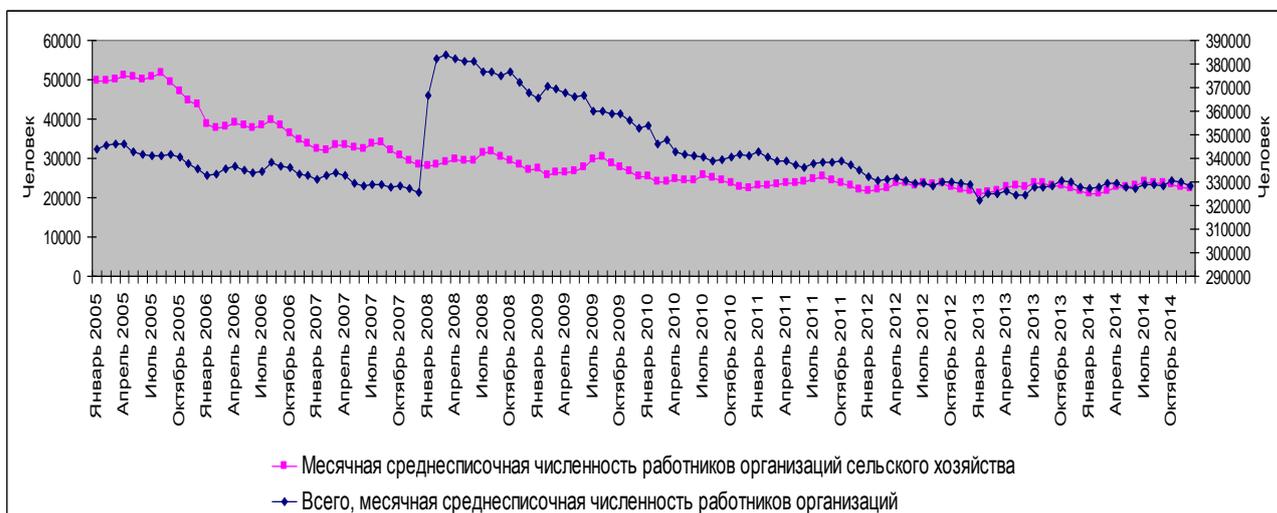


Рисунок 2.4 – Динамика месячной среднесписочной численности работников организаций

В связи со снижением численности населения в аграрном секторе рассмотрим обеспеченность трудовыми ресурсами в сельскохозяйственных организациях. Для ее оценки рассчитаем следующую группу показателей обеспеченности:

- 1) обеспеченность трудовыми ресурсами на 100 Га сельскохозяйственных угодий;
- 2) потребность в работниках;
- 3) обеспеченность работниками.

Обеспеченность трудовыми ресурсами на 100 Га сельскохозяйственных угодий рассчитывается как отношение среднесписочной численности работников сельскохозяйственных организаций к площади сельскохозяйственных угодий.

$$O_{tr} = \frac{Ч_{ср.}}{Пга}, \quad (2.6)$$

где  $O_{tr}$  – коэффициент обеспеченности трудовыми ресурсами (человек);

$Ч_{ср.}$  – среднесписочная численность работников сельскохозяйственных организаций;

$Пга$  – площадь сельскохозяйственных угодий, Га.

Потребность в работниках представляет сумму среднесписочной численности работников и количества объявленных вакансий. Она определяется по формуле:

$$P_r = Ч_{ср.} + B, \quad (2.7)$$

где  $P_r$  – существующая потребность в работниках организаций (человек);

$Ч_{ср.}$  – среднесписочная численность работников сельскохозяйственных организаций;

$B$  – количество объявленных вакансий.

Таким образом, обеспеченность работниками равна отношению среднесписочной численности работников сельскохозяйственных организаций к существующей потребности в работниках:

$$O_{раб.} = \frac{Ч_{ср.}}{P_r}, \quad (2.8)$$

где  $O_{раб.}$  – обеспеченность работниками сельскохозяйственных организаций;

$Ч_{ср.}$  – среднесписочная численность работников сельскохозяйственных организаций;

$P_r$  – существующая потребность в работниках организаций (человек).

В результате исследования было установлено, что обеспеченность трудовыми ресурсами имеет тенденцию к снижению. В соответствии с данными таблицы 2.8 за анализируемый период с 2005 по 2014 г. численность человек на 100 Га сельскохозяйственных угодий снизилась на 58,7% и составила около двух человек на 100 Га.

Таблица 2.8 – Динамика показателей обеспеченности трудовыми ресурсами

Наименование показателя	Годы										2014 г. к 2005 г., %
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
Численность работников, человек	46155	39872	34322	31581	24729	24100	22773	23331	24676	25575	-44,6
Число вакансий	3789	4400	5486	4651	1956	2847	3014	4267	4594	5506	45,3
Потребность в работниках	49944	44272	39808	36232	26685	26947	25787	27601	29270	31081	-37,8
Площадь с. х. угодий пашни, тыс. Га	1000,9	1067	1058,6	1203,4	1046,7	1198	1236,5	1373,6	1343,6	1380,9	38
Приходится работников на 100 Га с. х. угодий пашни	4,6	3,7	3,2	2,6	2,4	2	1,8	1,7	1,8	1,9	-58,7
Обеспеченность работниками, в процентах	92,4	90,1	86,2	87,2	92,7	89,4	88,3	84,5	84,3	82,3	-

Источник: составлено автором по данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области и сводных годовых отчетов сельскохозяйственных организаций [139]

Данная тенденция связана с сокращением численности персонала организаций сельского хозяйства и одновременным увеличением площади пахотных земель.

Вместе с тем наравне со снижением среднесписочной численности работников, которая снизилась на 44,6%, наблюдается и снижение потребности в трудовых ресурсах. Так, за анализируемый период потребность в персонале снизилась на 37,8% и составила 31081 работников. Аналогично снизилась и

обеспеченность работниками сельскохозяйственных организаций на 10,1 процентный пункт и составила 82,3%.

В составе персонала сельскохозяйственных организаций также наблюдается значительные изменения.

В соответствии с данными таблицы 2.9 за анализируемый период снизилась численность персонала по основным профессиям. Так, численность постоянных работников уменьшилась в 1,9 раза, служащих – в 1,5, а сезонных работников – в 2,3 раза. Стоит отметить, что в структуре постоянных работников снизилась численность персонала по всем профессиям кроме работников птицеводства и свиноводства, численность которых возросла на 36,8% и 87% соответственно. При этом значительно уменьшилась численность операторов машинного доения (на 68,2%), скотников крупного рогатого скота (на 68,6%), работников коневодства (на 64,9%) и в 2,5 раза сократилась численность работников овцеводства и козоводства.

Таблица 2.9 – Численность работников основных профессий сельского хозяйства, человек

Наименование категории профессии	Годы										2014 г к 2005 г., %
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Работники, занятые в с.х. производстве в т.ч.:	42090	36343	31131	28989	22924	22196	21270	21231	21343	23236	-44,8
Работники постоянные, из них:	31841	27143	22696	20750	16084	15505	14776	14954	14927	16909	-46,9
Трактористы-машинисты	7534	7037	6056	5599	4484	4226	4123	4257	4200	4080	-45,8
Операторы машинного доения, дояры	3618	3054	2493	2228	1729	1612	1501	1373	1245	1151	-68,2
Скотники КРС	3732	3236	2657	2242	1625	1547	1388	1332	1285	1170	-68,6
Работники свиноводства	1125	970	872	638	752	884	941	1608	1857	2104	87

## Продолжение таблицы 2.9

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Работники овцеводства и козоводства	161	122	109	80	63	69	58	51	80	64	-60,2
Работники птицеводства	623	618	488	386	401	266	164	383	718	852	36,8
Работники коневодства	74	46	24	19	30	36	30	30	27	26	-64,9
Рабочие сезонные и временные	2457	2336	2346	2383	1880	1766	1503	1367	1357	1059	-56,9
Служащие, всего	7792	6864	6089	5856	4960	4925	4991	4910	5059	5268	-32,4
в т.ч.: руководители	2508	2167	1801	1808	1481	1401	1407	1403	1361	1454	-42
Специалисты	3965	3712	3401	3314	2686	2811	3085	3079	3149	3495	-11,9
Работники, занятые в других сферах	4065	3529	3191	2592	1805	1904	1503	2100	3333	2339	-42,5
Всего	46155	39872	34322	31581	24729	24100	22773	23331	24676	25575	-44,6

Источник: рассчитано автором по данным сводных годовых отчетов сельскохозяйственных организаций Курской области

При исследовании качественного состава работников было установлено, что в 2014 г. 90,9% всех работников аграрной сферы заняты в сельскохозяйственном производстве, в составе которых постоянные, сезонные рабочие и служащие. Наибольшую долю занимают постоянные рабочие (72,8%), наименьшая доля принадлежит сезонным и временным рабочим (4,6%) и служащим, которые занимают 22,7% всех рабочих, занятых в сельскохозяйственном производстве (рис. 2.5).

Разнообразен состав постоянных работников. В соответствии с рисунком 2.6 наибольшую долю 43,2% занимают трактористы-машинисты, работники свиноводства (22,3%), скотники крупного рогатого скота (12,4%) и операторы машинного доения (12,2%). Наименьшая доля в структуре постоянных работников принадлежит работникам коневодства и овцеводства –

0,3 и 0,7% соответственно. В структуре служащих работников 66,3% занимают специалисты, а 27,6% – руководители.

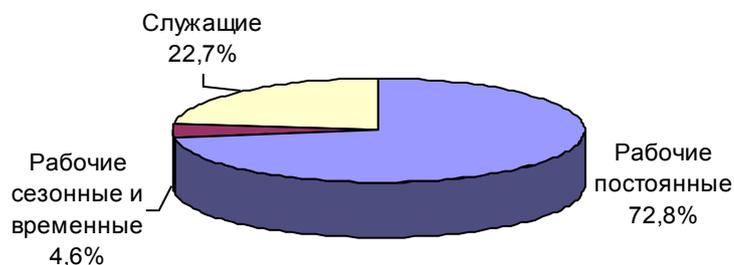


Рисунок 2.5 – Структура работников аграрной сферы в 2014 г

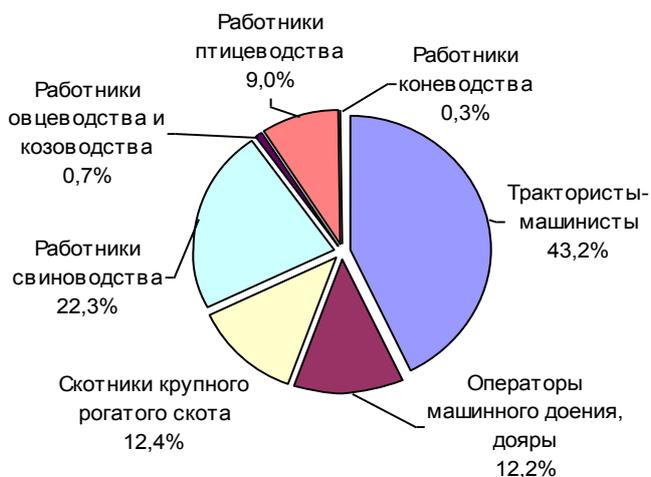


Рисунок 2.6 – Структура постоянных работников, занятых в сельскохозяйственном производстве в 2014 г

При этом важно отметить тот факт, что за анализируемый период в структуре работников также произошли изменения. В соответствии с данными таблицы 2.10 за период с 2005 по 2014 г. доля работников, занятых в

сельскохозяйственном производстве, снизилась на 0,3 процентных пункта и на ту же величину возросла доля работников, занятых в других сферах.

В структуре работников, занятых в сельскохозяйственном производстве, снизилась доля постоянных и сезонных работников на 2,9 и 1,2 процентных пункта соответственно и возросла доля служащих на 4,2 процентных пункта. В структуре постоянных работников возросла доля трактористов-машинистов (на 0,4 п.п.), работников свиноводства и птицеводства (на 8,9 и 3 п.п. соответственно). При этом сократилась доля работников овцеводства и козоводства на 0,1 п.п., дояров и скотников крупного рогатого скота на 4,6 и 4,8 п.п. соответственно и осталась неизменной доля работников коневодства.

В структуре служащих сократилась доля руководителей на 4,6 п.п. и увеличилась доля специалистов на 15,4 п.п.

Таблица 2.10 – Структура работников основных профессий сельскохозяйственного производства, в процентах

Наименование категории профессии	Годы										2014 г к 2005 г, (+,-)
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Работники, занятые в с.х. производстве в т.ч.:	91,2	91,1	90,7	91,8	92,7	92,1	93,4	91	86,5	90,9	-0,3
Работники постоянные, из них:	75,6	74,7	72,9	71,6	70,2	69,9	69,5	70,4	69,9	72,7	-2,9
Трактористы-машинисты	23,7	25,9	26,7	27	27,9	27,3	27,9	28,5	28,1	24,1	0,4
Операторы машинного доения, дояры	11,4	11,3	11	10,7	10,7	10,4	10,2	9,2	8,3	6,8	-4,6
Скотники КРС	11,7	11,9	11,7	10,8	10,1	10	9,4	8,9	8,6	6,9	-4,8
Работники свиноводства	3,5	3,6	3,8	3,1	4,7	5,7	6,4	10,8	12,4	12,4	8,9
Работники овцеводства и козоводства	0,5	0,4	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,5	0,4	-0,1

Продолжение таблицы 2.10

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Работники птицеводства	2	2,3	2,2	1,9	2,5	1,7	1,1	2,6	4,8	5	3
Работники коневодства	0,2	0,2	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0
Рабочие сезонные и временные	5,8	6,4	7,5	8,2	8,2	8	7,1	6,4	6,4	4,6	-1,2
Служащие, всего	18,5	18,9	19,6	20,2	21,6	22,2	23,5	23,1	23,7	22,7	4,2
в т.ч. руководители	32,2	31,6	29,6	30,9	29,9	28,4	28,2	28,6	26,9	27,6	-4,6
специалисты	50,9	54,1	55,9	56,6	54,2	57,1	61,8	62,7	62,2	66,3	15,4
Работники, занятые в других сферах	8,8	8,9	9,3	8,2	7,3	7,9	6,6	9	13,5	9,1	0,3
Всего	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	–

Источник: рассчитано автором по данным сводных годовых отчетов сельскохозяйственных организаций Курской области

Таким образом, в результате исследования структуры работников основных профессий сельскохозяйственного производства мы пришли к ряду выводов:

- перечень основных сельскохозяйственных профессий свидетельствует о том, что в аграрном производстве региона преобладает отрасль растениеводства;

- в последнее время наблюдается развитие отраслей свиноводства и птицеводства и рост числа занятых в этих отраслях;

- структура служащих свидетельствует об увеличении потребности в квалифицированных специалистах;

- наблюдается увеличение числа занятых в других смежных сферах сельского хозяйства.

В процессе исследования также была дана оценка обеспеченности сельскохозяйственными организациями работниками основных видов профессий. В результате анализа было установлено, что сельскохозяйственная отрасль нуждается в дополнительном числе работников по большинству профессий. Данные таблицы 2.11 свидетельствуют о возрастающем количестве

пашни и мясного поголовья и об уменьшении числа работников соответствующих профессий.

Таблица 2.11 – Показатели обеспеченности сельскохозяйственными организациями работниками основных видов профессий

Наименование показателя	Годы										2014 г к 2005 г, %
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
Нагрузка пашни на 1 тракториста-машиниста, Га	132,9	151,6	174,8	214,9	233,4	283,5	300	322,7	319,9	338,4	154,6
Нагрузка поголовья: Коров на 1 оператора машинного доения, гол.	21,1	21,2	23,1	25	24,2	26,5	28,7	29,6	30,8	32	51,7
Крупного рогатого скота на 1 скотника, гол.	48,3	49,4	54,1	62,1	66,5	70,1	76,9	78,6	82,1	85,4	76,8
Свиней на 1 работника свиноводства, гол.	47,1	82,9	101,4	213,5	211	200,7	299	301,4	405,1	486,4	32,7
Овец и коз на 1 работника овцеводства и козоводства, гол.	80,2	92,4	100,4	137,6	157,2	134,7	221,9	229,4	221,8	287,7	258,7
Птицы на 1 работника птицеводства, тыс. гол.	4,4	4,4	4,5	4,8	4,7	5,2	5,3	4	6	8,2	86,4
Лошадей на 1 работника коневодства	10,7	10,6	12,8	22,2	13	14,7	15,6	14,2	16,7	15,3	43

Источник: рассчитано автором по данным сводных годовых отчетов сельскохозяйственных организаций Курской области

Так, за анализируемый период возросла нагрузка пашни на одного тракториста-машиниста в 2,5 раза и составила 338,4 Га на работника. Нагрузка поголовья свиней на одного работника свиноводства увеличилась в 10,3 раз и составила около 486 голов на одного работника. Аналогично возросла нагрузка поголовья коров на одного оператора машинного доения (на 51,7%), крупного рогатого скота на одного работника скотоводства (на 76,8%), овец и коз на одного работника овцеводства, козоводства (на 258,7%) и в 1,4 раза увеличилась нагрузка поголовья лошадей на одного работника коневодства.

Таким образом, исследование формирования трудовых ресурсов в аграрном производстве показало их дефицитность, высокую экономическую нагрузку на трудоспособное население, низкую квалификацию и низкие показатели их воспроизводства. Другими словами, в сельскохозяйственном производстве наблюдается снижение количественного и качественного уровня трудового потенциала, что требует разработки механизмов повышения его формирования.

## **2.2 Уровень и тенденции использования трудовых ресурсов в сельскохозяйственных организациях**

Одной из важных задач функционирования сельского рынка труда является повышение эффективности использования трудовых ресурсов. Эффективное использование трудовых ресурсов оказывает непосредственное влияние на рынок труда и экономический рост в регионе. Для реализации данной задачи необходимо четкое знание закономерностей развития и использования трудовых ресурсов в аграрном секторе.

В процессе исследования нами проанализировано состояние сельского рынка труда в Курской области и дана оценка использованию трудовых ресурсов сельскохозяйственных предприятий.

Для оценки использования трудовых ресурсов нами усовершенствованы системы показателей, предложенные учеными П.Ф. Парамоновым, Ю.Г. Одеговым, Н.Я. Коваленко и И.А. Минаковым [100; 94; 62; 85] (рис. 2.7).

Система показателей Ю.Г. Одегова представлена коэффициентом использования трудовых ресурсов, коэффициентом использования рабочего времени и коэффициентом сезонности. Показатели использования трудовых ресурсов, предложенные П.Ф. Парамоновым, Н.Я. Коваленко и И.А. Минаковым, включают коэффициент использования трудовых ресурсов, коэффициент сезонности и размаха сезонности, а также коэффициент равномерности использования рабочей силы, который равен отношению

выработки по месяцам к среднемесячной выработке. Мы объединили данные системы показателей, а затем дополнили их показателями рентабельности и производительности трудовых ресурсов.



Рисунок 2.7 – Система показателей оценки использования трудовых ресурсов

Так, коэффициент использования трудовых ресурсов рассчитывали по формуле, предложенной Ю.Г. Одеговым, как отношение численности занятых к численности трудовых ресурсов:

$$K_{исп.тр} = \frac{Ч_{зан.}}{Ч_{тр}}, \quad (2.9)$$

где  $K_{исп.тр}$  – коэффициент использования трудовых ресурсов;

$Ч_{зан.}$  – численность занятых,  $Ч_{тр}$  – численность трудовых ресурсов.

В результате исследования было установлено, что сельские трудовые ресурсы используются менее эффективно, чем трудовые ресурсы в целом по

области (рис. 2.8). За анализируемый период с 2005 по 2014 г. значение показателя использования сельских трудовых ресурсов уменьшилось на 0,071 пунктов, в то время как суммарный показатель увеличился на 0,048 пункта, причем в 2014 г. коэффициент использования сельских трудовых ресурсов меньше коэффициента использования всех трудовых ресурсов в 1,9 раза.

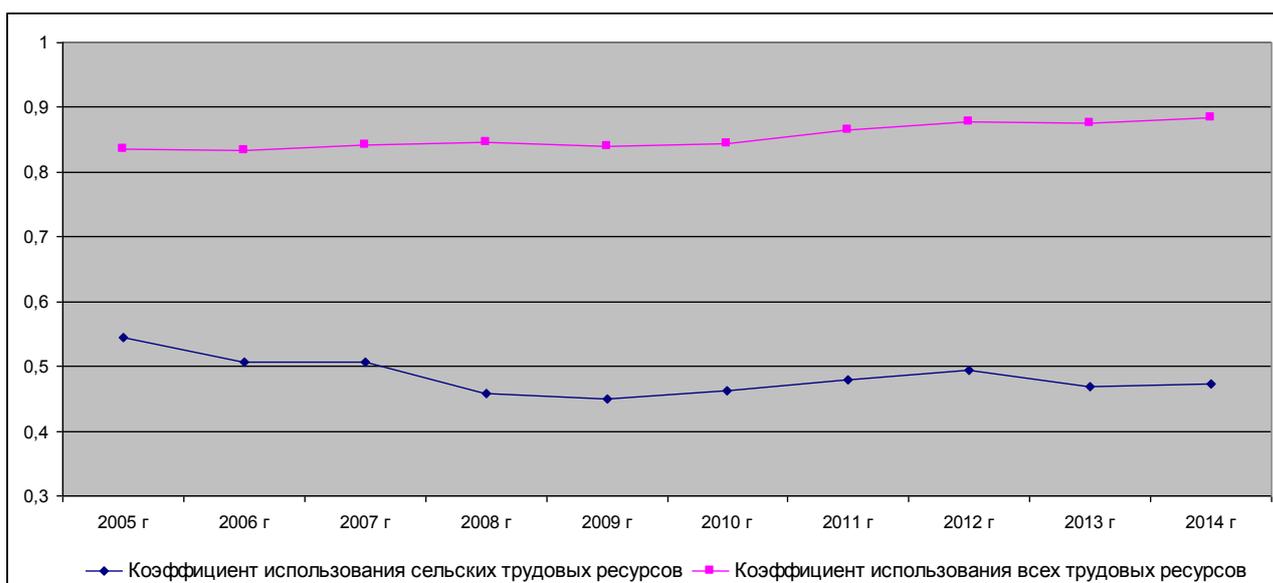


Рисунок 2.8 – Динамика коэффициента использования трудовых ресурсов

Также для оценки эффективности использования работников в сельскохозяйственных предприятиях нами были рассчитаны показатели рентабельности персонала, производительности труда, выработки и трудоемкости. Рентабельность персонала является одним из основных показателей эффективности труда и равна отношению чистой прибыли предприятия к его среднесписочной численности:

$$P_{тр.} = \frac{ЧП}{Ч_{ср.}}, \quad (2.10)$$

где  $P_{тр.}$  – рентабельность трудовых ресурсов;

ЧП – чистая прибыль;

$Ч_{ср.}$  – среднесписочная численность работников.

Как показывает рисунок 2.9, рентабельность персонала организаций сельского хозяйства в период с 2005 по 2011 г. была ниже, чем в целом по всем предприятиям, и даже в ряде лет имеет отрицательные значения. Так, в 2011 г. эффективность использования персонала всех предприятий области превышает эффективность использования рабочей силы организаций сельского хозяйства в 3,7 раза. Однако стоит заметить, что начиная с 2012 г. рентабельность сельских работников выше областного уровня. Так, в 2014 г. рентабельность сельских работников 2,8 раза выше областного уровня.

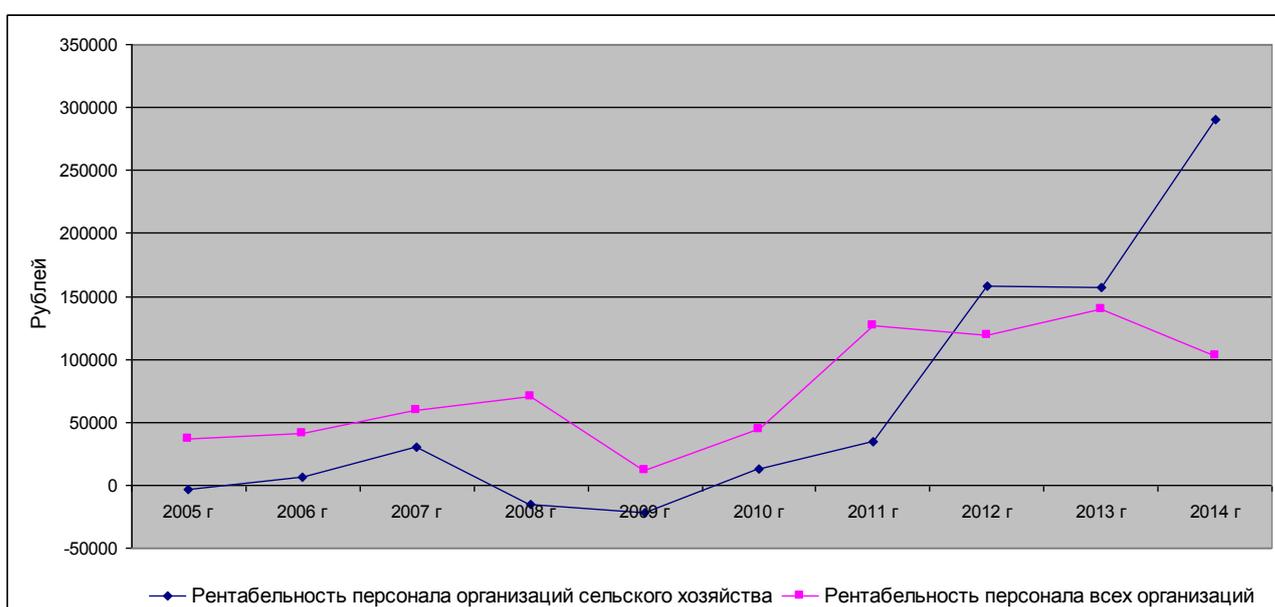


Рисунок 2.9 – Динамика показателя рентабельности персонала организаций

Это можно объяснить вводом в эксплуатацию новых современных комплексов животноводства и птицеводства, требующих меньших затрат труда и, следовательно, обладающих наибольшей эффективностью использования рабочей силы и прибыльностью.

В связи с этим стоит отметить и динамику показателей производительности труда. Для оценки производительности труда нами были рассчитаны показатели производительности труда, выработки и трудоемкости. Показатель производительности труда равен отношению денежной выручки,

валовой продукции или валового дохода сельскохозяйственных предприятий к среднесписочной численности трудовых ресурсов:

$$ПТ = \frac{Выр.ден.(Вал.прод.; Вал.доход)}{Ч_{ср}}, \quad (2.11)$$

где ПТ – производительность труда;

Выр. ден. – денежная, выручка;

Вал.прод. – валовая продукция;

Вал. доход – валовой доход;

$Ч_{ср}$  – среднесписочная численность работников.

Показатель выработки равен отношению денежной выручки, валовой продукции или валового дохода сельскохозяйственных предприятий к затратам времени на производство 1 руб. продукции, выраженного в чел.-час.:

$$Выработка = \frac{Выр.ден.(Вал.прод.; Вал.доход)}{Затр.времени}, \quad (2.12)$$

где Выр. ден. – денежная, выручка;

Вал.прод. – валовая продукция;

Вал. доход – валовой доход;

Затр. времени – отработано чел.-час.

В результате исследования показателей производительности и выработки сельскохозяйственных предприятий региона было установлено, что они имеют тенденцию к увеличению. В соответствии с данными таблицы 2.12 за анализируемый период с 2005 по 2014 г. показатель валовой продукции в расчете на одного работника вырос почти в 12 раз и составил 2632,1 тыс. руб. Аналогично возросли показатели денежной выручки и валового дохода в расчете на одного работника. Так, денежная выручка в расчете на одного работника увеличилась на 2349,1 тыс. руб. и составила 2526 тыс. руб., валовой

доход в расчете на одного работника возрос на 594,3 тыс. руб. и составил 629,6 тыс. руб.

Наряду с показателями производительности имеют тенденцию к увеличению и показатели выработки. Согласно данным таблицы 2.12, за анализируемый период показатель валовой продукции в расчете на 1 чел.-час увеличился в 14 раз и составил 1,4 тыс. руб.

Таблица 2.12 – Показатели производительности труда работников аграрного сектора

Годы	Приходится в расчете на 1 работника, тыс. руб.			Получено в расчете на 1 чел.-час, тыс. руб.		
	Валовой продукции	Денежной выручки	Валового дохода	Валовой продукции	Денежной выручки	Валового дохода
2005	202,8	176,9	35,3	0,1	0,1	0,02
2006	299,0	255,8	53,7	0,2	0,1	0,03
2007	459,9	414,5	102,8	0,2	0,2	0,05
2008	651,7	513,0	101,4	0,4	0,3	0,05
2009	769,5	695,6	124,7	0,4	0,4	0,07
2010	899,4	790,1	164,7	0,5	0,4	0,09
2011	1240,1	1072,1	240,8	0,7	0,5	0,13
2012	1709,0	1559,5	420,2	0,9	0,8	0,22
2013	2008,5	1748,0	428,4	1,0	0,9	0,22
2014	2632,1	2526,0	629,6	1,4	1,3	0,33
2014 г. к 2005 г, (+,-)	2429,3	2349,1	594,3	1,3	1,2	0,31

Источник: рассчитано автором по данным сводных годовых отчетов сельскохозяйственных организаций Курской области

Показатель денежной выручки в расчете на 1 чел.-час увеличился на 1,2 тыс. руб. и составил 1,3 тыс. руб., а показатель валового дохода в расчете на 1 чел.-час возрос в 16,5 раз и составил 0,33 тыс. руб.

Показатель трудоемкости является обратным показателем выработки и равен отношению затрат времени на производство 1 руб. продукции, выраженного в чел.-часах к объему произведенной сельскохозяйственной продукции:

$$\text{Трудоемкость} = \frac{\text{Затр.времени}}{\text{Объем.пр-ва}}, \quad (2.13)$$

где Затр. времени – отработано чел.-часов;

Объем пр-ва – объем производства.

В процессе исследования были рассчитаны показатели трудоемкости производства основных видов сельскохозяйственной продукции.

Согласно данным таблицы 2.13, за анализируемый период затраты труда на производство растительной и животной продукции имеют тенденцию к снижению.

Таблица 2.13 – Затраты труда на производство 1 ц продукции, в чел.-час.

Годы	Зерно	Сахарная свекла	Картофель	Молоко	Прирост КРС	Прирост свиней
2005	0,3	0,3	1,5	8,2	53,2	16,8
2006	0,4	0,2	1,3	6,5	50,0	16,7
2007	0,3	0,1	0,9	5,5	43,8	10,4
2008	0,2	0,1	2,2	4,8	36,0	4,7
2009	0,2	0,1	1,2	4,0	29,6	4,1
2010	0,3	0,1	0,5	3,4	28,7	36,3
2011	0,2	0,1	0,2	3,0	25,8	2,8
2012	0,1	0,1	0,5	4,4	24,0	1,8
2013	0,1	0,1	0,3	2,6	21,9	1,6
2014	0,3	0,1	0,2	2,3	21,8	1,4
2014 г. к 2005 г., %	0	-66,7	-86,7	-72	-59	-91,7

Источник: рассчитано автором по данным сводных годовых отчетов сельскохозяйственных организаций Курской области

Например, трудоемкость производства картофеля в Курской области за период с 2005 по 2014 г. снизилась на 86,7% и составила 0,2 чел.-час. на 1 ц, а затраты на производство сахарной свеклы снизились на 66,7% и составили 0,1 чел.-час. на 1 ц продукции. Вместе с тем при снижении трудоемкости

производства зерна в 2013 г. в 3 раза она осталась на прежнем уровне в 2014 г. по отношению к началу анализируемого периода.

Аналогично снизились затраты на производство молока, мяса крупного рогатого скота и свиней. За анализируемый период трудоемкость производства молока снизилась на 72% и составила 2,3 чел.-час. на 1 ц. Затраты на прирост крупного рогатого скота снизились на 59% и составили 21,8 чел.-час. на 1 ц, а затраты на прирост свиней снизились в 12 раз и составили 1,4 чел.-час. на 1 ц продукции.

Таким образом, анализ показателей результативности труда показал повышение производительности труда и выработки, а также снижение показателей трудоемкости труда. Одной из причин данной тенденции является технологическая модернизация производства, что выразилось в увеличении выпуска продукции и одновременном уменьшении количества понесенных затрат.

Наряду с коэффициентами использования и эффективности использования трудовых ресурсов для оценки равномерности использования рабочей силы модернизирован показатель, предложенный П.Ф. Парамоновым [100].

В качестве коэффициента равномерности использования рабочей силы мы предлагаем отношение среднесписочной численности работников по месяцам к среднемесячной:

$$K_{\text{равн.}} = \frac{Ч_{1-12}}{Ч_{\text{среднемес.}}}, \quad (2.14)$$

где  $K_{\text{равн.}}$  – коэффициент равномерности;

$Ч_{1-12}$  – среднесписочная численность работников организаций по месяцам;

$Ч_{\text{среднемес.}}$  – среднемесячная численность работников.

В результате анализа было обнаружено, что значения коэффициента равномерности использования работников организаций сельского хозяйства

значительно варьируются в течение годового промежутка времени по сравнению со значениями коэффициента равномерности использования численности работников всех организаций (рис. 2.10), причем максимальные значения коэффициента равномерности использования работников организаций сельского хозяйства наблюдаются летом и осенью, а минимальные – зимой.

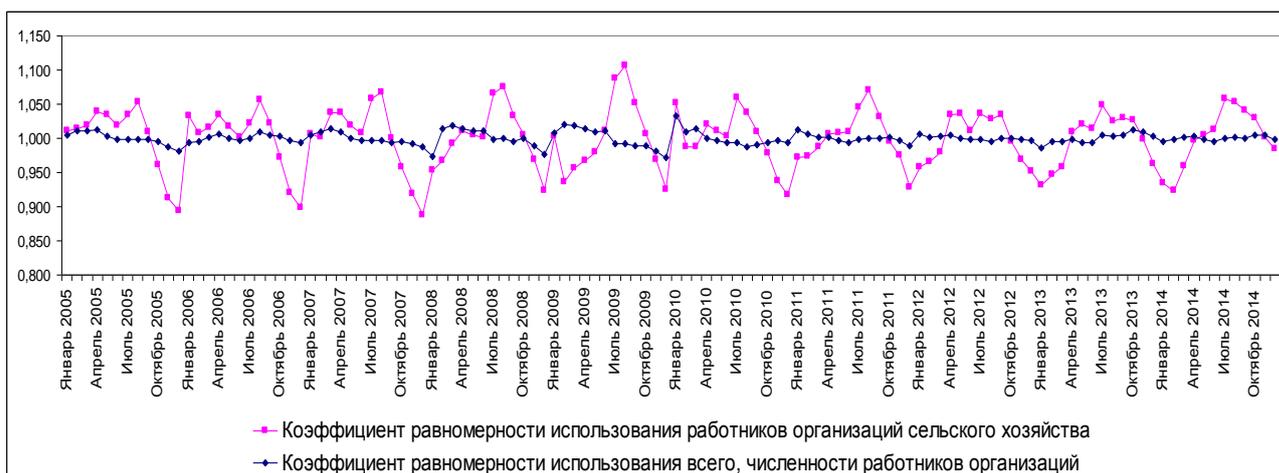


Рисунок 2.10 – Динамика показателя равномерности использования работников организаций

Другими словами, данный показатель свидетельствует о неравномерности использования работников организаций сельского хозяйства на протяжении календарного года. Такую неравномерность можно объяснить сезонностью работ характерную для сельского хозяйства. Поэтому для оценки характера использования рабочей силы необходимо рассчитать показатели сезонности.

Для того чтобы полно оценить сезонность работ, рассчитаем усовершенствованный показатель – размах сезонности и сам коэффициент сезонности. Размах сезонности мы предлагаем рассчитывать как отношение максимальной и минимальной численности используемой рабочей силы:

$$P_{сез.} = \frac{Ч_{макс}}{Ч_{мин.}}, \quad (2.15)$$

где  $P_{сез}$  – размах сезонности;

$Ч_{макс}$  – максимальная численность работников;

$\text{Ч}_{\text{мин.}}$  – минимальная численность работников.

$$K_{\text{сез.}} = \frac{\text{Ч}_{\text{макс.}}}{\text{Ч}_{\text{ср.}}}, \quad (2.16)$$

где  $K_{\text{сез}}$  – коэффициент сезонности;

$\text{Ч}_{\text{макс}}$  – максимальная численность работников;

$\text{Ч}_{\text{ср.}}$  – среднемесячная численность работников.

Как показывают рисунки 2.11 и 2.12, значения показателей размаха сезонности и коэффициента сезонности использования работников организаций сельского хозяйства превышают значения соответствующих показателей использования среднесписочной численности всех организаций.

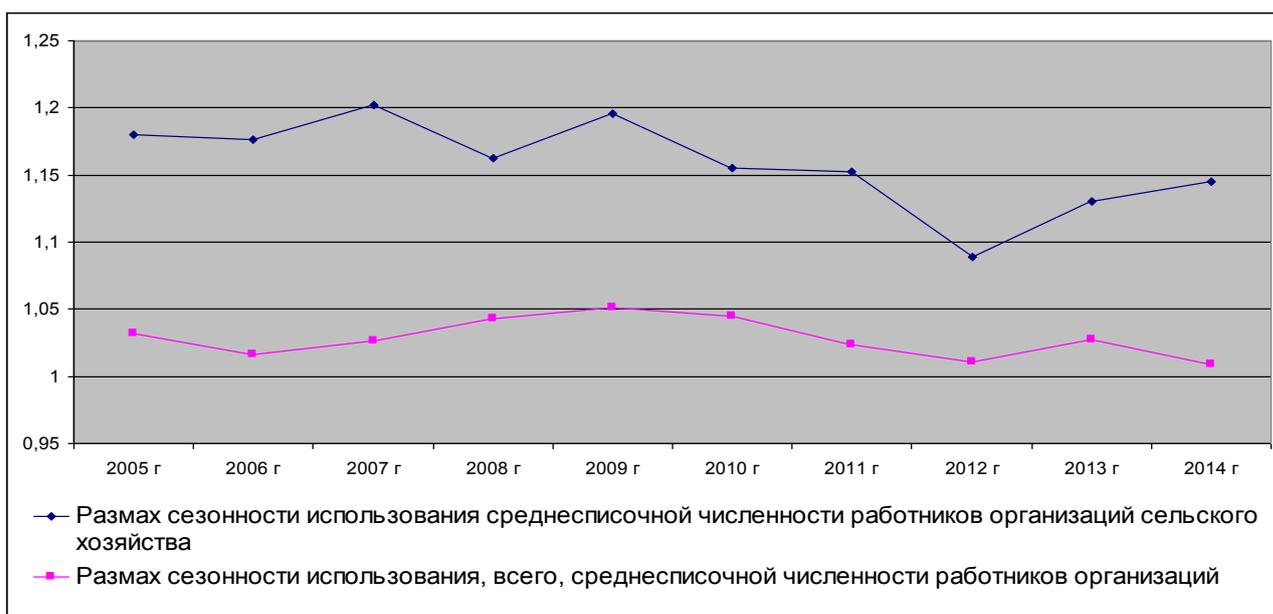


Рисунок 2.11 – Динамика значений показателя размах сезонности использования работников организаций

Так, значение показателя размах сезонности использования работников организаций сельского хозяйства в 2014 г. превышает соответствующий показатель использования среднесписочной численности работников всех

организаций области на 0,136 пункта, а значение коэффициента сезонности использования – в 1,1 раза.

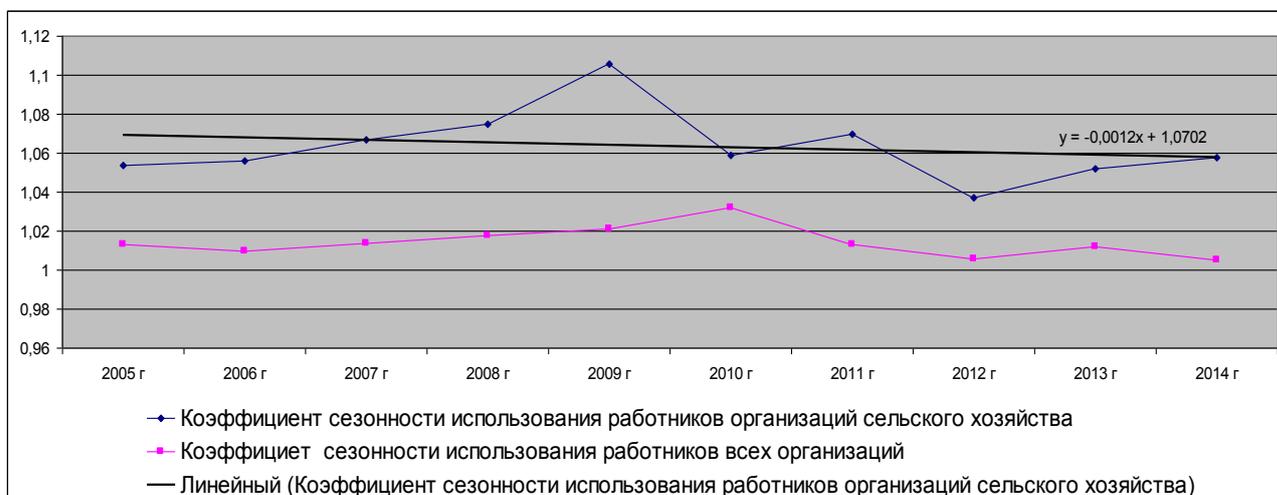


Рисунок 2.12 – Динамика коэффициента сезонности использования работников организаций

Следует отметить, что за анализируемый период значения показателей размаха сезонности и коэффициента сезонности использования работников организаций сельского хозяйства увеличились на 0,035 и 0,004 пунктов соответственно. При этом необходимо иметь ввиду тот факт, что с 2009 по 2012 г. происходило снижение данных показателей, а в 2009 г. коэффициент сезонности использования работников организаций сельского хозяйства превышал аналогичный показатель по всем организациям региона на 0,085 пункта.

Увеличение значений показателей сезонности объясняется тем, что в последние годы в Курской области возрастает влияние сезонных факторов на использование работников организаций сельского хозяйства. В период полевых работ дополнительно привлекается значительная часть сезонных работников.

Для исследования использования трудовых ресурсов необходимо оценить и эффективность использования рабочего времени работниками. Коэффициенты использования рабочего времени отнесены в отдельную группу

показателей и характеризуют особенности использования работниками рабочего времени в течение определенного периода.

Коэффициент использования рабочего времени в течение года равен отношению фактически отработанного времени к возможному годовому фонду рабочего времени, а коэффициент использования рабочего времени дня рассчитывается как отношение фактически отработанного времени к установленному времени дня.

$$K_{г} = \frac{РВ_{факт.}}{РВ_{возм.}}, \quad (2.17)$$

где  $K_{г}$  – коэффициент использования рабочего времени в течение года;

$РВ_{факт.}$  – фактически отработанное время;

$РВ_{возм.}$  – возможный годовой фонд рабочего времени.

$$K_{дн.} = \frac{В_{факт.}}{В_{устан.}}, \quad (2.18)$$

где  $K_{дн.}$  – коэффициент использования рабочего времени дня;

$В_{факт.}$  – фактически отработанное время дня;

$В_{устан.}$  – установленное время дня.

В результате исследования было установлено, что значения коэффициентов использования рабочего времени в сельском хозяйстве в течение года, а также дня выше значений аналогичных показателей суммарно во всех отраслях (рис. 2.13–2.14). Так, в 2014 г. значения коэффициента использования рабочего времени в течение года в сельском хозяйстве выше соответствующего показателя в 1,1 раза, а значения коэффициента использования рабочего времени дня работниками сельского хозяйства больше значения аналогичного показателя по всем отраслям на 0,056 пункта. При этом наблюдается тенденция увеличения данных показателей. За анализируемый период значение коэффициента использования рабочего времени в течение года

в сельском хозяйстве увеличилось на 0,072 пункта, а значение коэффициента использования рабочего времени в течение дня возросло на 0,07 пункта. Значения аналогичных показателей по все отраслям возросли на 0,036 и 0,042 пункта соответственно.

В итоге необходимо отметить, что данные свидетельствуют об интенсивности, трудоемкости сельского труда и о недостаточном количестве трудовых ресурсов.

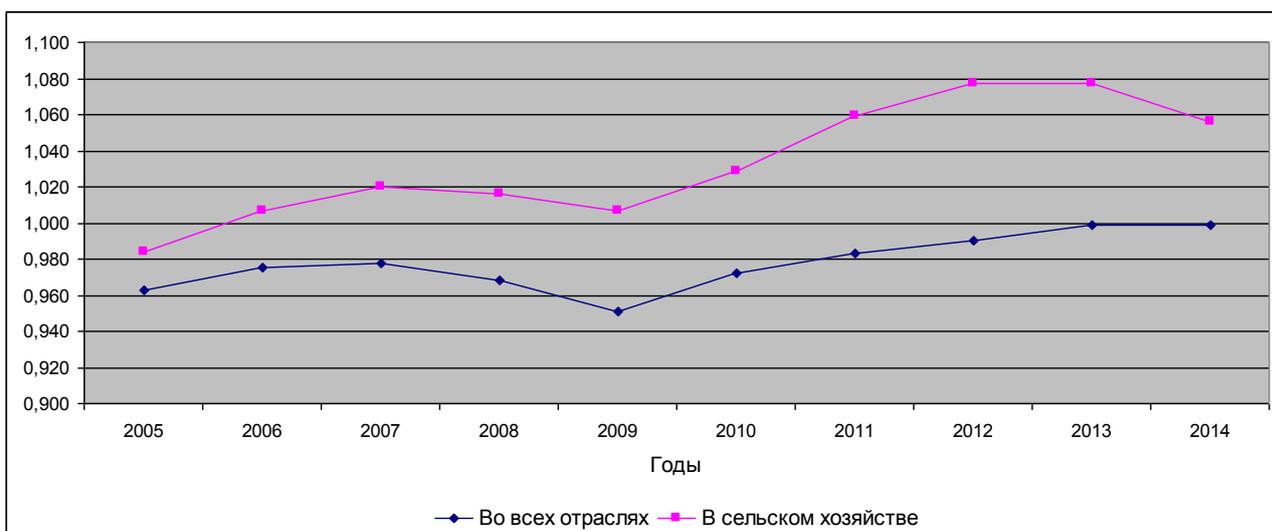


Рисунок 2.13 – Динамика коэффициента использования рабочего времени

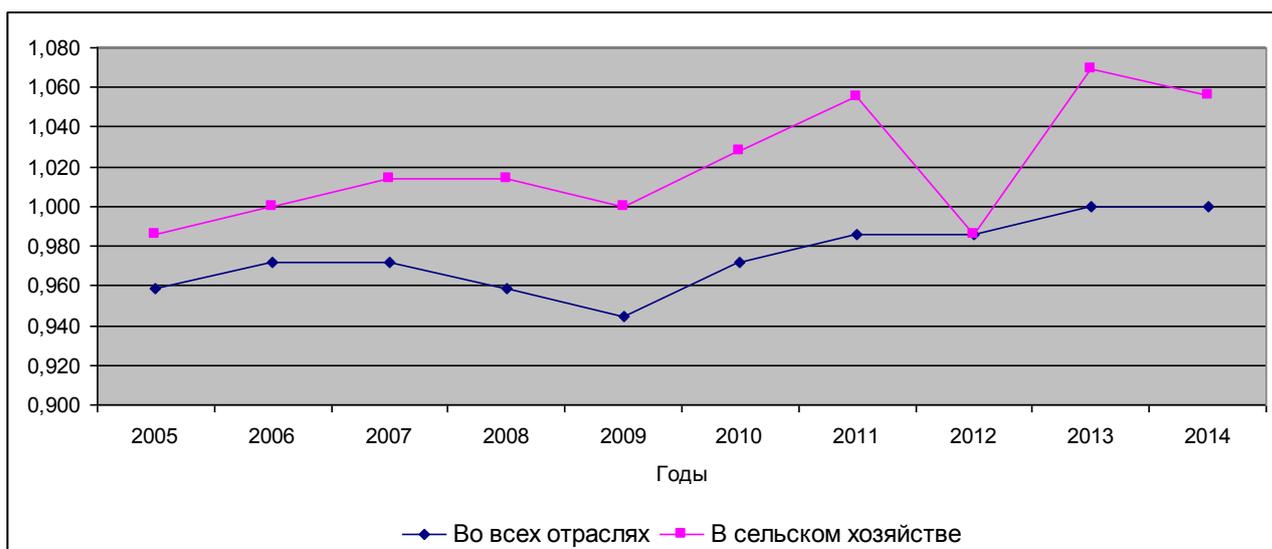


Рисунок 2.14 – Динамика коэффициента использования рабочего времени дня

Таким образом, проанализировав характер использования трудовых ресурсов в сельской местности, можно сделать вывод о том, что их число имеет тенденцию к сокращению, используются они менее эффективно и неравномерно, а также очень велика сезонность и интенсивность их использования.

### **2.3 Оценка факторов и условий эффективного использования трудовых ресурсов**

В современных условиях в связи с выявленными проблемами формирования трудовых ресурсов возникла необходимость исследования факторов, воздействующих на эффективное использование трудовых ресурсов. На наш взгляд, проблема рационального использования трудовых ресурсов является одной из актуальной и центральной в изучении рынка труда в аграрном секторе экономики. При анализе рассматривались факторы, влияющие на показатель эффективности использования трудовых ресурсов, на основной капитал организаций и занятость.

По нашему мнению, эффективность использования трудовых ресурсов определяется такими факторами, как обеспеченность организацией основными фондами, инвестициями в основной капитал и материальным стимулированием труда. Результаты труда и их эффективность прямо и непосредственно зависят от материального стимулирования труда, а показатель фондовооруженности труда характеризуется оснащенностью предприятия современными технологичными средствами производства, что, в свою очередь, зависит от уровня инвестиций в основной капитал организаций.

При этом важно отметить влияние уровня инвестиций на показатели занятости населения. Высокий уровень капиталовложений обеспечивает рост и расширение производства, обновление основных фондов и создание новых рабочих мест. Снижение безработицы и повышение занятости будет способствовать включению в производственный процесс дополнительной

рабочей силы, что положительно скажется на экономическом росте в целом. Другим фактором, влияющим на повышение занятости, является уровень средней заработной платы. Высокая заработная плата способствует привлечению незанятого населения и снижению напряженности на рынке труда.

На наш взгляд, оценка отмеченных факторов позволит выявить причины разного уровня использования трудовых ресурсов, а также условия повышения их эффективного использования.

При оценке факторов был использован метод группировки совокупности. В результате исследования нами было изучено влияние размера фондовооруженности на показатели эффективности использования трудовых ресурсов и количество безработных в районах Курской области (см. Приложение А; Б).

Было установлено, что в 32% исследуемой совокупности районов Курской области показатель обеспеченности работников основными производственными фондами находится на низком уровне и, как следствие, в районах первой группы отмечается низкий уровень использования трудовых ресурсов и производительности труда, а также высокий уровень безработицы (см. табл. 2.14). Необходимо отметить, что прибыль на одного работника на 30% меньше среднего значения, коэффициент напряженности рынка труда выше среднего значения на 73,8%. С увеличением размера фондовооруженности наблюдается повышение показателей использования трудовых ресурсов, производительности труда и снижение числа безработных. Так, в районах третьей группы, где фондовооруженность выше в 4,8 раза по отношению к первой группе, прибыль на одного работника больше на 90,7%, а выручка на одного работника выше в 1,7 раза. Вместе с этим количество безработных на одну вакансию меньше в 4,4 раза.

Таким образом, следует отметить, что оптимальная фондовооруженность является одним из факторов повышения эффективности использования трудовых ресурсов. В то же время проведенный анализ позволил

установить связь между размером фондовооруженности труда и показателями производительности труда и напряженности рынка труда.

Таблица 2.14 – Влияние размера фондовооруженности труда на показатели эффективности использования трудовых ресурсов и занятости

Наименование показателя	Группы районов по размеру фондовооруженности труда, тыс. руб.			
	1	2	3	Всего
	До 1000	1000–2000	Свыше 2000	
Число районов	9	10	9	28
Фондовооруженность, тыс. руб.	664,6	1379,3	3177,2	1727,5
Прибыль на 1 работника, тыс. руб.	217,1	300,1	414	310
Выручка на 1 работника, тыс. руб.	1241,4	1591,1	2142,6	1656
Коэффициент напряженности рынка труда:				
число безработных на 1 вакансию	8,97	4,55	2,03	5,16

Источник: рассчитано автором по данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области и сводных годовых отчетов сельскохозяйственных организаций

Наряду с этим нами было проанализировано влияние обеспеченности инвестициями на ряд показателей: эффективность использования трудовых ресурсов, фондовооруженность и повышение занятости (см. Приложение А; В).

Как свидетельствуют данные таблицы 2.15, в первой группе анализируемой совокупности, где объем инвестиций меньше среднего значения в 15,4 раза, наблюдается низкая производительность труда и фондовооруженность, а также большое число безработных на одну вакансию. С повышением показателя обеспеченности инвестициями наблюдается тенденция увеличения указанных показателей, а также снижение безработных на одну вакансию.

Так, в районах третьей группы с наибольшим уровнем инвестиций по сравнению с первой группой фондовооруженность выше в 3,8 раза, коэффициент напряженности рынка труда меньше в 3,6 раза,

производительность труда выше на 82,9%, а рентабельность труда выше на 161,1%.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что уровень инвестиций оказывает влияние на увеличение фондовооруженности, производительности труда, а также снижение безработицы.

Таблица 2.15 – Влияние инвестиций на показатели фондовооруженности, занятости и эффективность использования труда

Наименование показателя	Группы районов по размеру инвестиций на 1 предприятие, тыс. руб.			
	1	2	3	Всего
	До 10000	10000-30000	Свыше 30000	
Число районов	8	10	10	28
Инвестиции на 1 предприятие, тыс. руб.	4869,9	17616,1	188973,8	75173,5
Фондовооруженность, тыс. руб.	745,3	1419,5	2821,2	1727,5
Коэффициент напряженности рынка труда:				
число безработных на 1 вакансию	9,4	4,35	2,58	5,16
Прибыль на 1 работника, тыс. руб.	154,3	341,8	402,9	310
Выручка на 1 работника, тыс. руб.	1113	1711	2035,3	1656

Источник: рассчитано автором по данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области и сводных годовых отчетов сельскохозяйственных организаций

Для оценки влияния фактора материального стимулирования на показатели эффективности использования трудовых ресурсов была проведена группировка районов Курской области по размеру средней заработной платы работников сельскохозяйственных организаций (см. Приложение А; Г).

Как видно из таблицы 2.16, в 29% исследуемой совокупности районов Курской области размер заработной платы ниже среднего уровня на 20%. В связи с этим в районах первой группы отмечается низкая эффективность использования трудовых ресурсов, производительность труда и высокий уровень напряженности рынка труда. Так, прибыль на одного работника ниже

среднего значения на 11,3%, а выручка на одного работника – на 20%. Вместе с тем коэффициент напряженности рынка труда выше среднего значения в 1,9 раза.

С повышением уровня заработной платы наблюдается и увеличение соответствующих показателей. В районах третьей группы, где размер заработной платы больше в 1,5 раза, чем в первой, эффективность использования трудовых ресурсов выше среднего значения на 32,9%, а производительность труда – на 31%. При этом коэффициент напряженности рынка труда ниже в 3,9 раза, чем в первой группе районов.

Таблица 2.16 – Влияние уровня средней заработной платы на показатели эффективности использования труда и занятости

Наименование показателя	Группы районов по размеру средней заработной платы, руб.			
	1	2	3	Всего
	до 17000	17000–19000	свыше 19000	
Число районов	8	13	7	28
Средняя заработная плата 1 работника, руб.	14346,24	17909,51	21332,32	17747,13
Прибыль на 1 работника, тыс. руб.	274,9	276,7	412,1	310
Выручка на 1 работника, тыс. руб.	1329,8	1576,5	2176,3	1656
Коэффициент напряженности рынка труда:				
число безработных на 1 вакансию	9,95	3,61	2,57	5,16

Источник: рассчитано автором по данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области и сводных годовых отчетов сельскохозяйственных организаций

Таким образом, следует сделать вывод о том, что материальное стимулирование труда оказывает положительное воздействие на показатели эффективности использования трудовых ресурсов и снижение безработицы.

При построении корреляционно-регрессионной модели эффективность использования труда рассматривается в качестве зависимой переменной (функция), а ее определяющие, выбранные для осуществления анализа

показатели – в качестве независимых переменных (аргументы). Для того чтобы построить корреляционно-регрессионную модель, были обработаны данные по 28 районам. В качестве результативного показателя выбрана прибыль в расчете на одного работника, тыс. руб., а в качестве факторов были использованы 4 показателя, влияющих на результат.

Расчеты произведены на компьютере с помощью использования пакета прикладных программ «Microsoft Excel». В результате использования метода пошаговой корреляции было получено следующее уравнение множественной регрессии:

$$Y = 115,7026023 + 0,001073885 * X_1 + 0,075330065 * X_2 + 0,001455639 * X_3 - 0,213531004 * X_4 \quad (2.19)$$

В данное уравнение включены следующие факторы:

X<sub>1</sub> – заработная плата одного работника, руб.;

X<sub>2</sub> – фондовооруженность, тыс. руб.;

X<sub>3</sub> – инвестиции в расчете на одно предприятие, тыс. руб.;

X<sub>4</sub> – число безработных на одну вакансию, чел.

В соответствии с полученным коэффициентом детерминации D=0,648, вариация результативного признака на 64,8% объясняется факторами, взятыми в модель. Следовательно, между эффективностью использования трудовых ресурсов и выбранными факторами имеется взаимосвязь, что подтверждает правильность их включения в построенную модель. Коэффициент множественной корреляции, который показывает характер связи между результативным признаком (Y) и факторными признаками (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, X<sub>4</sub>), равен 0,805, а скорректированный коэффициент детерминации составил 58,6%.

Увеличение заработной платы работников на 1000 руб. позволит увеличить эффективность использования трудовых ресурсов на 1,1 руб., а увеличение фондовооруженности работника на 1000 руб. будет способствовать увеличению качества использования труда на 75,3 руб. Коэффициент регрессии

X3 (0,001455639) является показателем того, что увеличение инвестиций на одно предприятие на 1000 руб. способствует повышению эффективности использования трудовых ресурсов на 1,5 руб. Стоит отметить, что значительное влияние на качество использования труда оказывает коэффициент напряженности рынка труда. При увеличении числа безработных на десять человек повлечет снижение эффективности использования труда на 2,1 руб.

Исследование парных коэффициентов корреляции показало, что доминирующими факторами, влияющими на эффективность использования труда являются заработная плата одного работника, фондовооруженность, инвестиции в расчете на одно сельскохозяйственное предприятие и напряженность на рынке труда (табл. 2.17).

Таблица 2.17 – Матрица парных коэффициентов корреляции

Наименование фактора	Символы	Эффективность использования трудовых ресурсов, тыс. руб.	Заработная плата одного работника, руб.	Фондовооруженность, тыс. руб.	Инвестиции в расчете на одно предприятие, тыс. руб.	Число безработных на одну вакансию, чел.
Символы		Y	X1	X2	X3	X4
Эффективность использования трудовых ресурсов, тыс. руб.	Y	1,0000				
Заработная плата одного работника, руб.	X1	0,3955	1,0000			
Фондовооруженность, тыс. руб.	X2	0,6616	0,5193	1,0000		
Инвестиции в расчете на одно предприятие, тыс. руб.	X3	0,7831	0,4190	0,6692	1,0000	
Число безработных на одну вакансию, чел.	X4	-0,1577	-0,4362	-0,2777	-0,1310	1,0000

Источник: составлено автором

В соответствии с матрицей парных и частных коэффициентов корреляции, представленной в таблице 2.17, парные коэффициенты корреляции имеют следующие значения:

$$YX1 = 0,3955;$$

$$YX2 = 0,6616;$$

$$YX3 = 0,7831;$$

$$YX4 = -0,1577;$$

Значимость парных коэффициентов подтверждается соответствующими показателями:  $t$  – критерием Стьюдента и  $F$  – критерием Фишера.

Таким образом, полученные значения свидетельствуют о важности включения в модель всех рассматриваемых факторов. Проведенное исследование показало, что эффективность использования трудовых ресурсов непосредственно зависит от исследуемых факторов, а именно: заработной платы одного работника, фондовооруженности, инвестиций в расчете на одно сельскохозяйственное предприятие и числа безработных на одну вакансию.

### **3 СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В АГРАРНОМ СЕКТОРЕ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

#### **3.1 Концептуальный подход к совершенствованию организации воспроизводства трудовых ресурсов**

Важной характеристикой трудовых ресурсов, наравне с трудовым потенциалом, является человеческий капитал. Человеческий капитал играет важную роль в социально-экономическом развитии региона и является интенсивным производительным фактором экономического роста и воспроизводственного процесса. С помощью человеческого капитала обеспечивается рациональное и инновационное функционирование экономики региона [65]. Изучение человеческого капитала необходимо при оценке трудового потенциала определенной территории и осуществлении органами власти соответствующей демографической и социальной политики направленной на воспроизводство населения. А выявление факторов, влияющих на воспроизводство человеческого капитала, способствует решению проблем качества и численности трудовых ресурсов, а также занятости и рациональности их использования [122].

В результате исследования условий формирования и использования трудового потенциала удалось выявить совокупность проблем и факторов, неблагоприятно влияющих на воспроизводство трудовых ресурсов и человеческого капитала в аграрном секторе экономике. Их условно можно разделить на три группы. К первой группе относят проблемы, определяющие воспроизводство трудовых ресурсов, среди которых – демографические, миграционные и проблема формирования профессиональных компетенций. Вторую группу составляют проблемы, связанные с распределением и обменом трудовых ресурсов, а именно проблемы отсутствия рабочих мест и монополии на рынке труда. Третья группа включает проблемы, определяющие использование трудовых ресурсов: сезонность труда, низкая заработная плата,

механизация труда и финансовая обеспеченность сельскохозяйственных предприятий.

В сложившихся условиях отмеченные проблемы формирования и использования человеческого капитала вызывают необходимость разработки концептуального подхода, соответствующего современной экономической ситуации, с целью нейтрализации отрицательных факторов и создания условий для расширенного воспроизводства трудовых ресурсов и стимулирования экономического роста в аграрном секторе экономики.

На наш взгляд, расширенное воспроизводство трудовых ресурсов и стимулирование экономического роста – основополагающая цель и результат реализации концептуальной модели совершенствования организации воспроизводства трудовых ресурсов. Это обусловлено требованием устойчивого развития сельских территорий, которое невозможно достичь без одновременного развития трудового потенциала и его эффективного использования. Результатом развития трудового потенциала является увеличение человеческого капитала, а эффективное использование трудовых ресурсов и повышение занятости влияет на рост производительности труда и увеличение внутреннего валового продукта. Так, в качестве фактора роста объема производства Дж.М. Кейнс рассматривал повышение уровня занятости и увеличения государственных расходов [57].

Таким образом, создание благоприятных условий для расширенного воспроизводства трудовых ресурсов и экономического подъема в аграрном секторе экономики выступает в качестве конечной цели разработки концептуального подхода.

Для реализации поставленных целей важно выделить задачи, которые необходимо решить. Общей задачей является повышение результатов каждого этапа воспроизводственного процесса. В частности, для этапа формирования результатом будет повышение количественных и качественных характеристик трудовых ресурсов. Конечный итог этапов распределения и обмена – закрепление за трудовыми ресурсами рабочих мест, а этап использования

трудовых ресурсов характеризуется повышением уровня рациональности их использования и производительности труда. Перечислим задачи, для решения которых необходима разработка концептуального подхода:

- повышение количественного и качественного уровня трудового потенциала;
- повышение занятости и снижение безработицы;
- повышение эффективности и рациональности использования трудовых ресурсов.

Обобщение целей и задач концептуального подхода, а также существующих проблем воспроизводства позволило определить основные направления совершенствования организации воспроизводства трудовых ресурсов. Концептуальная модель организации воспроизводства трудовых ресурсов основывается на совершенствовании механизмов их формирования, распределения, обмена и эффективного использования (рис. 3.1). Данная модель предполагает совершенствование каждого из механизмов функционирования этапов воспроизводственного процесса. При этом выделение отдельных направлений не должно влиять на комплексность и системность совершенствования организации воспроизводственного процесса.

В соответствии с концептуальным подходом совершенствование механизма формирования трудовых ресурсов основывается на улучшении функционирования демографического, миграционного, образовательного и продовольственного механизмов. Совершенствование механизмов распределения и обмена основывается на изменении условий и качества программ борьбы с безработицей службы занятости населения, а совершенствование механизмов повышения рациональности использования трудовых ресурсов – на модернизации инвестиционного, производственного, организационного и мотивационного механизмов.

Стоит отметить, что каждый подмеханизм имеет адресный и целевой характер и направлен на решение определенной проблемы.

**Концептуальная модель совершенствования  
организации воспроизводства трудовых ресурсов**



Рисунок 3.1 - Концептуальный подход к совершенствованию организации воспроизводства трудовых ресурсов

Так, например, совершенствование демографического механизма позволит решить проблему отрицательного естественного прироста населения, а совершенствование мотивационного механизма будет способствовать решению проблем низкой заработной платы и производительности труда. В итоге использование инструментария реализации направлений совершенствования организации воспроизводства трудовых ресурсов позволит снизить отрицательное влияние совокупности проблем и факторов на формирование, распределение, обмен и использование трудового потенциала, что отразится на повышении результатов воспроизводственного процесса. При этом преимуществами механизмов и способов осуществления концептуального подхода являются их гибкость, простота и универсальность, что способствует их применению или использованию в качестве теоретической основы в проведении социально-экономической политики в любом регионе страны.

Реализация механизмов и структурных элементов концептуальной модели должна осуществляться комплексно и одновременно, так как невозможно отдельно друг от друга осуществлять демографическую, социальную политики и борьбу с безработицей. В связи с этим важно проведение единой социально-экономической политики государства, ориентированной на модернизацию функционирования сфер формирования, распределения и обмена воспроизводственного процесса, и на предоставление помощи сельскохозяйственным предприятиям для организации эффективного использования работников.

Результатом такой политики будет реализация основных положений концептуального подхода к совершенствованию организации воспроизводства трудовых ресурсов, а именно: развитие трудового потенциала, снижение напряженности на рынке труда, сбалансированное устойчивое развитие сельских территорий и сельскохозяйственных предприятий.

Вместе с тем основным условием достижения результатов социально-экономической политики является преодоление отрицательного влияния проблем воспроизводства трудовых ресурсов. Проблемы воспроизводства

трудовых ресурсов в аграрном секторе экономики, решению которых способствует концептуальная модель, нами были сгруппированы в зависимости от стадии воспроизводственного процесса (рис. 3.2). Выделяют проблемы формирования, распределения трудовых ресурсов, их потребления и рационального использования.



Рисунок 3.2 – Проблемы воспроизводства трудовых ресурсов в аграрном секторе

Как было ранее выявлено, формирование трудовых ресурсов состоит в развитии количественных и качественных характеристик трудового потенциала, поэтому решение демографической проблемы, снижение отрицательного влияния миграционного фактора, повышение квалификации

работников аграрной сферы и улучшение их питания невозможны без совершенствования соответствующих механизмов.

На наш взгляд, одной из главных проблем современного российского села и воспроизводства трудовых ресурсов остается снижение численности его жителей. Формирование и предложение трудовых ресурсов во многом зависит от естественного движения населения, в связи с чем на первый план из всех факторов выдвигается демографический. Значимость демографического фактора в воспроизводстве трудовых ресурсов отмечают большинство авторов. Так, А.С. Паронян, А.А. Паронян и Д.Е. Ванин полагают, что воспроизводство современного работника связано с демографическим процессом и обеспечивает подготовку новых поколений к выполнению трудовых функций [103]. Анализ показал, что сокращение численности населения, в первую очередь сельского, происходит в основном из-за его естественной убыли [65].

Так, например, в Курской области за период с 2005 по 2014 г. численность сельского населения сократилась на 17,7% и составила 374,5 тыс.чел. Другими словами, наблюдается устойчивая тенденция сокращения численности сельского населения, и, безусловно, очевиден дефицит трудовых ресурсов. Следует отметить, что, несмотря на предпринимаемые правительством РФ меры, демографическая проблема по-прежнему остается нерешенной.

Как видно из рисунка 3.3, в последние годы наблюдается естественная убыль городского и сельского населения, а в 2014 г. естественная убыль сельского населения превышает убыль городского населения в три раза. В связи с этим важно своевременное совершенствование демографического механизма, направленное на стимулирование рождаемости в сельской местности и создание для этого благоприятных условий.

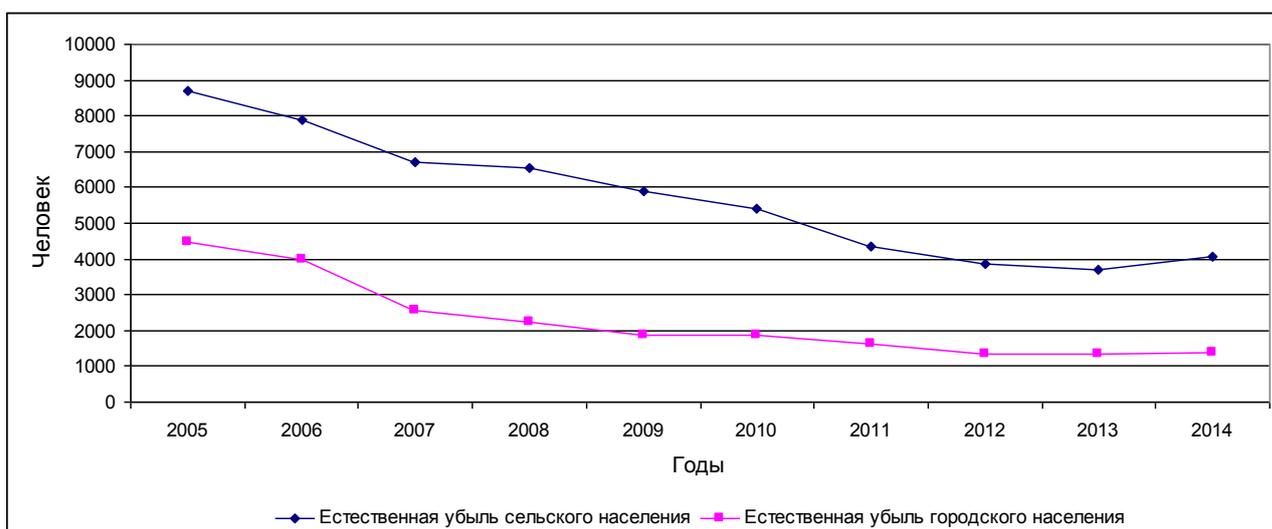


Рисунок 3.3 - Динамика естественной убыли населения Курской области

Другим фактором, воздействующим на снижение численности сельского населения, является миграционный. Стоит отметить, что неудовлетворительное качество социального обслуживания и условий жизни в сельской местности заставляют мигрировать экономически активное население в поисках работы в город или соседние регионы. Подтверждением этого является тот факт, что в 2014 году миграционный прирост городского населения составил 4,2 тысяч человек, а миграционное снижение сельского – 0,3 тысяч человек (Рисунок 3.4) [139].

В настоящее время большая часть молодого трудоспособного сельского населения переезжает в город в поисках высокооплачиваемой работы и комфортных условий жизни и труда. Миграция трудоспособного населения непосредственно влияет на рынок рабочей силы и сокращает ее предложение и качество. Так, Гущина Е.Г. отмечает, что мобильность рабочей силы усиливает утечку человеческого капитала и возможный приток низкоквалифицированных кадров и что, в свою очередь, отрицательно воздействует на экономику в целом [27]. Сократить миграцию сельских жителей позволит совершенствование миграционного механизма. Для этого необходимо развитие социальной инфраструктуры села с целью создания привлекательных социально-бытовых и социально-культурных условий жизнедеятельности.

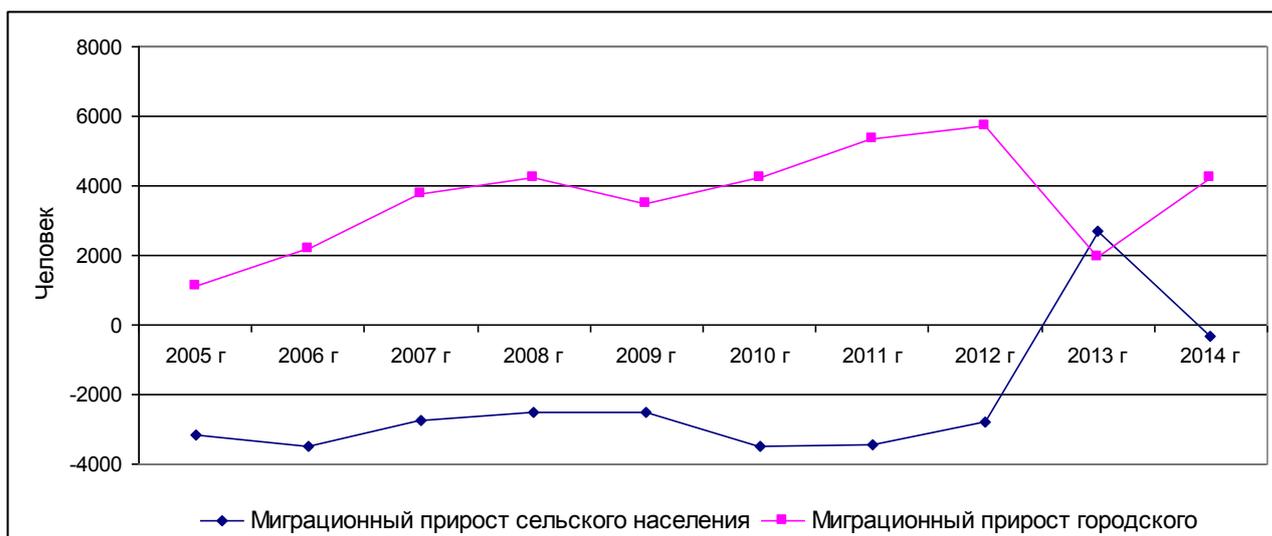


Рисунок 3.4 - Миграционный прирост сельского и городского населения  
Курской области

Ключевой проблемой сельского социального развития остается создание социальной инфраструктуры, которая обеспечит доступ сельских жителей к современным и эффективным услугам и гарантиям. Существующая сеть услуг не соответствует современным требованиям. Основная часть сельского жилищного фонда не имеет элементарных коммунальных удобств. Практически прекратила функционировать сеть сельских предприятий бытового обслуживания [65].

Так, в сфере образования и культуры на селе число общеобразовательных учреждений за последние 10 лет сократилось на 44,7%, число клубных учреждений - на 13,1%, а число киноустановок на – 52,6% (см. табл. 3.1).

Аналогичная ситуация и в сфере здравоохранения. За анализируемый период с 2005 по 2014 г. число участковых больниц в сельской местности уменьшилось в три раза [139]. Число коек в центральных районных больницах сократилось на 27,8%, в районных больницах – на 66,7%, а в участковых больницах – на 73,1% (табл. 3.2).

Таблица 3.1 – Динамика учреждений образования и культуры на селе

Показатель, единиц	Годы										%, 2014 г к 2005 г
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
Дошкольные образовательные учреждения	81	82	87	84	83	82	74	78	81	94	16
Общеобразовательные учреждения	727	719	707	683	634	537	481	437	403	402	-44,7
Клубные учреждения	769	732	728	729	726	722	712	697	677	668	-13,1
Библиотеки	710	623	677	639	696	694	686	680	654	637	-10,3
Киноустановки	466	443	436	363	354	289	276	268	228	221	-52,6

Источник: рассчитано автором по данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области [139]

При этом существующая сельская дорожно-транспортная сеть не соответствует современным требованиям. Отставание села от города по уровню и условиям жизни является тормозом социально-экономических условий устойчивого развития сельского хозяйства.

Таблица 3.2 – Динамика больничных учреждений на селе

Показатель, единиц	Годы										%, 2014 г к 2005 г
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	
Центральные районные больницы	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	0
в них коек	4119	3998	3981	3772	3678	3352	3293	3285	3130	2974	-27,8
Районные больницы	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	-66,7
в них коек	160	115	110	96	57	43	24	24	24	22	-86,3
Участковые больницы	20	20	17	14	15	11	10	7	6	6	-70
в них коек	349	329	294	222	171	192	120	112	104	94	-73,1

Источник: рассчитано автором по данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области [139]

Примером этого может служить слабая обеспеченность сельского жилищного фонда основными благами. Сельский жилищный фонд по отношению к городскому фонду в 2 раза меньше обеспечен водопроводом, в 2,5 раза – горячим водоснабжением и в 2,2 раза – канализацией. Наряду с этим,

городской жилищный фонд превышает сельский жилищный фонд по обеспеченности отоплением и ваннами (в 1,5 и 2,6 раза соответственно), а также по обеспеченности напольными электрическими плитами в 10,6 раза.

Очевидность существующих проблем социальной сферы села требует научно-обоснованных предложений по их решению с целью привлечения в аграрный сектор дополнительного числа трудовых ресурсов.

Еще одним направлением совершенствования формирования трудовых ресурсов является развитие и улучшение функционирования образовательного механизма. Н.В. Пузачёва и Б.П. Панков считают, что кадровый потенциал воздействует на эффективность функционирования отрасли и является основным стратегическим ресурсом развития сельского хозяйства [115].

В настоящее время, ввиду состояния неразвитости рабочих мест на селе, сокращения объема работ и спада производства продукции, молодежь вынуждена вовлекаться в сферы примитивного, малоквалифицированного труда, что, естественно, приводит к социальной деградации и потере профессиональных качеств. Поэтому существует проблема подготовки и переподготовки кадров, их обучения и переобучения с целью повышения навыков или освоения новой специальности.

Наравне с формированием профессиональных компетенций и получением образования другой качественной стороной трудового потенциала является физическое здоровье человека. В большинстве своем уменьшение продолжительности жизни населения и повышение уровня смертности зависит от качества питания. В связи с этим еще одним важным направлением организации воспроизводства трудовых ресурсов, согласно концептуальному подходу, является совершенствование продовольственного механизма и улучшение рациона питания сельского населения.

На наш взгляд, усовершенствование существующих сегодня организационно-экономических мероприятий в области демографии, миграции, обучения работников и продовольственной обеспеченности будет способствовать естественному и механическому приросту сельского населения,

а также повышению квалификационных и психофизиологических качеств работников.

Вместе с тем в соответствии с концептуальным подходом эффективность использования трудовых ресурсов достигается за счет совершенствования инвестиционного, производственного, организационного и мотивационного механизмов.

Следует отметить, что отрицательное влияние на воспроизводство сельского населения и условия его жизни оказывают и факторы, обуславливающие эффективность использования трудовых ресурсов, в том числе и низкий уровень заработной платы сельскохозяйственных работников. А.Е. Ильин отмечает, что эффективность труда тесно связана с производительностью труда и зависит от системы материального стимулирования [47]. Материальное стимулирование труда способствует росту заинтересованности работников в результатах труда, что повышает его производительность и, в том числе, снижает напряженность на рынке труда.

В настоящее время, средняя заработная плата по Курской области в 2014 г. составила 23098,5 руб., а среднемесячная номинальная заработная плата работников сельского хозяйства – 19901,3 руб., или 86% от общей среднемесячной заработной платы по области [139] (рис. 3.5). Однако, несмотря на рост заработной платы работников сельского хозяйства, ее уровень остается невысоким по области и не оказывает существенного влияния на прирост производительности труда.

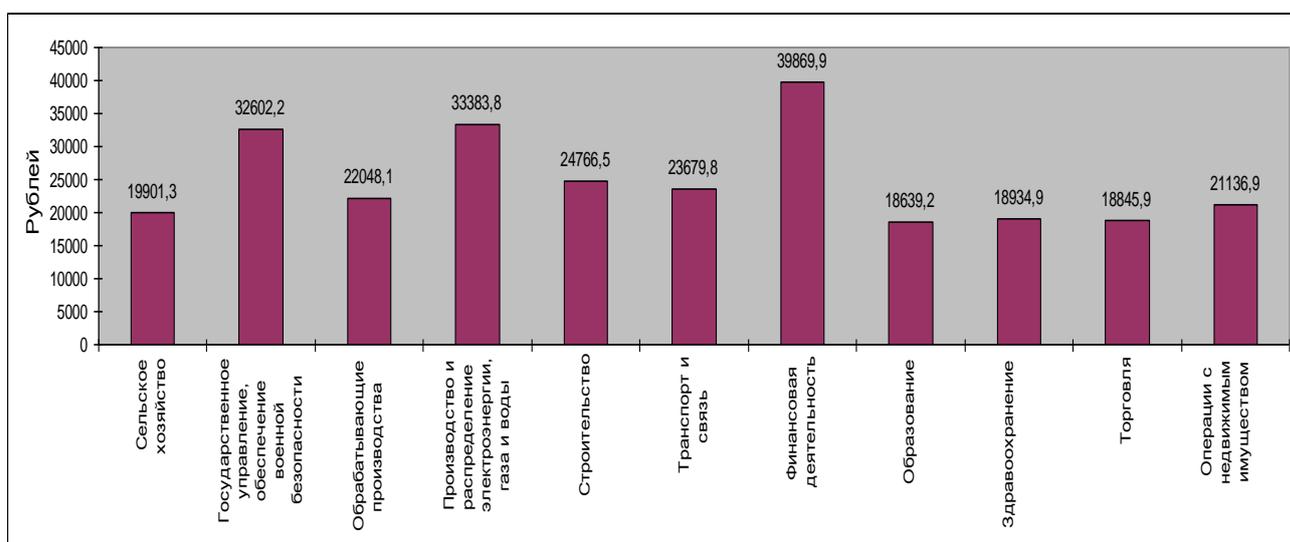


Рисунок 3.5 - Размер заработной платы в различных отраслях экономики Курской области в 2014 г (рублей)

Наряду с низким уровнем заработной платы фактором, влияющим на снижение человеческого капитала на селе, является безработица. Все экономисты едины в том, что безработица – одна из острых социально-экономических проблем [140]. Поэтому на современном этапе развития экономики нашей страны в целях повышения занятости необходимо совершенствование механизмов распределения и обмена трудовых ресурсов.

За период с 2005 по 2014 г. численность безработного сельского населения увеличилась на 11% и составила 9,1 тысяч человек, что составляет 8,8% от общего числа экономически активного населения, занятого в сельском хозяйстве. Как свидетельствует рисунок 3.6, численность безработного сельского населения превышает число заявленных вакансий более чем в 1,7 раза, а по области – более чем в 4,1 раза [26].

Таким образом, существует проблема трудоустройства населения в связи с дефицитом свободных вакантных мест и низкой оплатой труда, что отрицательно сказывается на стадиях распределения и обмена воспроизводства трудовых ресурсов.

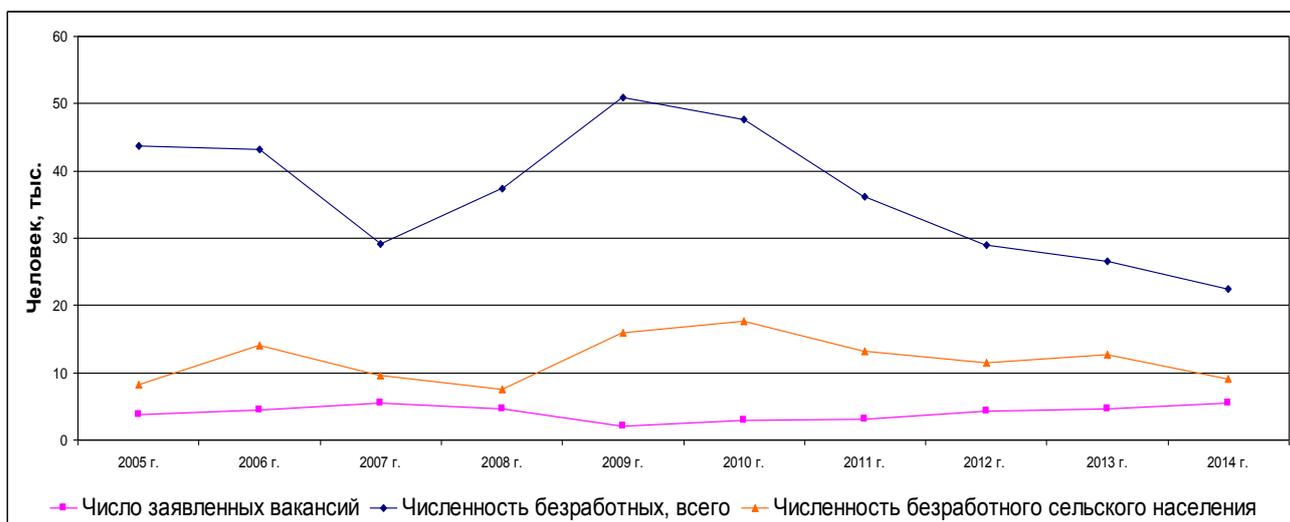


Рисунок 3.6 - Число заявленных вакансий и численность безработного населения Курской области

Необходимо добавить, что средний возраст безработных на селе составляет 37,3 лет, то не менее важным остается вопрос занятости сельской молодежи. Важная роль в борьбе с безработицей принадлежит службе занятости населения. Государственная служба занятости должна повышать эффективность и качество осуществляемых программ по следующим направлениям:

- предоставление информации о рабочих местах, организации ярмарок вакансий;
- профессиональная ориентация безработных граждан;
- привлечение граждан для работы в сельской местности;
- содействие самозанятости безработных граждан, в том числе оказание единовременной финансовой поддержки при открытии ими собственного дела [65].

На наш взгляд, наиболее эффективными способами повышения занятости сельского населения являются содействие самозанятости безработных граждан, в том числе оказание единовременной финансовой поддержки при открытии ими собственного дела, а также осуществление инвестирования в строительство новых предприятий для создания новых

рабочих мест. Другими словами, необходимо создание производственной сферы приложения труда сельского населения.

Важно отметить тот факт, что после экономического кризиса 2008 г. число малых предприятий на селе сократилось на 42,1 % и в 2014 г. составляет 572 единицы (рис. 3.7).

В связи с этим необходимо совершенствовать инвестиционный механизм, основанный на изменении условий предоставления финансовой помощи экономическим субъектам, занятым сельскохозяйственным производством. Несмотря на положительную тенденцию увеличения объема инвестиций в агропромышленное производство в период с 2005 по 2014 г., объем которых увеличился в 4,8 раз и составил 6876,1 млн. руб., по отношению отчетного года к 2013 году объем инвестиций в сельскохозяйственную отрасль, наоборот, снизился на 53,8% (рис. 3.8).

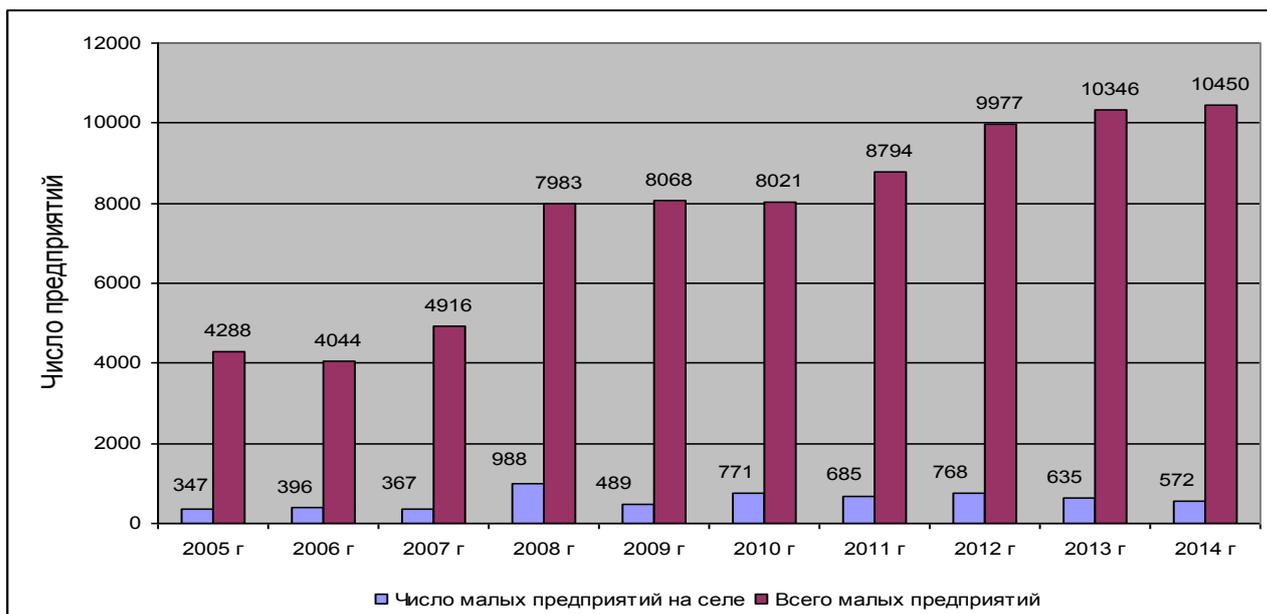


Рисунок 3.7 – Динамика числа малых предприятий Курской области

Вместе с тем положительный эффект от инвестиционных вложений наглядно показывает рентабельность использования работников сельского хозяйства, которая выше областного уровня. Необходимо добавить, что важными проблемами здесь остаются эффективность инвестиционных

вложений и создание новых рабочих мест, поэтому для поддержания рентабельности трудовых ресурсов аграрного сектора на высоком уровне требуется усовершенствование механизма осуществления инвестирования.

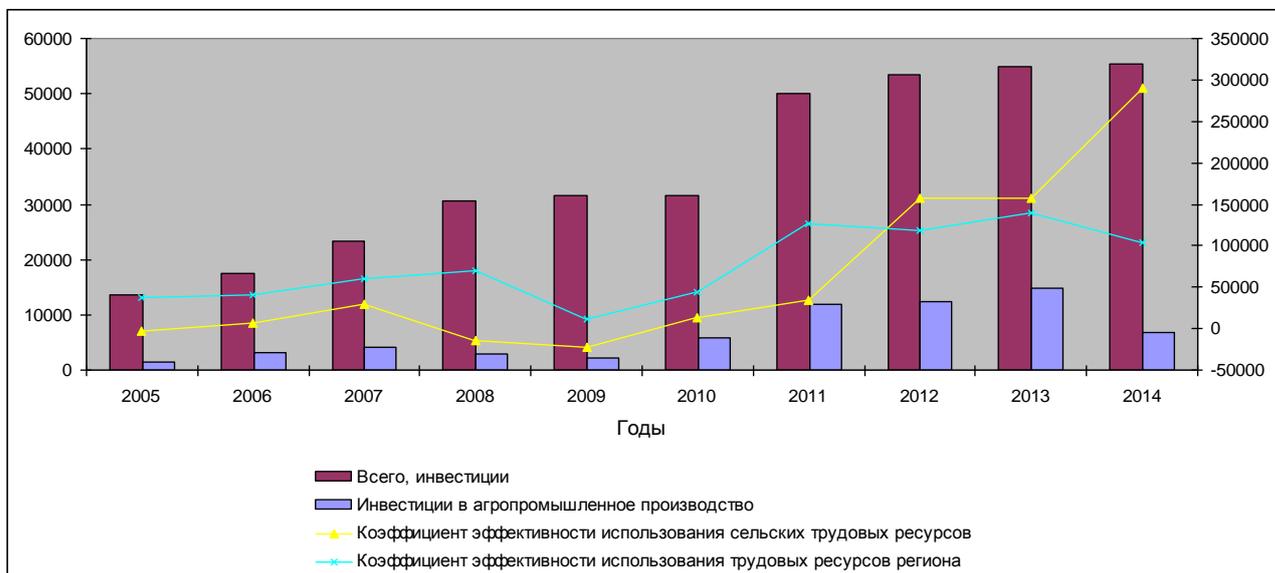


Рисунок 3.8 - Эффективность использования трудовых ресурсов

Важным направлением использования инвестиционных средств является финансирование обновления основных производственных фондов сельскохозяйственных предприятий. Так, Н.Я. Коваленко считает, что одним из способов повышения производительности труда является рост фондообеспеченности предприятия и фондовооруженности труда [62].

Совершенствование производственного механизма, основанное на обновлении основных фондов, способствует ускорению процесса модернизации производства и повышению эффективности использования труда. Модернизация производства является условием снижения влияния сезонного фактора на производственный процесс, повышения механизации труда и, следовательно, снижения трудоемкости.

Наряду с модернизацией производства, необходимо совершенствование управления самим производственным процессом с целью возможного снижения издержек, препятствующих повышению эффективности использования труда. Улучшение организационного механизма, основанное на

модернизации производственного процесса, позволит устранить неблагоприятное влияние организационных рисков и снизить затраты времени на создание материальных благ.

Таким образом, обобщив направления совершенствования воспроизводства трудового потенциала, можно заключить, что предложенный концептуальный подход к организации воспроизводственного процесса представляет собой совокупность ориентированных и адресных механизмов совершенствования отдельных этапов процесса воспроизводства трудовых ресурсов. Для совершенствования механизмов воспроизводства трудовых ресурсов требуется улучшение функционирования демографического, миграционного, образовательного и продовольственного механизмов. Совершенствование механизмов распределения и обмена основывается на изменении условий и качества программ борьбы с безработицей службы занятости населения. А повышение эффективности использования трудовых ресурсов необходимо осуществлять за счет повышения мотивации к трудовой деятельности, обновления основных фондов сельскохозяйственного предприятия, рационализации производственного процесса и модернизации механизма инвестирования.

В совокупности же перечисленные направления концептуального подхода к совершенствованию организации воспроизводства трудовых ресурсов непосредственно влияют на формирование количественных и качественных характеристик трудового потенциала, а также занятость, доходность сельскохозяйственных предприятий и эффективное использование труда. Использование основных положений концептуального подхода будет способствовать развитию трудового потенциала, снижению напряженности на рынке труда, сбалансированному устойчивому развитию сельских территорий и сельскохозяйственных предприятий. В долгосрочной перспективе все это должно сказаться в целом на расширении воспроизводства сельского населения и экономическом росте в аграрном секторе экономики.

Таким образом, на наш взгляд, основные направления совершенствования механизмов воспроизводства трудовых ресурсов, которые будут рассмотрены ниже, должны включать совершенствование демографического, миграционного и образовательного механизмов, а также повышение мотивации к труду и модернизацию производства. Данные меры позволят решить большинство проблем, снижающих воспроизводство трудового потенциала.

Наряду с данными направлениями, меры по повышению организации воспроизводства трудовых ресурсов должны быть дополнены проектами комплексного и устойчивого развития сельских территорий, охватывающими не только сельское хозяйство, но и местную промышленность, строительство, торговлю, туризм, социально-бытовое обеспечение и другие виды деятельности, без развития которых невозможны повышение эффективности сельской экономики и улучшение условий проживания в сельской местности [65].

### **3.2 Основные направления воспроизводства трудовых ресурсов**

Формирование трудовых ресурсов является одним из основных этапов воспроизводства трудового потенциала и сложным социально-экономическим процессом, который определяет предложение рабочей силы. Формирование трудовых ресурсов села происходит в результате естественного прироста, миграции и обучения населения. Демографические мероприятия направлены на повышение рождаемости и увеличение продолжительности жизни населения. Миграционные процессы регулируют численность рабочей силы, а в ходе обучения формируются необходимые психофизиологические и интеллектуальные качества трудовых ресурсов.

С учетом вышеизложенного были выделены перспективные направления повышения формирования трудовых ресурсов в аграрном секторе, которые заключаются в улучшении демографических условий на селе,

стимулировании миграционных процессов и повышении квалификации трудовых ресурсов (рис. 3.9).

Важным направлением повышения формирования трудовых ресурсов села является решение демографической проблемы, поскольку она оказывает существенное влияние на воспроизводство рабочей силы на селе. Демографическим процессам принадлежит главная роль в пополнении источника трудовых ресурсов, а именно населения. О.С. Белокрылова считает, что «демографическая составляющая является ограничивающим элементом расширенного воспроизводства человеческого потенциала как доминантного фактора экономического развития, включающего всю совокупность накопленного человеческого капитала наличного населения. В силу этого демографический фактор выступает исходным этапом кругооборота – формирования, накопления и реализации человеческого потенциала общества» [8, с. 122].



Рисунок 3.9 – Совершенствование формирования трудовых ресурсов в аграрном секторе

Как было ранее отмечено, в Курской области за последние 10 лет численность сельского населения имела тенденцию к снижению и в итоге сократилась на 17,7%.

Демографическая ситуация характеризуется низкой рождаемостью, высокой смертностью, уменьшением численности трудоспособного населения и высокой демографической нагрузкой работающего населения. В связи с этим необходим поиск решений и мер, которые позволят улучшить демографическую ситуацию на селе.

Решение данной проблемы должно быть сведено к проведению эффективной социальной политики и принятию соответствующих методов и средств поддержки молодых семей. Определенные мероприятия должны быть направлены на повышение рождаемости и снижение смертности. Повышение рождаемости может быть достигнуто путем материальной поддержки молодых семей и создания комфортных жилищных условий в сельской местности.

В процессе исследования были проанализированы действующие федеральные и региональные программы, направленные на создание благоприятных условий жизнедеятельности и развитие института семьи (табл. 3.3).

В рамках выполняемых мероприятий планируется улучшение демографической ситуации на основе создания комфортных жилищных условий и материальной поддержки молодых семей.

Улучшение жилищных условий молодых семей возможно при участии в программе «Материнский (семейный) капитал», в подпрограмме «Обеспечение жильем молодых семей» и при получении ими материальной поддержки в рамках федеральной целевой программы «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014–2017 годы и на период до 2020 года». Программа «Материнский (семейный) капитал» характеризуется высоким положительным эффектом от ее реализации, однако ее действие завершается в ближайшие годы [109; 110; 146].

Таблица 3.3 - Реализуемые программы поддержки молодых семей

Наименование вида поддержки / Критерии	ФЗ от 29 декабря 2006 года № 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей», (Материнский (семейный) капитал)	Подпрограмма «Обеспечение жильем молодых семей» федеральной целевой программы «Жилище» на 2015– 2020 годы»	В рамках федеральной целевой программы «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014–2017 годы и на период до 2020 года»	В рамках региональной программы «Социально-экономическое развитие Курской области на 2011–2015 годы»
1	2	3	4	5
Цели и задачи	<p>– Улучшение демографической ситуации</p> <p>Дополнительная мера государственной поддержки семей, имеющих детей</p> <p>(Мера государственной поддержки российских семей, в которых с 2007 по 2016 год включительно родился (был усыновлен) второй ребенок (либо третий ребенок или последующие дети, если при рождении (усыновлении) второго ребенка право на получение этих средств не оформлялось))</p>	<p>– Государственная поддержка в решении жилищной проблемы молодых семей, признанных в установленном порядке нуждающимися в улучшении жилищных условий.</p> <p>– Предоставление молодым семьям - участникам подпрограммы социальных выплат на приобретение жилья экономкласса или строительство индивидуального жилого дома экономкласса;</p> <p>– Создание условий для привлечения молодыми семьями собственных средств, дополнительных финансовых средств кредитных и других организаций, предоставляющих кредиты и займы, в том числе ипотечных жилищных кредитов для приобретения жилья или строительства индивидуального жилья</p>	<p>– Создание комфортных условий жизнедеятельности в сельской местности</p> <p>– Удовлетворение потребностей сельского населения, в т.ч. молодых семей и молодых специалистов, в благоустроенном жилье</p> <p>– Повышение уровня комплексного обустройства населенных пунктов, расположенных в сельской местности, объектами социальной и инженерной инфраструктуры</p> <p>- Другие</p>	<p>– Создание условий для повышения уровня и качества жизни граждан на основе устойчивого развития экономики Курской области, решения ключевых социально-экономических проблем, создания благоприятной конкурентной среды для развития предпринимательства, развития производственного, трудового и интеллектуального потенциала области</p> <p>– Проведение демографической политики, направленной на создание для молодых семей максимально благоприятных условий, стимулирующих повышение рождаемости</p> <p>– Другие</p>
Сроки	2007–2016 гг.	2015–2020 гг.	2014–2020 гг., в т.ч.: I этап – 2014–2017 годы; II этап – 2018–2020 годы.	2011–2015 гг.

Продолжение таблицы 3.3

1	2	3	4	5
Объем	Размер материнского (семейного) капитала ежегодно индексируется: в 2015 – 453026 руб.; в 2016 – 473412 руб.	Общий объем финансирования подпрограммы составит 350,28 млрд руб., в том числе: за счет средств федерального бюджета – 36,78 млрд руб.; за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации и местных бюджетов – 85,82 млрд руб.; за счет собственных и заемных средств молодых семей – 227,68 млрд руб.	Общий объем финансирования: 300179,8 млн руб., в том числе: средства федерального бюджета – 90695,5 млн руб.; средства консолидированных бюджетов субъектов РФ – 151003,7 млн руб.; средства внебюджетных источников – 58480,6 млн руб.	–
Результаты	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Улучшение жилищных условий семьи (погашение ипотечного кредита, реконструкция или дополнительное строительство жилого здания/помещения, участие в долевом строительстве)</li> <li>– Или получение образования (оплата образовательных услуг членов семьи, оплата проживания в общежитии учащегося, оплата в школьном или дошкольном учреждении)</li> <li>– Или накопительный взнос в счет будущей пенсии матери</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Обеспечение жильем 157,36 тыс. молодых семей;</li> <li>– Создание условий для повышения уровня обеспеченности жильем молодых семей;</li> <li>– Привлечение в жилищную сферу дополнительных финансовых средств кредитных и других организаций, предоставляющих жилищные кредиты и займы, в том числе ипотечных, а также собственных средств граждан</li> <li>– Укрепление семейных отношений и снижение социальной напряженности в обществе;</li> <li>– Улучшение демографической ситуации в стране;</li> <li>– Оказание содействия развитию системы ипотечного жилищного кредитования</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Решение жилищной проблемы для 16,4 процента семей, проживающих в сельской местности и нуждающихся в улучшении жилищных условий, в том числе для 26 процентов молодых семей и молодых специалистов</li> <li>– Создание условий для улучшения социально-демографической ситуации в сельской местности (прогнозируется увеличение коэффициента рождаемости сельского населения до 19,1 промилле и ожидаемой продолжительности жизни до 72,6 года)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Снижение темпов сокращения численности населения</li> <li>– Снижение естественной убыли населения в 2015 г. до 6,1 ‰ на 1 тыс. населения против 6,8 ‰ в 2009 г.</li> <li>– Увеличение миграционного прироста до 8,9 ‰ на 10 тыс. человек населения против 8,4 ‰ в 2009 г.</li> <li>- Увеличение доли детей, оставшихся без попечения родителей, переданных на воспитание в семьи граждан Российской Федерации, постоянно проживающих на территории Российской Федерации (на усыновление (удочерение) и под опеку (попечительство) до 75,5 %</li> </ul>

Поэтому считаем целесообразным продлить данную форму материальной помощи для семей, проживающих в сельской местности, на период до 2020 г.

Дополнительные меры государственной поддержки в виде средств материнского капитала будут распространяться на проживающие в сельской местности семьи, которые родили или усыновили второго (или последующего) ребенка. Окончить действие программы предлагаем 1 января 2020 г., а до этой даты размер финансовой помощи будет индексироваться государством (табл. 3.4).

Таблица 3.4 – Условия предлагаемой государственной поддержки сельских семей в рамках материнского (семейного) капитала

Параметры	Условия	
Субъекты	Право на получение средств дополнительной государственной поддержки семей с детьми имеют родители, проживающие в сельской местности, родившие или усыновившие второго (и последующего) ребенка	
Сроки	1 января 2017 – 1 января 2020 г.	
Размер	2015 г.	453026 руб.
	2016 г.	473412 руб.
	2017 г.	492348 руб.
	2018 г.	509580 руб.
	2019 г.	527415 руб.
	2020 г.	545875 руб.
Направления использования средств	Улучшение жилищных условий; получение образования ребенком; формирование накопительной пенсии	
Результаты	Улучшение демографической ситуации на селе Содействие улучшению жилищных условий семьи (погашение ипотечного кредита, реконструкция или дополнительное строительство жилого здания/помещения, участие в долевом строительстве) Содействие получению образования (оплата образовательных услуг членов семьи, оплата проживания в общежитии учащегося, оплата в дошкольном учреждении) Содействие улучшению материального положения матери в пенсионном возрасте	

Источник: составлено автором

В результате исследования была определена сумма необходимых затрат на реализацию государственной поддержки в Курской области. Используя пакет прикладных программ «Microsoft Excel», мы спрогнозировали предполагаемое количество выданных государственных сертификатов на материнский капитал сельским жителям на период до 2020 г. с учетом наших предложений. По данным отделения Пенсионного фонда России по Курской области более трети всех выданных сертификатов приходится на сельских жителей. В связи с этим было определено количество государственных сертификатов и соответствующий объем финансовой помощи населению.

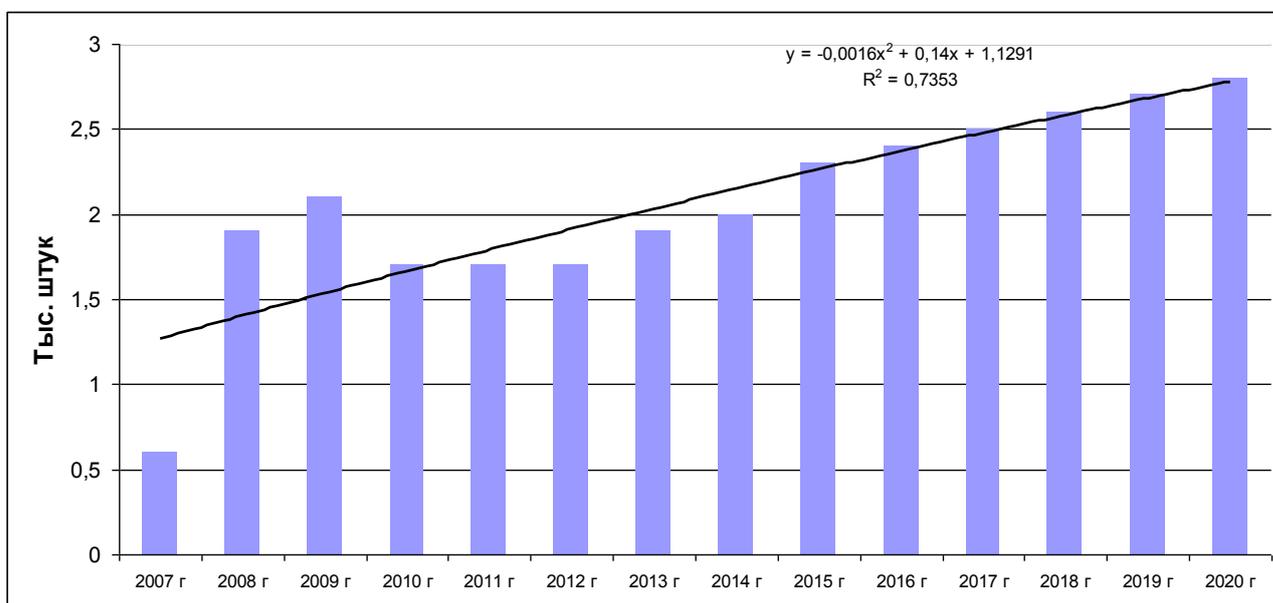


Рисунок 3.10 – Динамика числа выданных государственных сертификатов на материнский капитал сельскому населению

В соответствии с исследованием количество выданных государственных сертификатов на материнский капитал сельскому населению на период с 2015 по 2020 г. составит 15,3 тыс. штук (рис. 3.10). В итоге, в соответствии с размером индивидуальной финансовой помощи, объем общего государственного финансирования на реализацию программы в Курской области составит около 7654222,8 тыс. руб.

По нашему мнению, предложенные мероприятия позволят улучшить демографическую ситуацию на селе, а также будут содействовать улучшению жилищных условий семьи, получению образования и улучшению материального положения матери в пенсионном возрасте.

Подпрограмма «Обеспечение жильем молодых семей» федеральной целевой программы «Жилище» на 2015–2020 годы» способствует улучшению жилищных условий молодых семей в рамках софинансирования стоимости нового жилья [109].

В целях снижения финансовой нагрузки на бюджет молодых семей предлагаем увеличить участие и субсидию государства по данной подпрограмме на 15% (до 45 и 50% для молодых семей без детей и с детьми соответственно), поскольку сельскохозяйственная отрасль характеризуется непостоянной занятостью в связи с сезонностью работ и невысокой заработной платой, которая на 14% ниже среднемесячной заработной платы по области (табл. 3.5).

При средней стоимости одного квадратного метра жилья в сельской местности Курской области при его приобретении 16700 руб. социальная выплата для семей без детей увеличится на 105210 руб. и на 135270 руб. для молодых семей с одним ребенком (до 315630 и 450900 руб. соответственно). А в случае строительства нового жилья при стоимости одного квадратного метра 20600 руб., субсидия для семей без детей увеличится на 136080 руб. и на 174960 для молодых семей с одним ребенком (до суммы 408240 и 583200 руб. соответственно).

По данным отчетов о реализации подпрограммы в предыдущие годы, был спрогнозирован приблизительный объем финансовой помощи для семей, проживающих на сельских территориях Курской области. Так, среднее количество семей, нуждающихся в улучшении жилищных условий, составит примерно 1500, а необходимый объем финансирования – около 659238 тыс. руб. Вместе с тем предлагаем сделать возможным погашение государством половины оставшейся суммы субсидии при рождении третьего ребенка. В связи

с этим изменится и концепция подпрограммы, которая будет направлена на улучшение демографической ситуации в сельской местности.

Таблица 3.5 – Характеристика предлагаемых изменений в подпрограмме «Обеспечение жильем молодых семей»

Критерии	Настоящие условия	Предлагаемые изменения	Результаты
Цель и задачи подпрограммы	Цель – государственная поддержка в решении жилищной проблемы молодых семей, признанных нуждающимися в улучшении жилищных условий Задачи: предоставление молодым семьям социальных выплат на приобретение или строительство индивидуального жилья экономкласса; создание условий для привлечения собственных и финансовых средств кредитных и других организаций	Цель – государственная поддержка в решении жилищной проблемы молодых семей, проживающих на сельских территориях, нуждающихся в новом жилье Задачи: предоставление молодым семьям социальных выплат на приобретение или строительство индивидуального жилья; создание благоприятных социально-бытовых условий для улучшения демографической ситуации на селе	Изменяется концепция подпрограммы «Обеспечение жильем молодых семей», которая направлена на улучшение демографической ситуации в сельской местности
Участники	Молодые семьи, нуждающиеся в улучшении жилищных условий	Молодые семьи, проживающие на сельских территориях, нуждающиеся в улучшении жилищных условий	Устанавливается целевая категория участников, что способствует изысканию необходимых финансовых ресурсов и их эффективному использованию
Размер социальной выплаты	30 % расчетной стоимости жилья для молодых семей, не имеющих детей; 35 % расчетной стоимости жилья для молодых семей, имеющих детей, а также для неполных молодых семей, состоящих из 1 молодого родителя и 1 ребенка или более.	45 % расчетной стоимости жилья для молодых семей, не имеющих детей; 50 % расчетной стоимости жилья для молодых семей, имеющих детей, а также для неполных молодых семей, состоящих из 1 молодого родителя и 1 ребенка или более.	Увеличивается объем социальных выплат и снижается финансовая нагрузка на бюджет молодых семей, проживающих на селе

Источник: составлено автором

Указанные меры государственной поддержки позволят улучшить жилищные условия сельских молодых семей, будут способствовать развитию кредитной системы, привлечению на село финансовых ресурсов и, соответственно, развитию положительных демографических процессов.

Таким образом, в результате исследования был определен общий объем финансирования в рамках материнского (семейного) капитала и подпрограммы «Обеспечение жильем молодых семей», направляемый на поддержку молодых семей, проживающих на сельских территориях Курской области, который составит примерно 8313460,8 тыс. руб. (табл. 3.6).

Таблица 3.6 – Планируемый объем финансовой помощи молодым семьям, проживающим на сельских территориях Курской области

Наименование программы	Объем финансирования, тыс. руб.
ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей», (Материнский (семейный) капитал)	7654222,8
Подпрограмма «Обеспечение жильем молодых семей» федеральной целевой программы «Жилище» на 2015–2020 годы»	659238
Итого:	8313460,8

В рамках федеральной целевой программы «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014–2017 годы и на период до 2020 года» осуществляется материальная поддержка молодых семей в виде пособий на детей, социальных выплат и льгот [110].

В современных кризисных условиях при дефиците бюджета становится актуальной задача исполнения социальных обязательств перед определенными категориями граждан, в том числе и семей с детьми. Системе пособий соответствует затратный характер распределения и контроля, поэтому она имеет и недостатки. Как правило, увеличиваются издержки на осуществление мероприятий помощи и практически сложно реализуем принцип справедливости.

В целях повышения социальной справедливости и улучшения демографической ситуации необходимо эффективно использовать существующую налоговую систему. В большинстве западных государств налоговая система является основным инструментом решения социальных

проблем. Сглаживание социальной несправедливости достигается путем изменения уровня налогообложения и предоставления соответствующих льгот. В настоящее время стандартный налоговый вычет по налогу на доходы физических лиц для граждан, имеющих детей, составляет 1400 рублей на первого и второго ребенка, а также 3000 рублей в месяц на третьего и каждого последующего ребенка. Вместе с тем указанный вычет распространяется на доход работника до 350 тысяч рублей в течение налогового периода [89]. В современных условиях назрела необходимость повышения существующего уровня налоговых льгот.

В целях улучшения демографической ситуации и поддержки многодетных семей предлагаем установить формирование налогового вычета по подоходному налогу для граждан в зависимости от прожиточного минимума. Так, на третьего и последующего ребенка установить налоговый вычет в размере прожиточного минимума (около 7000 рублей) и в размере 50% прожиточного минимума на первого и второго ребенка с возможностью корректировки в будущем. Для тех граждан, чей уровень заработной платы ниже среднемесячного, необходимо отменить предельный доход, на который установлена соответствующая льгота. Таким образом, данная мера распространится и на работников сельского хозяйства, так как среднемесячная номинальная заработная плата в Курской области составляет 23098,5 руб.

Таблица 3.7 – Расчет налога на доходы физических лиц работника сельского хозяйства, в рублях

Количество детей	Средняя заработная плата работника сельского хозяйства	Размер налогового вычета		Сумма налога за налоговый период		Ожидаемый эффект (высвобождаемая сумма)	
		фактический	предлагаемый	фактическая	предлагаемая	для одного родителя	для двух родителей
1	19901	1400	3500	28862	25586	3276	6552
2	19901	2800	7000	26678	20126	6552	13104
3	19901	5800	14000	21998	9206	12792	25584

Источник: составлено автором

В результате при среднегодовой заработной плате 19901 руб. работник сельского хозяйства, имеющий одного ребенка, заплатит меньшую сумму подоходного налога за налоговый период на 11,4%; имеющий двоих детей – на 24,6%; если детей трое – на 58,2% (табл. 3.7). При этом высвобождаемая сумма в денежном выражении для двух родителей составит 6552 рублей на одного ребенка, 13104 и 25584 рублей на двух и трех детей соответственно. Данные средства могут быть использованы на нужды при уходе за ребенком, что отчасти заменит выделяемые социальные выплаты и льготы.

Предложенные меры позволят снизить налоговую нагрузку на молодые семьи, проживающие в сельской местности, более эффективно использовать бюджетные средства и сделать привлекательным проживание на селе. Вместе с тем предложенный механизм будет способствовать легализации недобросовестной оплаты труда в «конвертах», стимулируя законные трудовые отношения, необходимые для получения льготы.

Стоит отметить, что молодые семьи имеют возможность бесплатно получить земельный участок на территории Курской области в рамках регионального закона от 21 сентября 2011 г. № 74-ЗКО «О бесплатном предоставлении в собственность отдельным категориям граждан земельных участков на территории Курской области» [41]. Данный нормативный акт прежде всего стимулирует миграцию населения в сельскую местность, что является одним из направлений повышения формирования трудовых ресурсов. В процессе миграции изменяется численность и структура трудового потенциала. Негативный эффект от миграции рабочей силы заключается в образовании трудодефицитных территорий, что характерно для сельской местности.

В целях закрепления трудовых ресурсов на селе и стимулирования миграции населения предлагаем распространить действие вышеупомянутого закона не только на определенные категории граждан, но и на всех желающих переехать в сельскую местность при условии необходимости отработать в аграрном секторе не менее трех лет. Земельный участок предоставляется

бесплатно без торгов и предварительного согласования размещения объектов в собственность граждан, постоянно проживающих на территории Курской области. Данная мера будет способствовать переезду населения в сельскую местность, а также привлечению потенциальной рабочей силы в сельскохозяйственную отрасль, развитию личных подсобных хозяйств, стимулированию жилищного строительства и привлечению инвестиций (табл. 3.8).

Таблица 3.8 – Основные предлагаемые изменения в закон Курской области «О бесплатном предоставлении в собственность отдельным категориям граждан земельных участков на территории Курской области»

Параметры	Условия
Цель и задачи	Цель: Стимулирование переезда населения в сельскую местность Задачи: предоставление земельных участков нуждающимся гражданам; развитие личных подсобных хозяйств
Правообладатели	Граждане, постоянно проживающие на территории Курской области и желающие переехать в сельскую местность
Критерии предоставления	Предоставляются земельные участки, находящиеся в государственной или муниципальной собственности, без торгов и предварительного согласования мест размещения объектов в собственность граждан
Направления использования земельного участка	Индивидуальное жилищное строительство или ведение личного подсобного хозяйства
Размер участка	Для индивидуального жилищного строительства в границах городского округа – от 0,06 до 0,1 гектара, в иных населенных пунктах – от 0,1 до 0,15 гектара; для ведения личного подсобного хозяйства (приусадебный земельный участок) в границах городских и сельских поселений – от 0,6 до 0,15 гектара
Сроки	21 сентября 2011 – 1 января 2020 г.
Результаты	Переезд граждан в сельскую местность, развитие личных подсобных хозяйств, стимулирование жилищного строительства, привлечение инвестиций

Источник: составлено автором

Вместе с этим для работника аграрного сектора очень важно иметь свое жилье. Собственным жильем возможно обеспечить работников за счет частных средств. В целях привлечения высококвалифицированных кадров и повышения мотивации к труду сельскохозяйственное предприятие заинтересовано в обеспечении своих специалистов жильем. При средней стоимости жилого дома в сельской местности 1 млн руб., затраты предприятия на обеспечение им работника составят около 28 тыс. руб. в месяц в течение трех лет. На наш взгляд, данная сравнительно небольшая для большинства сельскохозяйственных организаций сумма позволит улучшить жилищные условия работников и стимулировать миграцию высококвалифицированных специалистов в село [64].

Следует отметить, что одним из важных условий привлечения трудовых ресурсов в сельскую местность является создание необходимых социальных условий жизнедеятельности. На процесс формирования трудовых ресурсов, в частности миграцию, оказывает влияние низкий уровень развития социальной инфраструктуры села. Она характеризуется совокупностью учреждений, обеспечивающих удовлетворение социальных потребностей работника. Многие граждане имеют ограниченный доступ, в зависимости от места их проживания, к основным социальным гарантиям и услугам [28].

Нами были систематизированы объекты социальной инфраструктуры и определены источники их финансирования. Модель развития социальной инфраструктуры села представлена на рисунке 3.11. Целевое финансирование должно быть направлено на создание и развитие объектов социально-бытового и социально-культурного обслуживания населения, причем источниками финансовых ресурсов могут быть средства бюджета при исполнении целевых программ, или частные средства предпринимательской сферы, или слияние бюджетных и внебюджетных средств.



Рисунок 3.11 - Развитие социальной инфраструктуры села

Так, большинство объектов социально-бытового обслуживания необходимо организовать за счет средств частного бизнеса (торговля, общественное питание, бытовое обслуживание, телекоммуникация), в то время как основную часть объектов социально-культурного обслуживания невозможно организовать и обустроить без средств государства (объекты образования, медицинской и социальной помощи, природоохранные объекты).

Стоит отметить, что важным аспектом в повышении эффективности использования трудовых ресурсов является создание комфортных условий быта и труда граждан, проживающих в сельской местности. В связи с этим наиболее важным считаем строительство дорог, домов, инженерной инфраструктуры, обеспечение надежной связью, а также качественным образованием и медицинской помощью.

С целью решения проблемы инженерной инфраструктуры и жилищного строительства необходимо использовать удешевляющие технологии и предоставлять льготные условия кредитования и ипотеки сельским жителям. Транспортное обслуживание видится возможным в организации маршрутов путем субсидирования частных перевозчиков.

В сфере здравоохранения целесообразно возвращение к практике медицинских кабинетов в сельской местности. А для повышения социально-культурного обслуживания необходимы реорганизация и ремонт объектов образования и культуры, оснащение их современным оборудованием, а также мобилизация и привлечение в село преподавательских кадров.

Отметим, что развитие каждого объекта социальной инфраструктуры стоит рассматривать неразрывно от других элементов, то есть в рамках всей системы взаимосвязанных объектов и элементов социальной сферы села и социальной политики в целом. Успешное развитие социальной инфраструктуры позволит увеличить количество трудовых ресурсов в аграрном секторе.

В результате исследования была построена корреляционно-регрессионная модель взаимосвязи обеспеченности трудовыми ресурсами и факторов его определяющих.

При построении корреляционно-регрессионной модели численность работников, приходящаяся на 100 Га сельскохозяйственных угодий, рассматривается в качестве зависимой переменной (функция), а ее определяющие, выбранные для осуществления анализа показатели – в качестве независимых переменных (аргументы). Для того чтобы построить корреляционно-регрессионную модель, были обработаны данные по 28 районам.

Расчеты произведены на компьютере с помощью использования пакета прикладных программ «Microsoft Excel». В результате использования метода пошаговой корреляции было получено следующее уравнение множественной регрессии:

$$Y = -2,0613 + 0,191832 * X_1 + 0,017678 * X_2 + 0,036918 * X_3 + 0,2299492 X_4 \quad (3.1)$$

В данное уравнение включены следующие факторы:

X<sub>1</sub> – коэффициент рождаемости сельского населения, ‰;

X<sub>2</sub> – коэффициент миграционного прироста, ‰;

X<sub>3</sub> – площадь жилых помещений на одного жителя, м<sup>2</sup>;

X<sub>4</sub> – количество объектов социальной инфраструктуры виде объектов культурно-досугового типа на 1000 жителей.

В соответствии с полученным коэффициентом детерминации D=0,36, вариация результативного признака на 36% объясняется факторами, взятыми в модель. Следовательно, между численностью сельского населения и выбранными факторами имеется взаимосвязь, что подтверждает правильность их включения в построенную модель. Коэффициент множественной корреляции, который показывает характер связи между результативным признаком (Y) и факторными признаками (X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub>, X<sub>4</sub>), равен 0,599, а скорректированный коэффициент детерминации составил 25%.

Увеличение числа родившихся на 100 чел. позволит увеличить обеспеченность трудовыми ресурсами на 0,2 чел. на 100 Га, а увеличение миграционного прироста на 1000 чел. будет способствовать увеличению обеспеченности трудовыми ресурсами на 0,9 чел. на 100 Га. Коэффициент регрессии  $X_3$  (0,036918) является показателем того, что увеличение площади жилого фонда в сельской местности на 100 тыс. м<sup>2</sup> способствует увеличению обеспеченности работниками на 0,3 чел. на 100 Га сельскохозяйственных угодий. Стоит отметить, что существенное влияние на увеличение обеспеченности трудовыми ресурсами оказывает обеспеченность села социальной инфраструктурой. При строительстве 10 объектов инфраструктуры повлечет увеличение обеспеченности работниками на 0,03 чел. на 100 Га.

Таким образом, полученная модель позволяет спрогнозировать численность сельского населения на перспективу при улучшении значений признаков–факторов. Исследование показало, что к 2020 г. число родившихся при государственной поддержке сельских семей в рамках материнского (семейного) капитала увеличится на 15,3 тыс. человек, миграционный прирост в год благодаря закону «О бесплатном предоставлении в собственность отдельным категориям граждан земельных участков на территории Курской области» составит около 100 человек, а количество введенного жилья в сельской местности по подпрограмме «Обеспечение жильем молодых семей» возрастет до 75000 м<sup>2</sup>. Вместе с тем полагаем, что ежегодно будет вводиться в строй до 1 объекта инфраструктуры культурно-досугового типа в сельской местности.

Используя данные исследования, была спрогнозирована численность работников аграрного сектора на период с 2014 по 2020 г. В результате совершенствования направлений воспроизводства трудовых ресурсов обеспеченность работниками к 2020 г. увеличится на 57,9% и составит 3 чел. на 100 Га сельскохозяйственных угодий. В связи с этим построенная модель и выявленные зависимости позволяют сделать вывод о том, что за период с 2014

по 2020 г. численность трудовых ресурсов аграрного сектора увеличится на 62% и составит 41427 чел. (рис. 3.12).

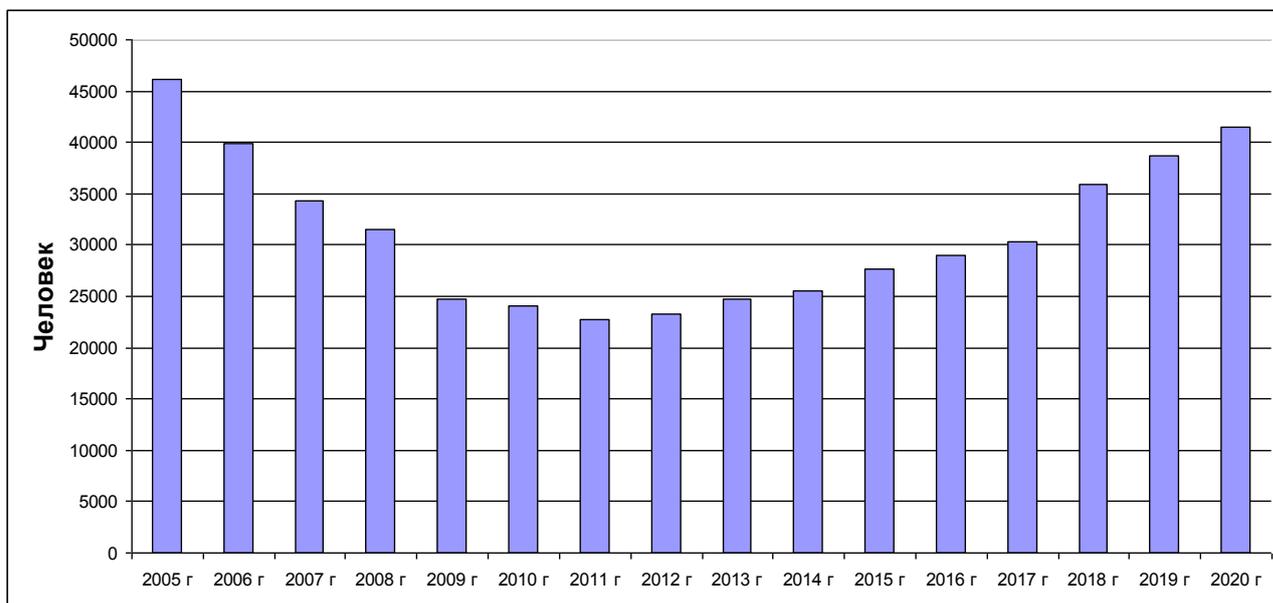


Рисунок 3.12 – Прогнозная численность работников с учетом предложений до 2020 г.

Таким образом, можно утверждать, что применение предложений совершенствования воспроизводства трудовых ресурсов в аграрном секторе будет способствовать увеличению численности работников и улучшению социально-экономических условий их проживания в сельской местности.

В современных условиях одной из главных проблем развития трудового потенциала остается проблема формирования человеческого капитала и обеспечения отрасли высококвалифицированными кадрами. Переход на инновационный путь развития экономики требует совершенствования форм обучения и подготовки специалистов новой формации.

Формирование необходимых знаний, навыков и качеств должно осуществляться непрерывно начиная с дошкольного возраста (рис. 3.13). На первом этапе важно научить ребенка к широкому восприятию мира и творческому мышлению. Эти качества весьма необходимы при подготовке эффективных агроменеджеров и иных высококлассных специалистов, что

позволит им мыслить не в рамках одной науки, а абстрактно, используя большой объем информации. На данном этапе главная роль в воспитании принадлежит дошкольным учреждениям и институту семьи. Вместе с тем в результате исследования было установлено, что высшее образование имеют лишь около 14% сельского населения [139]. Данный показатель и трудоемкость аграрного труда позволяют заключить, что институт семьи на селе работает неэффективно. Поэтому в данном направлении требуется разработка специальной образовательной программы.

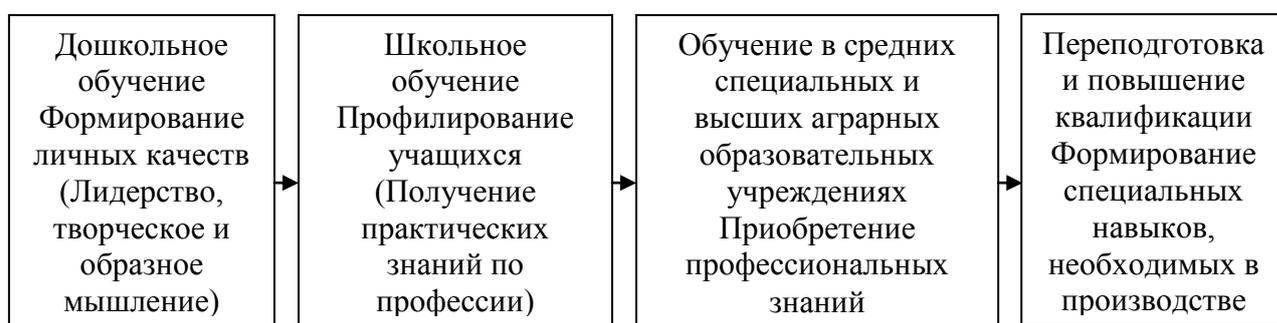


Рисунок 3.13 – Система непрерывного профессионального образования

Дальнейшая подготовка и профориентация специалистов осуществляется на базе сельских школ. Для формирования профессиональных знаний необходимо создание специализированных, оборудованных аграрных классов, где будет проводиться довузовская подготовка и учащиеся смогут получать дополнительную информацию о будущей профессии. В результате взаимодействия школы и аграрных образовательных учреждений профильное обучение будут осуществлять преподаватели средних специальных учебных заведений и вузов. Вместе с этим важно проводить совместные научно-практические конференции и организовывать практические занятия на основе факультативов с целью развития специальных навыков.

На следующем этапе вузовского обучения формируются профессиональные способности. На данной ступени образования большое значение приобретает развитие практических навыков. В настоящее время количество практических занятий не позволяет студентам получить в полном

объеме знания по соответствующей профессии и стать готовыми специалистами. В связи с этим рекомендуем значительно – до 30 недель – увеличить объем трудовой практики в результате тесного сотрудничества с сельскохозяйственными предприятиями. Практическая подготовка студентов должна принципиально стать важной частью образовательного процесса. Целевая подготовка специалистов будет способствовать их быстрой адаптации к условиям труда и позволит повысить их квалификационный уровень.

Последующее приобретение навыков происходит в процессе переподготовки и повышения квалификации кадров. В целях формирования человеческого капитала необходимы обучение и переподготовка работников, для того чтобы они освоили новую специальность или получили новые знания. Для успешного повышения квалификации работников требуется создание системы обучения и переподготовки кадров, а также интеграция учебных учреждений подготовки и их взаимодействие [115]. Повышение квалификации работников должно осуществляться по следующим направлениям:

- повышение квалификации в учебных заведениях аграрного образования;
- организация занятий по профессиональной подготовке кадров на сельскохозяйственных предприятиях;
- дистанционное обучение через сеть Интернет.

Система непрерывного профессионального образования будет способствовать формированию важных знаний, качеств и навыков, необходимых для становления квалифицированных, эффективных специалистов в аграрной сфере.

В качестве одного из направлений повышения квалификации специалистов предлагаем создание государственных или частных консультационных служб. Государственные консультационные службы организуются на базе аграрных образовательных учреждений, а частные консультационные организации работают самостоятельно на коммерческой основе. Кроме этого, возможно создание руководителями аграрных

организаций консультационных объединений на кооперативной основе, где в качестве консультантов будут выступать высококвалифицированные специалисты самих организаций с целью обмена опытом и повышения знаний (рис. 3.14).

Система консультационного обслуживания позволит обучать сотрудников сельскохозяйственных организаций по широкому кругу технологических, экономических и управленческих вопросов для успешного ведения агробизнеса [24].



Рисунок 3.14 – Организация системы консультационных служб

Стоит отметить, что важной проблемой российского села, несмотря на принимаемые меры, является проблема закрепляемости квалифицированных специалистов. Помимо существующих программ поддержки молодых специалистов, например таких, как предоставление жилья в сельской местности, необходимо предпринимать более эффективные меры, способствующие переезду и работе в аграрной сфере. Прежде всего, считаем

первостепенным развивать при поддержке муниципальной власти контрактное сотрудничество аграрного вуза и сельскохозяйственного предприятия, при котором выпускнику гарантировано трудоустройство в организации. На основе договора вуза и предприятия студенты могут практически обучаться и стажироваться в аграрных предприятиях, заинтересованных в квалифицированных специалистах. Вместе с этим предприятие может индивидуально заключать контракты со студентами и оплачивать их обучение, по окончании которого выпускники обязаны отработать определенное количество лет в организации или возратить инвестированные в них финансовые ресурсы. В результате такой формы взаимодействия выполняется задача закрепления кадров на селе и повышения их квалификационного уровня.

В качестве кардинальной меры предлагаем законодательно закрепить обязанность выпускников аграрных образовательных учреждений отработать не менее года по специальности. Данная мера позволит нормативно привлечь специалистов в аграрный сектор и впоследствии их там закрепить.

Формирование трудовых ресурсов села является системным и многоступенчатым процессом. На наш взгляд, предложенные мероприятия будут способствовать решению демографических, миграционных и кадровых проблем, которые сдерживают развитие и формирование трудового потенциала аграрного сектора.

### **3.3 Эффективность использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве**

Одной из важных задач функционирования сельского рынка труда является повышение эффективности использования трудовых ресурсов. Эффективное использование трудовых ресурсов оказывает непосредственное влияние на рынок труда, которое выражается в снижении безработицы, росте занятости и производительности труда.

В современных условиях продолжающиеся негативные процессы в аграрной сфере и обостряющиеся экономические проблемы отрицательно сказываются на качестве использования трудовых ресурсов [64].

На наш взгляд, основными мерами, которые позволят увеличить эффективность использования сельских трудовых ресурсов, будут являться материальное стимулирование работников и обновление основных производственных фондов.

Немаловажным фактором, влияющим на качество трудовых ресурсов, является проблема регулирования уровня заработной платы.

Невысокая заработная плата снижает мотивацию к труду и отрицательно воздействует на качество труда. Средняя заработная плата по Курской области в 2014 г. составила 23098,5 руб. А среднемесячная номинальная заработная плата работников сельского хозяйства составила 19901,3 руб., или 86% от общей среднемесячной заработной платы по области. Среди районов области наибольший размер средней заработной платы наблюдается в Медвенском районе – 26291,8 рублей, а самый низкий – 16865,4 рублей в Льговском районе Курской области [139].

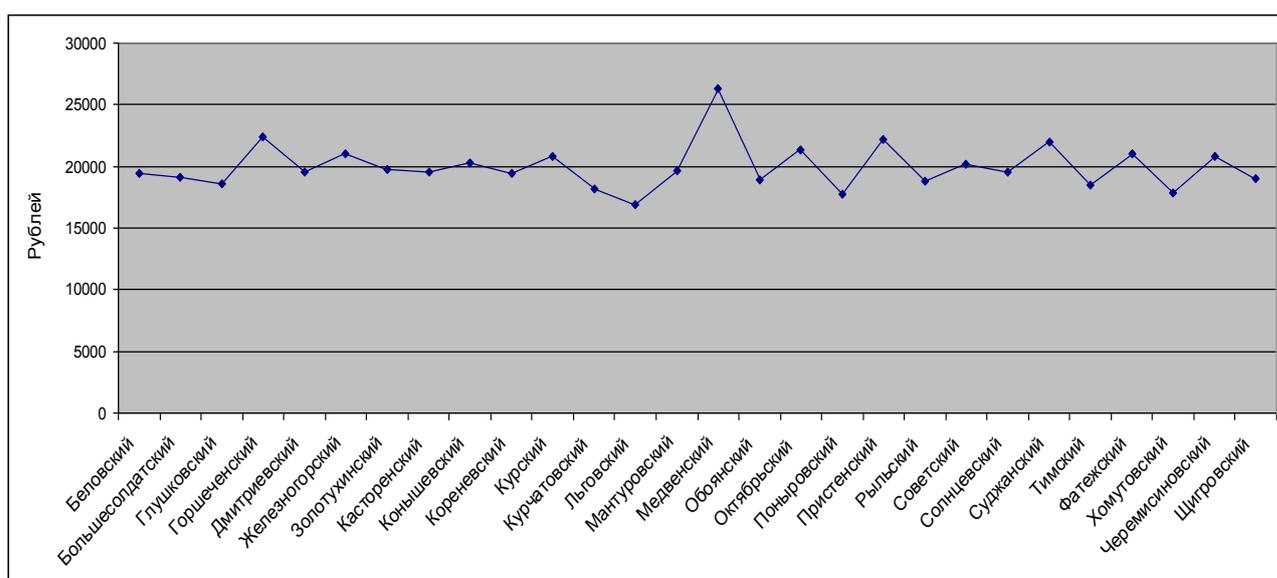


Рисунок 3.15 - Размер заработной платы в районах Курской области в 2014 г.  
(руб.)

Несмотря на рост заработной платы работников сельского хозяйства, ее уровень остается невысоким по области и не оказывает существенного влияния на прирост производительности труда и качество использования трудовых ресурсов (рис. 3.15).

Таким образом, одной из главных задач в области регулирования заработной платы сельского населения является увеличение ее уровня соразмерно повышению производительности труда, а также с целью повышения мотивации в трудовой деятельности.

Материальное стимулирование труда имеет первостепенное значение для повышения эффективности использования трудовых ресурсов, поскольку позволяет обеспечить тесную зависимость производительности труда от размера заработной платы.

Система материального стимулирования работников сельского хозяйства основывается на основной и переменной части заработной платы, премиях по итогам работы и социальных выплатах [50] (рис. 3.16).

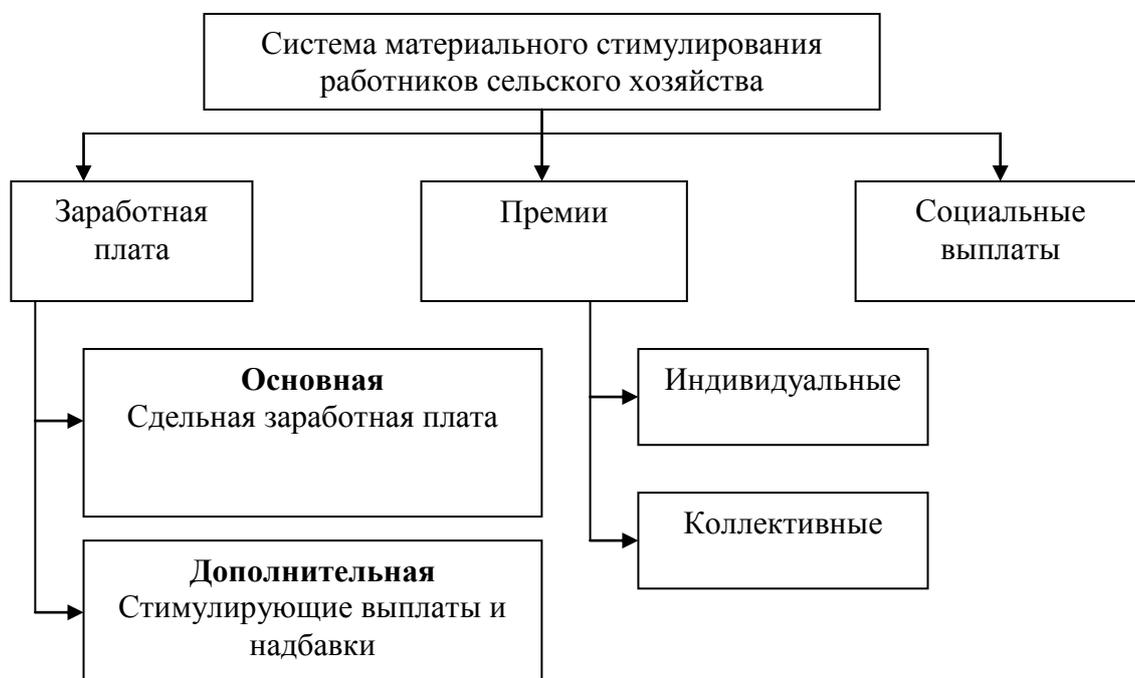


Рисунок 3.16 - Система материального стимулирования работников сельского хозяйства

Таким образом, заработная плата работников сельскохозяйственных организаций состоит из основной части, формируемой на основе отраслевой тарифной сетки, и дополнительной части, состоящей из стимулирующих выплат и компенсаций за объемы и качество работ [64].

При этом стоит отметить, что материальное стимулирование работников требует совершенствования с целью создания эффективной системы оплаты труда за счет:

- повышения минимальной заработной платы до величины, обеспечивающей воспроизводство рабочей силы;
- разработки премиальной системы и материальной поддержки работников.

Важным направлением совершенствования системы материального стимулирования является повышение минимальной заработной платы до величины, обеспечивающей воспроизводство рабочей силы, что позволит работнику иметь необходимые средства для обеспечения своих потребностей.

Как известно, минимальный размер заработной платы региона строится на основе величины прожиточного минимума и в большинстве случаев превышает его, а также не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством [64].

Так, например, сегодня размер минимальной заработной платы в Курской области составляет 7326 руб., а прожиточный минимум трудоспособного населения составляет 7151 руб. Однако, наряду с обычными расходами на еду и одежду, у работника существует потребность в создании семьи и продолжении рода.

Как пишет классик экономической мысли Д. Риккардо, «естественной ценой труда является та, которая необходима, чтобы рабочие имели возможность существовать и продолжать свой род без увеличения или уменьшения их числа» [121, с. 85]. Другими словами, размер заработной платы Д. Риккардо определял стоимостью средств существования работника и его семьи и жестко ограничивал прожиточным минимумом.

Того же взгляда придерживался А. Смит. Он писал: «Человек всегда должен иметь возможность существовать своим трудом, и его заработная плата должна, по меньшей мере, быть достаточной для его существования» [129, с. 66.]. А. Смит считал, что основой величины заработной платы является стоимость средств существования, необходимых для жизни рабочего и воспитания детей, которые сменяют его на рынке труда.

Похожего мнения придерживался и К. Маркс. Согласно его теории, заработная плата эквивалентна количеству товаров, необходимого для поддержания жизни рабочего и его семьи [165].

В итоге можно сделать вывод о том, что заработная плата работника формируется в зависимости от прожиточного минимума семьи, и данная идея подробно раскрыта в трудах видных представителей экономической мысли.

При этом следует отметить, что в настоящее время при формировании заработной платы не учитывается фактор воспроизводства рабочей силы.

Воспроизводство трудовых ресурсов является одним из основных источников их формирования и зависит от демографической ситуации в регионе.

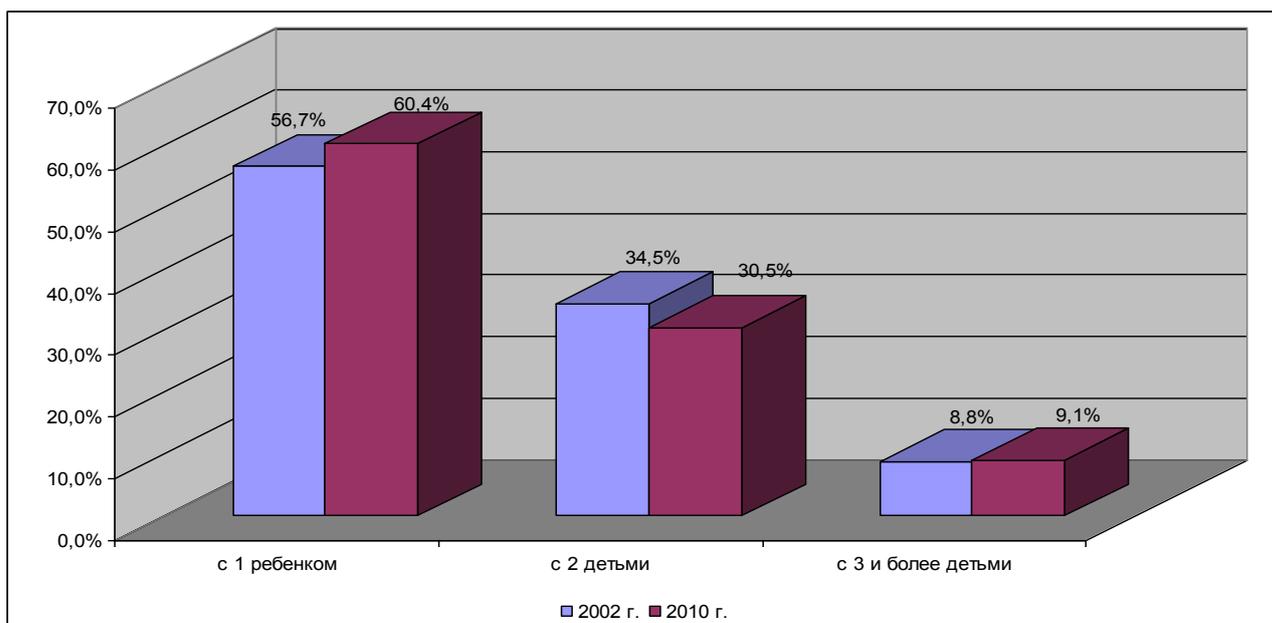


Рисунок 3.17 - Доля сельских домохозяйств по числу детей по итогам Всероссийской переписи населения 2002 и 2010 гг., %

Как видно из результатов Всероссийской переписи населения, за период с 2002 по 2010 г. подавляющее число домохозяйств имеет одного ребенка, а наименьшее – троих и более детей. За анализируемый период число домохозяйств с одним ребенком возросло на 3,7%, а число домохозяйств с двумя детьми, наоборот, сократилось на 4%. Количество домохозяйств с тремя и более детьми осталось приблизительно на прежнем уровне [148] (рис. 3.17).

В связи с неблагоприятными демографическими процессами в сельской местности, а именно небольшим числом сельских домохозяйств с двумя и более детьми, будет целесообразным установить формирование заработной платы в зависимости от прожиточного минимума работника и ребенка [64]. Таким образом, минимальная заработная плата в регионе будет равна:

$$MЗПрег. = ПМраб. + ПМреб., \quad (3.2)$$

где *MЗПрег.* – минимальная заработная плата в регионе;

*ПМраб.* – прожиточный минимум работника;

*ПМреб.* – прожиточный минимум ребенка.

Таким образом, при уровне прожиточного минимума в 2014 г. в 7151 и 6439 руб. для работника и ребенка соответственно, минимальная заработная плата составит 13590 руб., что на 85,5% больше настоящего уровня и в 2,4 раза больше минимального размера оплаты труда (рис. 3.18).

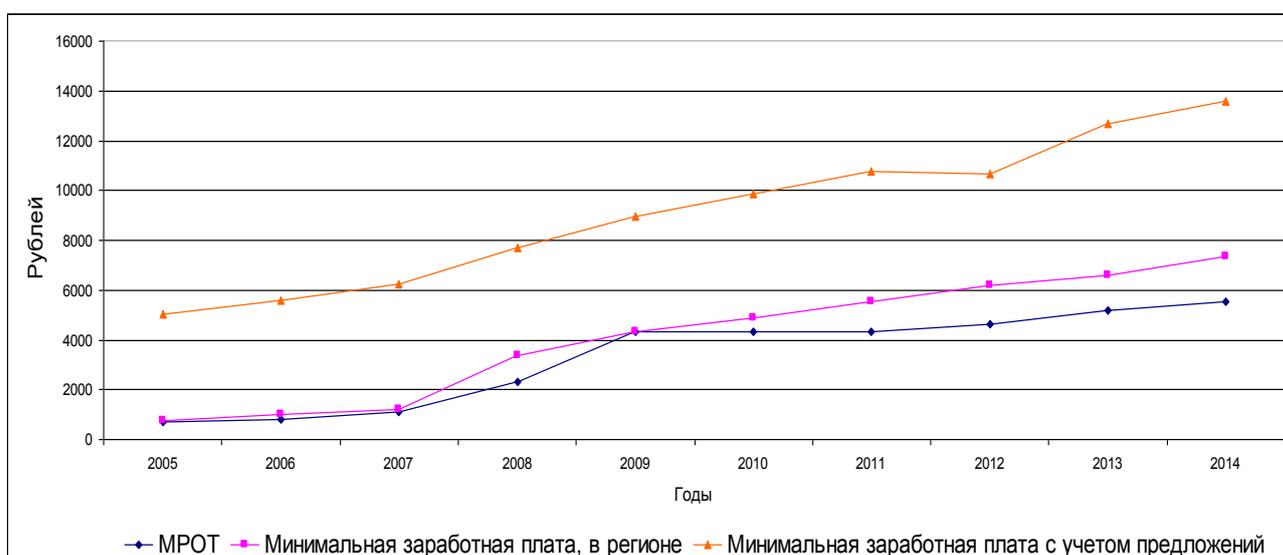


Рисунок 3.18 - Динамика размера минимальной заработной платы и МРОТ

В результате данная мера позволит увеличить и размер средней заработной платы в аграрном секторе (рис. 3.19). Так, средний размер заработной платы с учетом предложений должен увеличиться на 31,5% и составить 26162,3 руб.

По нашему мнению, предложенные мероприятия улучшат финансовое положение работников и позволят повысить материальное стимулирование труда в организациях сельского хозяйства.

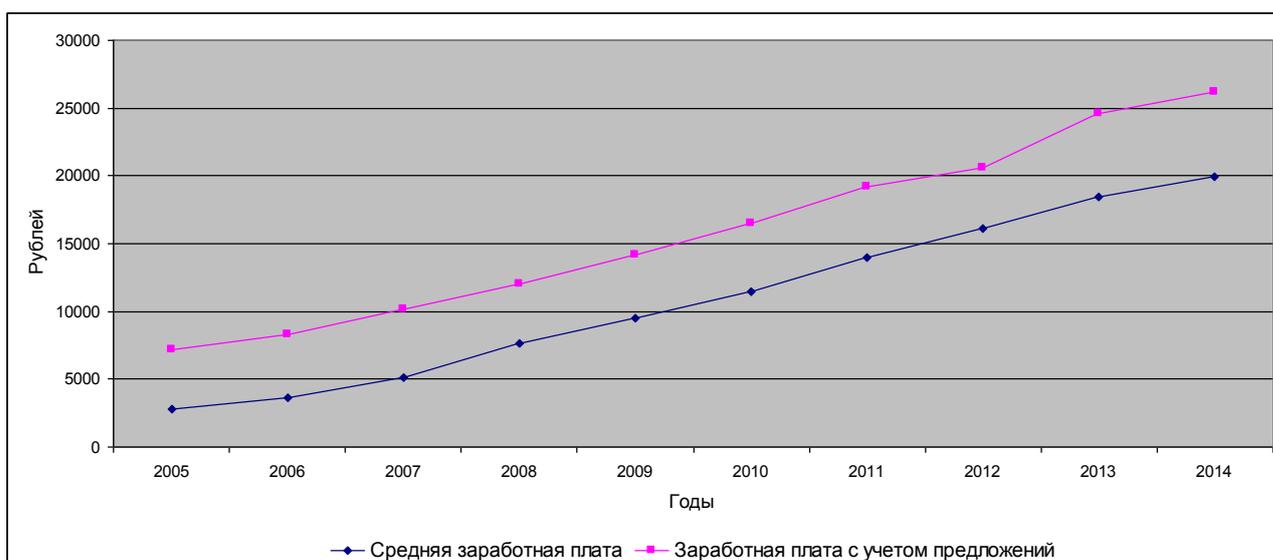


Рисунок 3.19 - Динамика размера средней заработной платы работников сельского хозяйства

Наряду с совершенствованием механизма установления минимальной заработной платы требует систематизации премиальная система в сельскохозяйственных организациях [64].

Следует отметить, что при разработке премиальной системы необходимо предусмотреть условия премирования, размеры премий, круг поощряемых работников и периодичность премирования [157]. При этом трудовые отношения между работником и работодателем должны быть зафиксированы в договоре или контракте, а премиальная система, как при коллективном, так и при индивидуальном премировании, на наш взгляд, обязана включать следующие виды премий:

- премирование за высокопроизводительный труд до 50% от зарплаты работника;
- натуральное премирование в случае неустойчивого финансового положения предприятия;
- премии от 10% до 100% заработной платы за качество выполненного труда;
- премии за количество отработанных дней;
- дивиденды в конце года по итогам полученного дохода [64].

Важной составляющей повышения материального стимулирования труда является обеспечение работника дополнительным набором социальных благ. В связи с этим считаем необходимым введение универсального социального пакета для работника аграрного сектора. Социальный пакет стимулирует результативность деятельности работника и способствует повышению производительности труда. Кроме того, социальный пакет повышает конкурентоспособность предприятия и является средством привлечения высококвалифицированных кадров [52]. В соответствии с нашим исследованием универсальный социальный пакет должен включать оплату мобильной связи, организацию отпуска, оплату проезда на транспорте, бесплатное питание и обучение персонала (табл. 3.9).

Оплата мобильной связи является важным элементом универсального социального пакета. Это объясняется необходимостью установления бесперебойной связи между территориально удаленными структурными объектами организации, в том числе для осуществления оперативного руководства производственным процессом. При средней компенсации телефонных разговоров в месяц в 100 руб., годовая стоимость льготы составит 1200 руб. Льготная мобильная связь является не только одним из социальных благ, но и средством повышения эффективности и качества управления внутри организации.

Большое значение на повышение работоспособности персонала оказывает предоставление оплачиваемого отпуска, в том числе бесплатных

санаторно-курортных путевок. Средняя стоимость одной такой путевки составит 10000 руб. Важность данного элемента социального пакета обуславливается необходимостью компенсации сложных условий сельскохозяйственного труда.

Обеспечение бесплатного проезда до места работы или до районного центра будет способствовать не только снижению финансовой нагрузки на бюджет работника, но и повышению его транспортной мобильности.

Таблица 3.9 – Предлагаемый состав универсального социального пакета

Наименование льготы	Содержание льготы	Основание расчета	Примерная стоимость льготы за год, руб.
Оплата мобильной связи	Оплата расходов мобильной связи при использовании собственного телефона в служебных целях или аренде служебного телефона работником	100 руб. / месяц	1200
Организация отпуска	Оплата санаторных или курортных путевок работникам	10000 руб. / год	10000
Проезд на транспорте	Обеспечение бесплатного проезда до места работы или до районного центра	80 руб. / месяц	960
Бесплатное питание	Обеспечение бесплатными обедами в организации или их оплата	100 руб. / день	24000
Оплата обучения персонала	Повышение квалификации персонала за счет предприятия при заключении договора на обучение с образовательным учреждением	5000 руб. / год	5000
Итого:			41160

Источник: составлено автором

При среднемесячной сумме расходов на транспорт в 80 руб., годовая стоимость услуги для предприятия составит 960 руб. При существующих

проблемах в транспортной инфраструктуре села будет решаться проблема доступности необходимых социальных благ и услуг.

Предоставление бесплатных обедов также является важным элементом универсального социального пакета. При среднемесячной компенсации на обеды в 2000 руб., ее годовая стоимость для предприятия составит 24000 руб. Обеспечение бесплатными обедами будет способствовать привлечению кадров и повышению интенсивности производства в результате восполнения энергетических затрат.

Повышение эффективности труда невозможно без совершенствования квалификации персонала. В связи с этим оплата обучения работников полностью или отчасти за счет предприятия должна являться базовым элементом социального пакета. Это, в свою очередь, позволит обеспечить непрерывную подготовку и переподготовку специалистов предприятия. Оплата обучения осуществляется на основе заключенного договора с образовательным учреждением. Средняя стоимость одного курса обучения составит около 5000 рублей.

В итоге общая годовая сумма социального пакета на одного работника составит 41160 руб., что составляет 18,6% фонда оплаты труда работника. Предлагаемый социальный пакет является обязательным и необходимым условием повышения конкурентоспособности организации и эффективности использования трудовых ресурсов.

Таким образом, для повышения эффективности использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве на основе материального стимулирования труда необходимо:

- 1) увеличить минимальную заработную плату до размера суммы прожиточного минимума работника и ребенка;
- 2) ввести универсальный социальный пакет.

Наряду с материальным стимулированием труда на повышение эффективности использования трудовых ресурсов значительное влияние оказывает техническое оснащение и перевооружение предприятия. В

результате исследования была установлена зависимость эффективности использования труда от его фондовооруженности. Таким образом, обновление основных фондов является средством повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

Нами была разработана методика определения необходимости и степени обновления основных средств предприятия в связи с неэффективным использованием трудовых ресурсов. Данная методика включает систему показателей обновления основных средств и соответствующую ей качественную модель оценки степени обновления основных средств.

Система показателей включает показатели рентабельности, фондовооруженности, трудоемкости, износа, поступления и обновления основных средств (табл. 3.10).

Показатель рентабельности труда количественно отражает эффективность использования трудовых ресурсов. Показатель фондовооруженности труда характеризует обеспеченность основными фондами и степень их оснащенности. Показатели рентабельности и фондовооруженности труда тесно между собой взаимосвязаны. Согласно исследованию, увеличение фондовооруженности работника на 1000 руб. будет способствовать увеличению качества использования труда на 75,3 руб.

Следующий показатель трудоемкости труда отражает затраты труда на производство продукции стоимостью 1 руб. В данной системе показателей уменьшение трудоемкости будет характеризоваться увеличением выпуска продукции вследствие обновления основных средств или, наоборот, высоким значением показателя в результате низкой оснащенности современными основными фондами.

Коэффициент износа показывает степень изношенности основных фондов. Коэффициент выбытия основных средств характеризует ту часть основных средств, которая имела к началу отчетного периода и которая выбыла за отчетный период из-за ветхости и износа. Коэффициент поступления отражает долю всех поступивших в течение года основных средств в общем их

объеме на конец года. Коэффициент интенсивности обновления основных средств отражает степень обновления основных средств и характеризует отношение стоимости выбывших к стоимости поступивших основных средств в течение года.

Таблица 3.10 – Система показателей оценки обновления основных средств

Наименование показателя	Способ исчисления	Градация величины показателя	Оценка значения показателя
Рентабельность персонала (Р), тыс. рублей	Чистая прибыль / Численность персонала	>800 0-800 <0	+1 0 -1
Трудоемкость (Тр), чел.-час. / рублей	Затраты времени / Выручка	<0,0006 0,0006-0,002 >0,002	+1 0 -1
Фондовооруженность (Фв.), тыс. рублей	Стоимость ОПФ / Численность персонала	>5000 500-5000 <500	+1 0 -1
Коэффициент износа основных средств (К изн.)	Сумма износа (амортизации) основных средств / Стоимость основных средств на начало года	<0,3 0,3-0,5 >0,5	+1 0 -1
Коэффициент поступления основных средств (К пост.)	Стоимость поступивших основных средств / Стоимость основных средств на конец года	>0,2 0,04-0,2 <0,04	+1 0 -1
Коэффициент интенсивности обновления (К инт. обн.)	Стоимость выбывших основных средств в течение года / Стоимость основных средств поступивших в течение года	>2 0,001-2 0	+1 0 -1
Коэффициент выбытия основных средств (К выб.)	Стоимость выбывших основных средств в течение года / Стоимость основных средств на начало года	>0,07 0,01-0,07 <0,01	+1 0 -1

Источник: составлено автором на основе данных Приложения Д

Интервалы значений каждого показателя были определены с помощью использования статистических методов. Для начала были рассчитаны все показатели системы по тридцати средним предприятиям области, представляющим каждый район; впоследствии – средние значения каждого показателя и их среднеквадратические отклонения для установления интервала значений.

Значению каждого показателя соответствует определенная оценка. В свою очередь, сумма всех оценок данных показателей (рейтинговая оценка) позволит определить уровень и степень ввода новых средств производства. Предлагаем выделить четыре уровня обновления основных средств: высокий, средний, низкий и очень низкий (неблагоприятный) (табл. 3.11).

Таблица 3.11 – Модель оценки степени обновления основных фондов

Уровень обновления основных фондов	Оценка, баллы	Характеристика необходимости обновления основных фондов	Предлагаемая величина повышения обновления основных фондов, %
1. Высокий	4–7	У предприятия наилучшие показатели прибыльности и обновления основных средств, фактическое их состояние обеспечивает эффективность использования трудовых ресурсов и стабильность обновления основных средств	Согласно норме амортизации
2. Средний	1–3	Экономические показатели не нарушены, отдельные из них имеют положительные значения, трудовые ресурсы используются недостаточно эффективно	10
3. Низкий	(–2)–0	Финансовые показатели не нарушены и не отрицательны, но их значения не обеспечивают эффективность использования труда, существует потребность в увеличении степени обновления основных средств	20
4. Очень низкий (Неблагоприятный)	(–7)–(–3)	Финансовые показатели не соответствуют нормативам, отражают неэффективное использование трудовых ресурсов и необходимость повышения обновления основных средств	30

Источник: составлено автором

При высоком уровне у предприятия наблюдаются наилучшие показатели прибыльности и обновления основных средств, фактическое их состояние обеспечивает эффективность использования трудовых ресурсов и стабильность обновления основных средств. Повышение обновления основных фондов производится в соответствии с нормой амортизации.

При среднем уровне обновления основных фондов экономические показатели не нарушаются, отдельные из них имеют положительные значения, однако трудовые ресурсы используются недостаточно эффективно. В связи с этим предлагаем увеличить поступление основных фондов на 10%.

Низкий уровень обновления основных фондов свидетельствует о том, что финансовые показатели не нарушены и не отрицательны, но их значения не обеспечивают эффективность использования труда, существует потребность в увеличении степени обновления основных средств. Рекомендуемая величина увеличения обновления основных фондов составит 20%.

Очень низкий уровень обновления основных фондов показывает несоответствие нормативным значениям и отражает неэффективное использование трудовых ресурсов. Необходимая величина повышения обновления основных средств составит 30%.

Так, для примера были взяты сельскохозяйственные предприятия ООО «Октябрьское агрообъединение», ООО «Маяк», ООО «Агрофирма «Реут»» и ОАО «Советская МТС», численностью персонала в 186, 116, 131 и 106 работников соответственно. В процессе анализа были исчислены указанные показатели степени обновления основных фондов и другие показатели состояния основных фондов, которые представлены в таблице 3.12.

В результате исследования было установлено, что уровень обновления основных фондов ООО «Октябрьское агрообъединение» – очень низкий, так как наблюдаются наименьшие показатели обновления основных фондов и связанный с этим низкий показатель рентабельности трудовых ресурсов. Уровень обновления основных фондов ООО «Маяк» соответствует низкому уровню, поскольку показатели фондовооруженности и коэффициент износа основных фондов имеют отрицательную оценку, а остальные показатели соответствуют наименьшим оценкам. К среднему уровню обновления необходимо относить сельскохозяйственное предприятие ООО «Агрофирма «Реут»» где все показатели имеют положительную оценку при невысоких показателях результативности деятельности. А высокий уровень обновления

основных фондов соответствует сельскохозяйственному предприятию ОАО «Советская МТС» с наивысшей оценкой большинства показателей (см. Приложение Е).

Таблица 3.12 – Оценка показателей степени обновления основных средств

Наименование показателя	Очень низкий		Низкий		Средний		Высокий	
	ООО «Октябрьское агрообъединение»		ООО «Маяк»		ООО «Агрофирма «Реут»»		ОАО «Советская МТС»	
	значение	оценка	значение	оценка	значение	оценка	значение	оценка
Рентабельность труда, тыс. руб.	– 2032,4	–1	230,4	0	181,3	0	1602,6	+1
Трудоемкость труда, чел.-час. / руб.	0,0023	–1	0,0018	0	0,0012	0	0,0004	+1
Фондовооруженность, тыс. руб.	1048,7	0	419,9	–1	523,2	0	5374,5	+1
К износа	0,57	–1	0,51	–1	0,25	+1	0,3	0
К выб.	0,02	0	0,11	+1	0,01	0	0,04	0
К поступ.	0,04	0	0,17	0	0,28	+1	0,21	+1
К инт. обн.	0,43	0	0,58	0	0,03	0	0,17	0
Итого:		–3		–1		2		4

Источник: составлено автором по данным сводных годовых отчетов сельскохозяйственных организаций Курской области

Стоит также отметить, что предприятие с высоким уровнем обновления основных фондов имеет низкие показатели износа основных средств, высокие показатели стоимости основных фондов, результативности деятельности предприятия и эффективности использования трудовых ресурсов. Предприятия же с очень низким уровнем обновления основных средств имеют низкие показатели эффективности использования трудовых ресурсов, обновления основных средств и, соответственно, низкие результаты труда (табл. 3.13).

Это можно объяснить слабым технически современным оснащением основных средств предприятия, что выражается в экстенсивности производства и одновременно высоком уровне издержек и затрат. Таким образом, очевидна

связь между степенью обновления основных фондов и показателями эффективности использования труда.

В связи с этим рекомендуется дополнительное увеличение поступления новых производственных фондов не менее чем на 30% для сельскохозяйственного предприятия ООО «Октябрьское агрообъединение», 20% для ООО «Маяк» и 10% для ООО «Агрофирма «Реут»». В результате этого улучшатся показатели фондовооруженности, поступления и интенсивности обновления основных средств, что в конечном счете отразится на итоговой оценке степени обновления основных средств и, соответственно, на результатах труда.

Таблица 3.13 – Дополнительные показатели оценки производственной деятельности предприятий в 2014 г.

Наименование показателя	Очень низкий	Низкий	Средний	Высокий
	ООО «Октябрьское агрообъединение»	ООО «Маяк»	ООО «Агрофирма «Реут»»	ОАО «Советская МТС»
Численность работников	186	116	131	106
Стоимость основных фондов, тыс. руб.	195059	48704	68541	569694
Выручка, тыс. руб.	181577	123226	217867	441097
Прибыль, тыс. руб.	-378025	26731	23744	169879
Затраты, тыс. руб.	238588	104219	180473	260012
Производительность, тыс. руб.	976,2	1062,3	1663,1	4161,3
Фондоотдача, тыс. руб.	0,9	2,5	3,2	0,8

Источник: составлено автором по данным сводных годовых отчетов сельскохозяйственных организаций Курской области

На наш взгляд, увеличение темпов обновления основных фондов позволит более эффективно использовать трудовые ресурсы и будет способствовать повышению результатов труда.

Наряду с этим использование модели для оценки обеспеченности предприятий основными фондами позволит государственным органам

определить депрессивные районы и впоследствии эффективно использовать инвестиции в сельское хозяйство. На основе предложенной методики возможно создание нового инвестиционного механизма распределения финансовых ресурсов, способствующего целевому использованию капитала для модернизации устаревших основных фондов. Экономическое обоснование финансовых вложений является условием их рационального использования.

Таким образом, сравнительный комплексный анализ хозяйственной деятельности сельскохозяйственных предприятий позволит сделать оценку о технологическом состоянии средств производства с целью повышения их модернизации. Использование методологического подхода оценки степени обновления основных фондов на практике будет способствовать принятию рациональных управленческих решений по распределению финансовых ресурсов, предназначенных для поддержки сельского хозяйства. В дальнейшем возможны модернизация и дифференциация предложенной модели в зависимости от региона, территории или подотрасли.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенные исследования позволили автору прийти к ряду выводов:

1. Трудовые ресурсы – это часть населения, обладающая психофизиологическими и интеллектуальными качествами, которые формируются в процессе экономико-трудовых отношений между обществом, трудовым коллективом и отдельным индивидом и которые необходимы для участия в хозяйственной и производственной деятельности. Такая трактовка позволяет рассматривать трудовые ресурсы не односторонне, а в комплексе элементов, характеризующих их сущность и устанавливающих различия с понятиями «рабочая сила», «трудовой потенциал» и «человеческий капитал».

Рабочая сила – это совокупность лиц, способных к труду и обладающих для этого необходимыми физическими и духовными качествами.

Трудовой потенциал представляет собой совокупность динамически развивающихся потенциальных способностей трудовых ресурсов к производству и достижению максимальных результатов.

Качественной составляющей трудового потенциала является человеческий капитал – сформированная в результате инвестиционных вложений совокупность знаний, навыков и мотиваций, используемая для получения дохода и повышения эффективности производства.

2. Трудовые ресурсы играют очень важную роль и в социально-экономической системе. За счет изменения спроса и предложения на труд трудовые ресурсы обеспечивают регулирование народного хозяйства. Кроме этого, они являются инициатором научно-технического прогресса, объектом и субъектом экономических отношений и выступают в качестве носителей духовных, социальных ценностей.

Воспроизводство трудовых ресурсов представляет собой социально-экономически обусловленный процесс непрерывного формирования, распределения, обмена и использования количественных и качественных характеристик трудовых ресурсов.

Эффективное использование трудовых ресурсов достигается при полной занятости и максимальном объеме производства. Эффективное использование трудовых ресурсов позволяет увеличить объемы производства, обеспечить рост прибыли и рентабельность предприятия, повысить мотивацию и заинтересованность работников в труде.

3. В результате исследования определены методологические подходы к анализу и оценке трудовых ресурсов и разработана система показателей оценки трудовых ресурсов региона. В предложенной системе показателей автору удалось обобщить все известные методики оценки трудовых ресурсов с целью их применения в аграрном секторе. Данная система основывается на показателях формирования и использования трудовых ресурсов и позволяет обобщить и наиболее полно представить информацию о состоянии и тенденциях развития трудовых ресурсов. Анализ и исследование указанных показателей оценки трудовых ресурсов позволяют эффективно планировать, распределять и использовать имеющиеся в наличии трудовые ресурсы, что благоприятно скажется на выполнении экономических задач.

4. Выявлены и аналитически обоснованы особенности и условия воспроизводства трудовых ресурсов в аграрном секторе, которые характеризуются интенсивностью, сезонностью сельского труда, неэффективным использованием и недостаточным количеством рабочей силы.

В результате исследования было установлено, что в районах Курской области численность населения младше и старше трудоспособного возраста занимает значительную долю, а в динамике наблюдается ее снижение. Уровень экономической активности в районах остается низким, и в динамике происходит также снижение этого уровня.

В процессе исследования также была дана оценка обеспеченности сельскохозяйственных организаций работниками основных видов профессий. В результате анализа было установлено, что сельскохозяйственная отрасль нуждается в дополнительном числе работников по большинству профессий. Наблюдается тенденция увеличения количества пашни и мясного поголовья и

уменьшения числа работников соответствующих профессий. Наряду с этим анализ показателей результативности труда показал повышение производительности труда и выработки, а также снижение показателей трудоемкости труда. Одной из причин данной тенденции является технологическая модернизация производства, что выразилось в увеличении выпуска продукции и одновременном уменьшении количества понесенных затрат.

Выявленные факторы и проблемы позволяют автору сделать вывод о несовершенстве сложившегося механизма формирования и использования трудовых ресурсов в аграрном секторе экономики и о необходимости улучшения его функционирования.

5. Разработана и обоснована концептуальная модель совершенствования организации воспроизводства трудовых ресурсов в аграрном секторе экономике, основанная на модернизации механизмов функционирования этапов воспроизводственного процесса, а именно: формирования, распределения, обмена и эффективного использования трудового потенциала. Совершенствование механизма формирования трудовых ресурсов основывается на улучшении функционирования демографического, миграционного, образовательного и продовольственного механизмов. Совершенствование механизмов распределения и обмена основывается на изменении условий и качества программ борьбы с безработицей службы занятости населения, совершенствование механизмов повышения рациональности использования трудовых ресурсов – на модернизации инвестиционного, производственного, организационного и мотивационного механизмов.

Использование основных положений концептуального подхода будет способствовать развитию трудового потенциала, снижению напряженности на рынке труда, сбалансированному устойчивому развитию сельских территорий и сельскохозяйственных предприятий.

6. Разработаны и обоснованы предложения по совершенствованию воспроизводства трудовых ресурсов сельских территорий.

Перспективные направления повышения формирования трудовых ресурсов в аграрном секторе заключаются в улучшении демографических условий на селе, стимулировании миграционных процессов и повышении квалификации трудовых ресурсов. Практические предложения совершенствования формирования трудовых ресурсов в области демографии на основе продления программы «Материнский капитал» для жителей села, увеличения субсидии по подпрограмме «Обеспечение жильем молодых семей», увеличения льготы по налогу на доходы физических лиц в зависимости от прожиточного минимума позволят улучшить демографическую ситуацию на селе, а также будут содействовать улучшению жилищных условий семьи и улучшению материального положения.

Система мер в области миграционной политики на основе субсидирования и стимулирования переезда в село, развития социальной инфраструктуры будет способствовать переезду населения в сельскую местность, а также привлечению потенциальной рабочей силы в сельскохозяйственную отрасль. А мероприятия в области кадровой политики, основанные на непрерывности образования, создании консультационных служб и закреплении кадров на селе, будут способствовать повышению квалификации персонала.

7. Предложены и научно обоснованы механизмы повышения эффективности использования трудовых ресурсов на основе материального стимулирования труда.

В связи с неблагоприятными демографическими процессами в сельской местности, а именно небольшим числом сельских домохозяйств с двумя и более детьми, будет целесообразным установить формирование заработной платы в зависимости от прожиточного минимума работника и ребенка.

Важной составляющей повышения материального стимулирования труда является обеспечение работника дополнительным набором социальных благ. Исходя из этого считаем необходимым введение универсального социального пакета для работника аграрного сектора. В соответствии с нашим

исследованием универсальный социальный пакет должен включать оплату мобильной связи, организацию отпуска, оплату проезда на транспорте, бесплатное питание и обучение персонала.

По нашему мнению, предложенные мероприятия улучшат финансовое положение работников и позволят повысить материальное стимулирование труда и обновление основных фондов в организациях сельского хозяйства.

Для повышения эффективности использования трудовых ресурсов необходимо непрерывное обновление основных фондов, так как это является средством увеличения результативности труда. Нами была разработана методика определения необходимости и степени обновления основных средств предприятия в связи с неэффективным использованием трудовых ресурсов. Данная методика позволит оценить достаточность основных фондов предприятий, определить технологически отсталые районы области с целью их дальнейшего финансового обеспечения для выравнивания экономического развития сельского хозяйства на территории всего региона.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Автономов В. История экономических учений: учеб. пособие / В. Автономов, О. Ананьин, Н. Макашева. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 784 с.
2. Адамчук В.В. Экономика и социология труда: учебник для вузов / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 2000. – 407 с.
3. Алиев И.М. Экономика труда: учебник для бакалавров / И.М. Алиев, Н.А. Горелов, Л.О. Ильина. – М.: Изд-во Юрайт, 2013. – 671 с.
4. Ахлакова И.Р. Трудовые ресурсы как фактор экономического роста / И.Р. Ахлакова // Теория и практика общественного развития. – 2012. – №4. – С.285–287.
5. Барбашин А.И. Экономика сельского хозяйства: курс лекций: 4- изд. / А.И. Барбашин. – Курск: Изд-во Курск. гос. с.-х. ак., 2009. – 278 с.
6. Барбашин Е.А. Трудовой потенциал как объект научного исследования / Е.А. Барбашин, С.М. Белоусов // Вестник Курской ГСХА. – 2008. – Т.1. – №1. – С. 48–50.
7. Барбашин Е.А., Концептуальная модель оценки воспроизводственного процесса в сельском хозяйстве / Е.А. Барбашин, О.Н. Пронская // Вестник Курской ГСХА. – 2014. – №9. – С. 12–14.
8. Белокопытов А.В. Совершенствование закрепляемости молодых кадров в аграрном секторе экономики региона / А.В. Белокопытов // Экономика труда. – 2015. – Т.2. – №4. – С. 255-266.
9. Белокопытов А.В., Кутузова А.А. Воспроизводство трудовых ресурсов сельского хозяйства Смоленской области / А.В. Белокопытов, А.А. Кутузова // Достижения науки и техники АПК. – 2015. – Т.29. – №4. – С. 12-14.
10. Беседина В.Н. Современные проблемы воспроизводства и использования рабочей силы сельскохозяйственных предприятий: теория, практика / В.Н. Беседина. – Курск: Изд-во КГСХА, 2002. – 342 с.
11. Бессонова Л.Н. Особенности оценки трудовых ресурсов на уровне региона / Л.Н. Бессонова // Стратегия устойчивого развития регионов России. – 2012. –

№9. – С. 80–84.

12. Бондаренко Л.В. Демографическая ситуация на селе и перспективы развития сельских территорий / Л.В. Бондаренко // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2013. – №3. – С. 53–57.

13. Бондаренко Л.В. Состояние сельского рынка труда / Л.В. Бондаренко, А.А. Груднева // Уровень жизни населения регионов России. – 2010. – №3. – С. 24–32.

14. Бородин А.И. Методические подходы совершенствования оценки эффективности использования трудовых ресурсов / А.И. Бородин, М.В. Ештокин, А.Н. Сорочайкин // Вестник СамГУ. – 2014. – №2. – С. 164–172.

15. Бородин А.И. Основные подходы к оценке эффективности труда персонала / А.И. Бородин, Н.Н. Шаш // Человек и труд. – 2013. – №10. – С. 54–57.

16. Бреев Б.О. Человек и производство / Б.О. Бреев. – М.: Мысль, 1989. – 266 с.

17. Булгаков С. Капитализм и земледелие: в 2 т. / С. Булгаков. – СПб: Книга по Требованию, 1900, Т.1. – 347с.

18. Булгаков С. Философия хозяйства / С. Булгаков. – Нью-Йорк.: Chalipze Publications, 1982. – 330 с.

19. Векленко В.И. Эффективность труда в фермерских хозяйствах: монография / В.И. Векленко, С.П. Пугач. – Курск: КГУ, 2011. – 143 с.

20. Вечканов Г.С. Современная экономическая энциклопедия / Г.С. Вечканов, Г.Р. Вечканова. – СПб: Лань, 2002. – 880 с.

21. Войтов А.Г. Экономика. Общий курс (Фундаментальная теория экономики): учебник. – 6-е перераб. и доп. изд. / А.Г. Войтов. – М.: Издат.-книготорг. центр «Маркетинг», 2002. – 584 с.

22. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов / Б.М. Генкин. – 7-е изд., доп. – М.: Норма, 2007. – 448 с.

23. Гончаров В. Особенности инвестиционной деятельности в АПК России / В. Гончаров, С. Котеев // Инвестиции в России: Ежемесячный научно-

практический журнал Консультативного совета по иностранным инвестициям в России. – М., 2012. – №3. – С. 10-13.

24. Горохов А.А. Система кадрового обеспечения агропромышленного комплекса: опыт Германии / А.А. Горохов // Аграрный вестник Урала. – 2011. – №3. – С. 91-92.

25. Горшенина Е.В. Региональные экономические исследования: теория и практика. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2009. – 203 с.

26. Государственная служба занятости населения Курской области. Статистические данные [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kursk.regiontrud.ru/home.aspx> (Дата обращения 16.05.2015).

27. Гущина Е.Г. Мобильность рабочей силы: факторы и последствия / Е.Г. Гущина, Е.В. Тимачева // Труд и социальные отношения. – 2008. – №2. – С. 29–34.

28. Данилова И.В. Социальная инфраструктура села как фактор управления качеством трудовых ресурсов / И.В. Данилова, В.Н. Лавров, С.В. Илюхина // Вестник ЮУрГУ. – 2010. – №26. – С. 113–117.

29. Денисон Э. Оценка источников экономического роста как база долгосрочных прогнозов / Э. Денисон // Долгосрочное планирование и прогнозирование. – М.: Прогресс, 1975.

30. Дитц Н.Ф. Влияние миграции на трудовой потенциал региона / Н.Ф. Дитц, Ч.О. Тюлюш // Вестник Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова. – 2013. – №5. – С. 96–99.

31. Добрунова А.И. Социальная инфраструктура сельских территорий как объект управления / А.И. Добрунова // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2012. – №9. – С. 60–62.

32. Долгов В. Низкая цена земли и рабочей силы препятствуют аграрному развитию / В. Долгов, Н. Светлов, С. Кудряшов // АПК: Экономика и управление. – 2010. – №8. – С. 42–46.

33. Долгушкин Н.К. Трудовой потенциал российского села: состояние и перспективы / Н.К. Долгушкин. – М.: ФГНУ «Росинфоагротех», 2004. – 312 с.

34. Дорофеев А.Ф. Пути повышения эффективности воспроизводства человеческого капитала в АПК / А.Ф. Дорофеев // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2012. – №9. – С. 60-67.
35. Еремин В. И. Механизмы формирования и использования трудовых ресурсов села (Теория, методология, практика): дис. ... д-ра экон. наук: 08.00.05 / В.И. Еремин. – М., 2003. – 319 с.
36. Ефимова Л.А. Методические подходы к оценке человеческого капитала / Л.А. Ефимова // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2015. – № 1-1. – С. 69-74.
37. Ефимова М.Р. Социально-экономическая статистика: учеб. для бакалавров / М.Р. Ефимова, А.С. Аброскин, С.Г. Бычкова и др. – М.: Юрайт-Издат, 2012. – 591с.
38. Ештокин М.В. Модель воспроизводства трудового потенциала в регионе / М.В. Ештокин // Основы экономики, управления и права. – 2014. – №1. – С. 71–77.
39. Жуков А.Л. Теоретические основы экономики и социологии труда: учебник / А.Л. Жуков, А.И. Рофе. – М.: МИК, 1999. – 335 с.
40. Забродин Ю. На весах экономики человеческие ресурсы / Ю. Забродин // Человек и труд. – 1997. – №8. – С. 92-95.
41. Закон Курской области «О бесплатном предоставлении в собственность отдельным категориям граждан земельных участков на территории Курской области» от 21 сентября 2011 г. № 74-ЗКО [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://oblduma.kursknet.ru/zd5/11-074zko.php> (Дата обращения 15.03.2015).
42. Закон Курской области «О Программе социально-экономического развития Курской области на 2011 - 2015 годы» от 28 февраля 2011 г. N 15-ЗКО [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://oblduma.kursknet.ru/zd4/11-015zko.php> (Дата обращения 17.03.2015).

43. Заславская Т.И. Методологические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов / Т.И. Заславская, Р.В. Рывкина. – Новосибирск: Наука, 1974. – 318 с.
44. Зверева Г.П. Актуальные проблемы воспроизводства трудовых ресурсов в аграрном секторе экономики / Г.П. Зверева, Г.Г. Оленина // Экономика и социум. – 2015. – №1–3 (14). – С. 187–190.
45. Зверева Г.П. Тенденции и перспективы воспроизводства трудовых ресурсов в сельском хозяйстве / Г.П. Зверева // Альманах современной науки и образования. – 2012. – №5. – С. 62–65.
46. Иванова В.Н. Формирование рациональной структуры трудовых ресурсов в АПК России / В.Н. Иванова, В.Д. Гончаров // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. – 2011. – №4. – С. 20–24.
47. Ильин А.Е. Оплата труда и его эффективность в аграрном производстве / А.Е. Ильин, Г.В. Ильина, И.В. Выскребенцева // Аграрная наука. – 2009. – №8. – С. 12–14.
48. Ильин А.Е. Современные проблемы повышения занятости сельского населения / А.Е. Ильин, А.М. Конорев // Материалы международной научно-практической конференции, 25–27 января 2012 г., Курск, Ч. 4. – Курская ГСХА. – 2012. – С. 136–138.
49. Ильин А.Е. Трудовой потенциал аграрного сектора Курской области / А.Е. Ильин, А.М. Конорев // Вестник Курской ГСХА. – 2013. – №5. – С. 10–12.
50. Ильина Г.В. Материальное стимулирование работников сельскохозяйственных организаций / Г.В. Ильина, А.Е. Ильин. – Курск: Изд-во Курск. гос. с.-х. ак., 2008. – 183 с.
51. Ильина И.В. Эффективность и стимулирование труда в сельскохозяйственных организациях / И.В. Ильина. – Курск: Изд-во Курск. гос. с.-х. ак., 2011. – 157 с.
52. Ильинова О.В. Социальный пакет как инструмент системы материального стимулирования / О.В. Ильинова // Вестник Курской ГСХА. – №6. – 2013. – С. 29–31.

53. Илюхин А.А. Социальная инфраструктура и трудовые ресурсы сельских территорий / А.А. Илюхин, С.В. Илюхина // Экономика региона. – 2011. – №4. – С. 249–253.
54. Капелюшников Р. Производительность труда и стоимость рабочей силы: как рождаются статистические иллюзии / Р. Капелюшников // Вопросы экономики. – 2009. – №4. – С. 59–79.
55. Касимовский Е.В. Трудовые ресурсы: формирование и использование / Е.В. Касимовский. – М.: Экономика, 1975. – 254 с.
56. Кашепов А.В. Рынок труда: проблемы и решения. / А.В. Кашепов, С.С. Сулакшин, А.С. Малчинов. – М.: Научный эксперт, 2008. – 232 с.
57. Кейнс Дж. М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. М. Кейнс; пер. с англ. Н.Н. Любимова; под ред. Л.П. Куракова. – М.: Гелиос АРВ, 2002. – 352 с.
58. Кенэ Ф. Избранные экономические произведения / Ф. Кенэ. - М.: Соцэкгиз, 1960. – 426 с.
59. Кижлай Г.М. Трудовые ресурсы и экономическая эффективность их использования в сельском хозяйстве / Г.М. Кижлай, Н.С. Рогалева // Аграрный вестник Урала. – 2014. – №7. – С. 88–93.
60. Кирьянова В.Н. Институциональная организация воспроизводства рабочей силы в сельском хозяйстве / В.Н. Кирьянова // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. – 2013. – №4. – С. 22–25.
61. Кирьянова В.Н. Направления совершенствования экономического механизма воспроизводства рабочей силы в сельхозорганизациях / В.Н. Кирьянова // Экономика, труд, управление в сельском хозяйстве. – 2015. – №4 (25). – С. 56–59.
62. Коваленко Н.Я. Экономика сельского хозяйства: учеб. для студ. высш. учеб. завед. / Н.Я. Коваленко, Ю.И. Агирбов, Н.А. Серова и др. – М.: ЮРКНИГА, 2004. – 384 с.
63. Кокин Ю.П. Экономика труда: учеб. / Ю.П. Кокин, П.Э. Шлендер. – М.: Магистр, 2010. – 686 с.

64. Конорев А.М. Повышение эффективности использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве на основе материального стимулирования труда / А.М. Конорев // Вестник Курской ГСХА. – 2014. – №4. – С. 32–34.
65. Конорев А.М. Проблемы формирования человеческого капитала в аграрном секторе (на примере Курской области) / А.М. Конорев // Проблемы современной экономики. – 2014. – №2. – С. 410–412.
66. Корнейчук Б.В. Экономика труда: учеб. пособие / Б.В. Корнейчук. – М.: Гардарики, 2007. – 286 с.
67. Крутикова В.В. Молодые кадры АПК на рынке труда / В.В. Крутикова / Аграрная наука – сельскому хозяйству: материалы Всерос. науч.-практической конф., 27–28 января 2009 г., г. Курск, Ч.2. – Курск: Изд-во Курск. гос. с.-х. ак., 2009. – С. 211–215.
68. Кудрявцева О.В. Теоретические подходы к определениям «трудовой потенциал человека», «трудовые ресурсы», «рабочая сила» / О.В. Кудрявцева // Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences. – 2012. – Т.1. – №1. – С. 31–38.
69. Кудрявцева О.В. Экономический механизм формирования и использования рабочей силы на селе / О.В. Кудрявцева. – Тверь: «АгросферА» ТГСХА, 2010. – 141 с.
70. Кузнецов Ю.А. Человеческий капитал, производительность труда и экономический рост / Ю.А. Кузнецов // Экономический анализ: теория и практика: Научно-практический журнал. – М., 2012. – №43. – С. 2–17.
71. Лобанова Т. Производительность труда и ее показатели / Т. Лобанова // Справочник по управлению персоналом: Журнал российской HR – практики. – М., 2012. – №3. – С. 52–56.
72. Лобачева И.П. Использование трудовых ресурсов в сельскохозяйственном производстве Костромской области: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / И.П. Лобачева. - Ярославль, 2007. – 22 с.
73. Мазин А.Л. Экономика труда: учеб. пособие / А.Л. Мазин. – М.: Юнити-Дана, 2008. – 575 с.

74. Макринова Е.И. Образовательный уровень как объективный фактор повышения эффективности использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве / Е.И. Макринова, А.А. Паронян // Вестник Курской ГСХА. – 2013. – №8. – С. 25–28.
75. Маликова Я.И. Эффективность использования трудовых ресурсов в сельскохозяйственных предприятиях Вологодской области: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Я.И. Маликова. - Ярославль, 2005. – 20 с.
76. Маркс К. Капитал: Критика политической экономии: Т.1. Кн. 1. Процесс производства капитала. – М.: Госполитиздат, 1960. – 907 с.
77. Маркс К. Сочинения: изд. 2-ое: в 50 т., Т.23 ч.1 Капитал. / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М.: Госполитиздат, 1955 г. – 773 с.
78. Маркс К. Капитал: Критика политической экономии / Маркс К. Соч.: в 4 т. Т.1. Кн. 1. Процесс производства капитала. – М.: Госполитиздат, 1978. – 908 с.
79. Маркс К. Сочинения: изд. 2-ое: в 50 т., Т.25. ч.1. / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М.: Госполитиздат, 1975 г. – 720 с.
80. Меренкова И.Н. Человеческий потенциал как фактор устойчивого развития сельских территорий / И.Н. Меренкова // Устойчивое и инновационное развитие регионов России в условиях глобальных трансформаций: материалы междунар. Науч.-практической конф. Липецкий филиал Финансового университета при Правительстве РФ. – Липецк, 2015. – С. 248–255.
81. Меренкова И.Н. Развитие сельских территорий на основе формирования социальной инфраструктуры АПК / И.Н. Меренкова, А.Л. Медков // Никоновские чтения. – 2010. – №15. – С. 277–279.
82. Меренкова И.Н. Формирование механизма устойчивого развития сельских территорий на основе проведения их комплексной оценки / И.Н. Меренкова, А.Л. Медков // ФЭС: Финансы. Экономика. Стратегия. – 2011. – №5. – С. 53–57.
83. Методологические положения по статистике / Госкомстат России. – М.: Логос, 1996. – Вып. 1 – 674 с.
84. Милль Дж. Ст. Основы политической экономии. в 3 т., Т.1 – М.: Прогресс, 1980-1981. – 496 с.

85. Минаков И.А. Экономика отраслей АПК / И.А. Минаков, Н.И. Куликов, О.В. Соколов и др. – М.: КолосС, 2004. – 464 с.
86. Минашкин А.Н. Экономическая эффективность использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве Курской области: оценка и возможности роста / А.Н. Минашкин // Вестник Курской ГСХА. – 2011. – №4. – С. 24–25.
87. Михайлов А.Н. Управление трудовыми ресурсами региона в посткризисных условиях / А.Н. Михайлов // Экономика и управление. – СПб., 2011. – №1. – С. 28–33.
88. Морозова С.Н. Анализ производительности труда – показатель эффективности использования трудовых ресурсов / С.Н. Морозова, С.А. Кращенко // Вестник МИУ. – 2014. – №5–6. – С. 60–70.
89. Налоговый Кодекс Российской Федерации в редакции от 1.01.2016 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://base.garant.ru/10900200/35/#block\\_20023](http://base.garant.ru/10900200/35/#block_20023) (Дата обращения 25.01.2016).
90. Немерюк Е.Е. Формирование регионального рынка труда и факторы, влияющие на его развитие / Е.Е. Немерюк, Л.С. Аникин // Известия Саратовского университета. – 2007. – Т 7. Сер. Социология. Политология. Вып. 1. – С. 21–28.
91. Новиков В. Воспроизводство и использование человеческого капитала в сельском хозяйстве / В. Новиков, В. Стрельцов, В. Чалый // АПК: экономика и управление. – 2014. – №10. – С. 74.
92. Новиков В.Г. Трудовой потенциал сельских территорий: актуализация теории и методологии исследования / В.Г. Новиков // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2011. – №5. – С. 48–52.
93. Овчинцева Л.А. От поддержки социальной инфраструктуры к устойчивому развитию сельских территорий / Л.А. Овчинцева // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2012. – №12. – С. 40–44.
94. Одегов Ю.Г. Экономика труда: учеб. в 2 т., Т.1 / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко,

- Л.С. Бабынина. – М.: Альфа-Пресс, 2007. – 756 с.
95. Окомина Е.А. Воспроизводство трудовых ресурсов в АПК / Е.А. Окомина // Вестник Новгородского государственного университета. – 2006. – №37. – С. 41–43.
96. Остапенко Ю.М. Экономика труда: учеб. пособие / Ю.М. Остапенко. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 272 с.
97. Панков Б.П. Методы регулирования сельского рынка труда / Б.П. Панков // АПК: Экономика, управление. – 2010. – №11. – С. 82-86.
98. Панков Б.П. Региональная дифференциация сельской бедности / Б.П. Панков, В.Я. Малахова // Никоновские чтения. – 2006. – №11. – С. 275–277.
99. Панков Б.П. Рынок труда на селе и его регулирование (Вопросы теории и практики) / Б.П. Панков; 2-е изд., перераб. и доп. – М.: АгриПресс. – 2007. – 267 с.
100. Парамонов П.Ф. Экономика предприятий: учеб. пособие, ч.1 / П.Ф. Парамонов, В.В. Бут, Г.Н. Барсукова, И.Е. Халявка. – Краснодар: КГАУ, 2008. – 331 с.
101. Паронян А.А. Концептуальный подход к разработке стратегических направлений повышения эффективности использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве / А.А. Паронян // Вестник Курской ГСХА. – 2013. – №7. – С. 2–5.
102. Паронян А.С. Основные факторы повышения эффективности использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве / А.С. Паронян, А.А. Паронян, М.В. Гейко, Ю.Д. Ванин // Вестник Курской ГСХА. – 2013. – №5. – С. 28–31.
103. Паронян А.С. Особенности воспроизводства трудовых ресурсов аграрного сектора экономики в современных условиях / А.С. Паронян, А.А. Паронян, Ю.Д. Ванин // Вестник Курской ГСХА. – 2013. – №4. – С. 7–12.
104. Пархомчук М.А. Совершенствование подготовки конкурентоспособных кадров управления / М.А. Пархомчук, А.А. Головин, Д.В. Андросов // Вестник

Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2012. – №4. – С. 4–6.

105. Пархомчук М.А. Методы оценки стоимости человеческого капитала организации / М.А. Пархомчук, В.А. Головина, И.И. Курасова, Е.О. Яковлева // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2011. – Т.6. – №6. – С. 45–46.

106. Пархомчук М.А. Методология количественной оценки человеческого капитала региона / М.А. Пархомчук, О.И. Солодухина // Казанская наука. – 2015. – №12. – С. 60–63.

107. Петриков А.В. Государственная поддержка сельского хозяйства крепнет / А.В. Петриков // Экономика сельского хозяйства России. – 2009. – №6. – С. 8–13.

108. Петриков А.В. Социальное развитие села – общенациональная проблема / А.В. Петриков // Экономика сельского хозяйства России. – 2007. – №5. – С. 10–12.

109. Подпрограмма «Обеспечение жильем молодых семей» федеральной целевой программы «Жилище» на 2015–2020 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/12182235/> (Дата обращения 25.03.2015).

110. Постановление Правительства РФ «О федеральной целевой программе "Устойчивое развитие сельских территорий на 2014–2017 годы и на период до 2020 года"» от 15.07.2013 N 598 (ред. от 16.01.2015) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://government.ru/media/files/41d47baf642258e68c1b.pdf> (Дата обращения 23.03.2015).

111. Прока Н.И. Экономика труда в организациях АПК / Н.И. Прока. – М.: КолосС, 2009. – 440 с.

112. Пронская О.Н. Особенности воспроизводства трудовых ресурсов в сельском хозяйстве на современном этапе / О.Н. Пронская // В сборнике: Вопросы образования и науки теоретический и методический аспекты: сборник научных трудов по материалам междунар. науч.-практической конф. – 2015. – С. 114–115.

113. Пронская О.Н. Оценка современного состояния воспроизводства трудовых ресурсов в сельскохозяйственных предприятиях Курской области / О.Н. Пронская, О.С. Фомин // Экономика и предпринимательство. – 2012. – №2 (25). – С. 105–111.
114. Пронская О.Н. Повышение заинтересованности работников как условие воспроизводства трудовых ресурсов в сельском хозяйстве / О.Н. Пронская // Экономика и предпринимательство. – 2012. – №1 (24). – С. 104–110.
115. Пузачёва Н.В. Кадровый потенциал АПК и проблемы его воспроизводства / Н.В. Пузачёва, Б.П. Панков // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2008. – №5. – С. 89–91.
116. Пчелкина В.В. Личные подсобные хозяйства населения и особенности формирования трудовых ресурсов / В.В. Пчелкина // Вестник Чувашского университета. – 2004. – №1. – С. 97–102.
117. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – М.: ИНФРА-М, – 2006. – 495 с.
118. Распоряжение Правительства РФ «О Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года» (с изменениями и дополнениями) от 17 ноября 2008 г. N 1662-р [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/194365/> (Дата обращения 23.03.2015).
119. Ржаницина Л. Демография и трудовая занятость / Л. Ржаницина // Человек и труд. – 2013. – №5–6. – С. 20–27.
120. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения / Д. Рикардо // Антология экономической классики: Пети, Смит, Риккардо. – М.: Эконом-Ключ, 1993. – 478 с.
121. Риккардо Д. Начала политэкономии, налоговое обложение: соч. в 5т, Т.1. - М.: Госполитиздат, 1955. – 339 с.
122. Рофе А.И. Еще раз о рабочей силе и человеческом капитале / А.И. Рофе // Труд и социальные отношения. – 2010. – №3. – С. 13–19.

123. Рофе А.И. Экономика труда: учеб. / А.И. Рофе. — М.: КНОРУС, 2010. — 400 с.
124. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий АПК: учеб. пособие / Г.В. Савицкая. — 6-е изд., стер. — Мн.: Новое знание, 2006. — 652 с.
125. Саруханов Э.Р. Экономика предприятия / Э.Р. Саруханов. - М.: Экономика, 2011. — 734 с.
126. Сельское хозяйство регионов России: проблемы и перспективы / В.С. Кривошлыков, Н.В. Жахов, А.М. Конорев. - Курск: Деловая полиграфия, 2016. — 244 с..
127. Слезингер Г.Э. Труд в условиях рыночной экономики. Учебное пособие / Г.Э. Слезингер. — М.: Инфра-М, 1996. — 336 с.
128. Смирнова Т.Л. Влияние миграции на экономическую безопасность и рынок рабочей силы в России / Т.Л. Смирнова // Фундаментальные исследования. — 2008. — №10. — С. 71–72.
129. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. — М.: Изд-во Социально-экономической литературы, 1962. — 688 с.
130. Смит А. Исследование о природе и причинах богатств народов. Пер. с англ. / А. Смит. — Петрозаводск: Петроком, 1993. — 320 с.
131. Степаненко Е.И. Основные направления анализа использования трудовых ресурсов сельскохозяйственных организаций / Е.И. Степаненко // Вестник Российского государственного аграрного заочного университета. — 2011. — №11. — С.191-195.
132. Степанов И.Г. Систематизация показателей анализа воспроизводства основных фондов / И.Г. Степанов, А.С. Матиевич // Вестник Пермского университета. — 2012. — №1(12). — С. 66–76.
133. Стефанов Р.Е. Государственное регулирование региональной инвестиционной деятельности в агропромышленном комплексе / Р.Е. Стефанов // Вестник АКСОР: Научно-практический журнал. — М., 2011. — №4. — С. 192–197.

134. Струмилин С.Г. Наши трудовые ресурсы и перспективы хозяйственного строительства / С.Г. Струмилин. – М.: Наука, 1982. – 471 с.
135. Стукач В.Ф. Инфраструктура воспроизводства рабочей силы регионального АПК / В.Ф. Стукач, Ю.В. Самсонова. – Омск: ООО «Издательско-полиграфический центр «Сфера»», 2006. – 136 с.
136. Татарова Л. Занятость сельского населения: региональный аспект / Л. Татарова // АПК: экономика и управление. – 2013. – №9. – С. 87–93.
137. Теер А. Основания рационального сельского хозяйства / А. Теер; пер. с нем. С.А. Маслова. – М., 1830. – 230 с.
138. Терновых К.С. Кадровое обеспечение аграрной сферы АПК / К.С. Терновых, Е.В. Закшевская // Мировой опыт и перспективы развития сельского хозяйства: материалы Междунар. конф., посвящ. 95-летию ФГОУ ВПО «Воронежский государственный аграрный университет им. К.Д. Глинки». – Воронеж, 2008. – С. 13–18.
139. Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Курской области. Статистические данные [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kurskstat.gks.ru> (Дата обращения 12.01.2016).
140. Трунин С.Н. Экономика труда: учеб. / С.Н. Трунин. – М.: Экономика, 2009. – 496 с.
141. Улезько А.В. Трудовые ресурсы как элемент экономического потенциала сельскохозяйственного предприятия / А.В. Улезько, С.В. Мистюкова // Вестник МичГАУ. – 2010. – №1. – С. 133–136.
142. Улезько А.В. Человеческий капитал аграрной сферы: теоретические аспекты / А.В. Улезько, С.В. Мистюкова. – Воронеж: Воронеж. гос. аграрный ун. им. Императора Петра I, 2011. – 57 с.
143. Управление персоналом организации: учеб. / под ред. А.Я. Кибанова. – 4-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 695 с.
144. Ухоботов В.В. Инновационное управление трудовым потенциалом региона / В.В. Ухоботов // Пенза, РИО ПГСХА, – 2011. – 182 с.

145. Ушачев И.Г. Проблемы повышения уровня производительности и мотивации труда в сельском хозяйстве / И.Г. Ушачев // Вестник Орел ГАУ. – 2007. – №6. – С. 8–14.
146. Федеральный закон «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» от 29 декабря 2006 года N 256-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/12151286/> (Дата обращения 5.04.2015).
147. Федеральный закон «О занятости в Российской Федерации» №1032-1 от 19 апреля 1991 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_law\\_60/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_60/) (Дата обращения 22.11.2014).
148. Федеральная служба государственной статистики. Статистические данные [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/> (Дата обращения 10.01.2016).
149. Холодов П. Эффективность использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве / П. Холодов // Экономика сельского хозяйства России. – 2006. – №10. – С. 33.
150. Чаянов А.В. Избранные произведения / А.В. Чаянов. – М.: Московский рабочий, 1989. – 368 с.
151. Четвертаков И.М. Методология прогнозирования баланса трудовых ресурсов сельских территорий / И.М. Четвертаков // АПК: Экономика, управление. – 2012. – №8. – С. 73–79.
152. Четвертаков И.М. Организация производственных, рабочих и трудовых процессов / И.М. Четвертаков // Организатор производства. – 2010.–Т.45. – №2. – С. 11–13.
153. Четвертаков И.М. Состояние и совершенствование оплаты труда в интегрированных формированиях / И.М. Четвертаков, Н.П. Шилова // Вестник Воронежского государственного аграрного университета. – 2009. – №3. – С. 54–61.

154. Чутчева Ю.В. Воспроизводство трудовых ресурсов в современном агропромышленном комплексе / Ю.В. Чутчева // Международный научный журнал. – 2011. – №2. – С. 42–47.
155. Ширяева Н.В. Обоснование необходимости обновления основных средств, как элемент управления основным капиталом / Н.В. Ширяева // Актуальные вопросы теории и практики финансов, учета и налогообложения: материалы междунар. науч.-практической конф.: АНО содействие развитию современной отечественной науки. – М.: Научное обозрение, 2013. – С. 153–164.
156. Шумаков Ю.Н. Использование рабочей силы в сельском хозяйстве / Ю.Н. Шумаков, В.И. Еремин // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 1995. – №12. – С. 35–37.
157. Шумаков Ю.Н. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях АПК: учеб. для вузов / Ю.Н. Шумаков, В.И. Еремин, С.В. Жариков, В.Б. Панов. – М.: КолосС, 2008. – 304 с.
158. Экономика труда: учеб. для вузов / под ред. М.А. Винокурова, Н.А. Горелова. – СПб.: Питер, 2004. – 656 с.
159. Экономика труда: учеб. / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Изд-во «Экзамен», 2004. – 736 с.
160. Экономика и социология труда: (социально-трудовые отношения): учеб. под ред В.А. Гаги. – Томск: Изд-во Томского госуниверситета, 2008. – 340 с.
161. Эльдиева Т. Трудовые ресурсы агропроизводства региона: опыт исследования / Т. Эльдиева, Н. Савин // Экономика сельского хозяйства России. – 2011. – №8. – С. 66–79.
162. Эренберг Р. Современная экономика труда. Теория и государственная политика: пер. с англ. / Р. Эренберг, Р. Смит. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 800 с.
163. Югай А.М. Методические положения рыночной модели мотивации труда в аграрной сфере / А.М. Югай. – М.: ФГНУ «Росинформагротех», 2006. – 200 с.
164. Юнусбаева В.Ф. Вопросы качества кадровых ресурсов в агропромышленном комплексе / В.Ф. Юнусбаева // Вестник КГУ им. Н.А. Некрасова. – 2010. – №3. – С. 341–343.

165. Ядгаров Я.С. История экономических учений: учеб. — 4-е изд., перераб. и доп. / Я.С. Ядгаров. — М.: ИНФРА-М, 2009. — 480 с.
166. Alison L. Booth Earnings, Productivity, and Performance-Related Pay / Alison L. Booth, Jeff Frank // *Journal of Labor Economics*. — 1999. — Vol. 17. — No. 3 (July). — P. 447-463.
167. Everett S. Theory of Migration / S. Everett, A. Lee // *Demography*. — 1966. — Vol. 3. — No. 1. — P. 47-57.
168. Harris J. Migration, unemployment, and development: a two-sector analysis / J. Harris, M. Todaro // *American Economic Review*. — 1970. — №60. — P. 126–142.
169. Orley C. Ashenfelter Modern Models of Monopsony in Labor Markets: Tests and Estimates / Orley C. Ashenfelter, Henry Farber, Michael R Ransom // *Journal of Labor Economics*. — 2010. — Vol. 28. — No. 2. — P. 203–210.

## **ПРИЛОЖЕНИЯ**

## ПРИЛОЖЕНИЕ А

Исходные данные для применения метода группировки совокупности  
при оценке факторов эффективного использования трудовых ресурсов

Наименование муниципального района	Численность персонала организаций, человек	Прибыль, тыс. руб.	Денежная выручка, тыс. руб.	Стоимость основных фондов, тыс. руб.	Фонд зарботной платы, руб.	Инвестиции в основной капитал организаций, тыс. руб.	Число предпри ятий	Число безработных	Число вакансий
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Беловский	1437	346706	2009419	2387903	308408	678955	11	60	49
Большесолдат- ский	1109	238333	2093695	1676051	283066	675494	8	178	38
Глушковский	1371	103013	1661995	1835097	263915	54965	10	125	52
Горшеченский	1865	13311	3012075	8255408	481696	7644740	9	94	113
Дмитриевский	503	156927	906474	1084780	103416	214932	11	57	45
Железнодорожный	1971	951019	4451358	9057360	440273	1970873	9	536	617
Золотухинский	1602	588413	3037694	4353717	403422	2068516	8	169	33
Касторенский	886	323392	1567954	947451	163712	191058	10	107	34
Коньшевский	172	21160	116377	92553	20494	34615	11	133	119
Кореневский	690	16636	1320781	2151492	145537	184954	8	112	21
Курский	1577	243797	2106695	1557186	364034	102074	14	1925	2404
Курчатовский	911	17723	693700	259805	205865	9334	4	461	496
Льговский	518	109566	728120	304845	87193	45770	11	174	56
Мантуровский	542	137210	662754	345337	113528	57994	11	94	19
Медвенский	1088	425518	1581491	1071063	216368	295495	12	134	52
Обоянский	757	326335	1490113	592487	165726	168927	9	116	17

## Продолжение приложения А

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Октябрьский	240	30857	241881	490277	53297	294733	7	178	65
Поныровский	109	9876	61168	35587	14504	1307086	7	172	3
Пристенский	1013	1451108	4743894	5219519	262070	122820	10	82	67
Рыльский	1121	321449	1693870	1494184	248741	1140020	12	133	60
Советский	1089	437287	2273442	2389025	333950	389480	10	54	72
Солнцевский	629	114683	943001	1081209	136143	592146	11	79	17
Суджанский	666	380027	1344800	1459326	131010	90069	9	93	25
Тимский	230	85646	354289	261307	42284	85281	6	105	17
Фатежский	1037	130393	1337078	1755830	212440	142558	7	92	16
Хомутовский	261	216788	541518	279251	55250	183739	13	96	9
Черемисиновский	645	180089	1152436	549181	134193	112055	14	103	33
Щигровский	557	170861	962718	702480	128311	1307086	7	205	45
Итого:	24596	7548123	43090790	51689711	5518846	18874953	267	5867	4594

## ПРИЛОЖЕНИЕ Б

### Группировка муниципальных районов Курской области по влиянию размера фондовооруженности на показатели эффективности использования труда и занятости

Наименование муниципального района	Фондовооружен- ность, тыс. руб.	Прибыль на 1 работника, тыс. руб.	Денежная выручка на 1 работника, тыс. руб.	Число безработных на 1 вакансию, человек
1 группа				
Курчатовский	285,2	19,5	761,5	0,93
Поныровский	326,5	90,6	561,2	57,33
Коньшевский	538,1	123	676,6	1,12
Льговский	588,5	211,5	1405,6	3,12
Мантуровский	637,2	253,2	1222,8	4,95
Обоянский	782,7	431,1	1968,4	6,82
Черемисиновский	851,4	279,2	1786,7	3,12
Медвенский	984,4	391,1	1453,6	2,58
Курский	987,4	154,6	1335,9	0,8
В среднем по 1 группе	664,6	217,1	1241,4	8,97
2 группа				
Касторенский	1069,6	365	1769,7	3,15
Хомутовский	1069,9	830,6	2074,8	10,67
Тимский	1136,1	372,4	1540,4	6,18
Щигровский	1261,2	306,8	1728,4	4,56
Рыльский	1332,9	286,8	1511	2,22
Глушковский	1338,5	75,1	1212,3	2,4
Большесолдатский	1511,3	214,9	1887,9	4,68
Беловский	1661,7	241,3	1398,3	1,22
Фатежский	1693,2	125,7	1289,4	5,75
Солнцевский	1718,9	182,3	1499,2	4,65
В среднем по 2 группе	1379,3	300,1	1591,1	4,55
3 группа				
Октябрьский	2042,8	128,6	1007,8	2,74
Дмитриевский	2156,6	312	1802,1	1,27
Суджанский	2191,2	570,6	2019,2	3,72
Советский	2193,8	401,5	2087,6	0,75
Золотухинский	2717,7	367,3	1896,2	5,12
Кореневский	3118,1	24,1	1914,2	1,72
Горшеченский	4426,5	7,1	1615,1	0,83
Железногорский	4595,3	482,5	2258,4	0,87
Пристенский	5152,5	1432,5	4683	1,22
В среднем по 3 группе	3177,2	414	2142,6	2,03
В среднем по совокупности	1727,5	310	1656	5,16

## ПРИЛОЖЕНИЕ В

Группировка муниципальных районов Курской области по влиянию инвестиций на показатели фондовооруженности, эффективности использования труда и занятости

Наименование муниципального района	Инвестиции на 1 предприятие, тыс. руб.	Фондовооруже нность, тыс. руб.	Прибыль на 1 работника, тыс. руб.	Денежная выручка на 1 работника, тыс. руб.	Число безработных на 1 вакансию, чел.
1	2	3	4	5	6
1 группа					
Курчатовский	2333,5	285,2	19,5	761,5	0,93
Коньшевский	3146,8	538,1	123	676,6	1,12
Поныровский	3254	326,5	90,6	561,2	57,33
Льговский	4160,9	588,5	211,5	1405,6	3,12
Мантуровский	5272,2	637,2	253,2	1222,8	4,95
Глушковский	5496,5	1338,5	75,1	1212,3	2,4
Курский	7291	987,4	154,6	1335,9	0,8
Щигровский	8003,9	1261,2	306,8	1728,4	4,56
В среднем по 1 группе	4869,9	745,3	154,3	1113	9,4
2 группа					
Тимский	10007,7	1136,1	372,4	1540,4	6,18
Рыльский	12282	1332,9	286,8	1511	2,22
Черемисиновский	14133,8	851,4	279,2	1786,7	3,12
Фатежский	14213,5	1693,2	125,7	1289,4	5,75
Обоянский	18769,7	782,7	431,1	1968,4	6,82

## Продолжение приложения В

1	2	3	4	5	6
Касторенский	19105,8	1069,4	365	1769,7	3,15
Дмитриевский	19539,3	2156,6	312	1802,1	1,27
Хомутовский	20365,4	1069,9	830,6	2074,8	10,67
Кореневский	23119,3	3118,1	24,1	1914,2	1,72
Медвенский	24624,6	984,4	391,1	1453,6	2,58
В среднем по 2 группе	17616,1	1419,5	341,8	1711	4,35
3 группа					
Солнцевский	38948	1718,9	182,3	1499,2	4,65
Октябрьский	42104,7	2042,8	128,6	1007,8	2,74
Суджанский	53831,5	2191,2	570,6	2019,2	3,72
Беловский	61723,2	1661,7	241,3	1398,3	1,22
Большесолдатский	84436,8	1511,3	214,9	1887,9	4,68
Советский	95001,7	2193,8	401,5	2087,6	0,75
Пристенский	186726,6	5152,5	1432,5	4683	1,22
Железнодорожный	218985,9	4595,3	482,5	2258,4	0,87
Золотухинский	258564,5	2717,7	367,3	1896,2	5,12
Горшеченский	849415,6	4426,5	7,1	1615,1	0,83
В среднем по 3 группе	188973,8	2821,2	402,9	2035,3	2,58
В среднем по совокупности	75173,5	1727,5	310	1656	5,16

## ПРИЛОЖЕНИЕ Г

### Группировка муниципальных районов Курской области по влиянию уровня средней заработной платы на показатели эффективности использования труда и занятости

Наименование муниципального района	Средняя заработная плата 1 работника, руб.	Прибыль на 1 работника, тыс. руб.	Денежная выручка на 1 работника, тыс. руб.	Число безработных на 1 вакансию, чел.
1 группа				
Коньшевский	9929,3	123	676,6	1,12
Поныровский	11088,7	90,6	561,2	57,33
Льговский	14027,2	211,5	1405,6	3,12
Тимский	15320,3	372,4	1540,4	6,18
Касторенский	15398	365	1769,7	3,15
Глушковский	16041,5	75,1	1212,3	2,4
Суджанский	16392,6	570,6	2019,2	3,72
Медвенский	16572,3	391,1	1453,6	2,58
В среднем по 1 группе	14346,2	274,9	1329,8	9,95
2 группа				
Фатежский	17071,7	125,7	1289,4	5,75
Дмитриевский	17133,2	312	1802,1	1,27
Черемисиновский	17337,6	279,2	1786,7	3,12
Мантуровский	17455,1	253,2	1222,8	4,95
Кореневский	17576,9	24,1	1914,2	1,72
Хомутовский	17640,5	830,6	2074,8	10,67
Беловский	17885	241,3	1398,3	1,22
Солнцевский	18037	182,3	1499,2	4,65
Обоянский	18243,7	431,1	1968,4	6,82
Рыльский	18491	286,8	1511	2,22
Октябрьский	18505,9	128,6	1007,8	2,74
Железногорский	18614,6	482,5	2258,4	0,87
Курчатовский	18831,4	19,5	761,5	0,93
В среднем по 2 группе	17909,5	276,7	1576,5	3,61
3 группа				
Щигровский	19196,7	306,8	1728,4	4,56
Курский	19236,6	154,6	1335,9	0,8
Золотухинский	20985,3	367,3	1896,2	5,12
Большесолдатский	21270,4	214,9	1887,9	4,68
Горшеченский	21523,5	7,1	1615,1	0,83
Пристенский	21558,9	1432,5	4683	1,22
Советский	25554,8	401,5	2087,6	0,75
В среднем по 3 группе	21332,3	412,1	2176,3	2,57
В среднем по совокупности	17747,1	310	1656	5,16

## ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Исходные данные для оценки степени обновления основных фондов сельскохозяйственных предприятий

Наименование муниципального района	Численность персонала, чел.	Чистая прибыль, тыс. руб.	Денежная выручка, тыс. руб.	Стоимость основных производственных фондов, тыс. руб.	Затраты труда, тыс. чел.-час.	Поступило основных средств, тыс. руб.	Выбыло основных средств, тыс. руб.	Стоимость основных средств на начало года, тыс. руб.	Стоимость основных средств на конец года, тыс. руб.	Накопленная амортизация, тыс. руб.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ПСХК «Новая жизнь»	230	1306	213401	261609	377	25922	12543	254919	268298	135625
ООО «Авангард»	135	7195	319948	811756	251	10391	67834	840477	783034	275146
ООО «Рассвет»	102	40400	183224	304940	222	55496	2635	287483	322397	141909
ООО «Маяк»	116	26731	123226	48704	217	8649	5057	46908	50500	23740
ООО «Большесолдатское Агрообъединение»	147	-101633	189714	124980	315	8680	7985	124632	125327	79029
ООО «Восход»	150	71874	235866	209953	323	58621	5813	183549	236357	62751
ЗАО «Дмитриев АГРО-Инвест»	201	106512	510679	616572	424	16361	11992	614387	618756	274433
ООО «Агрокультура-Курск»	126	22271	330845	603906	250	63389	1702	573062	634749	64073
ЗАО «Заря»	130	240	169330	120910	262	12940	379	114629	127190	70465
ООО «Агрофирма «Горняк»»	180	1749	167794	189355	347	14654	6943	185499	193210	110546
ООО «Щигры Главпродукт»	158	350419	1355400	1562509	311	78765	80051	1563152	1561866	210355
ЗАО «Касторное АГРО-Инвест»	222	103194	849366	731384	450	204301	33533	646000	816768	313543

Продолжение приложения Д

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
ООО «Льговгагроинвест»	196	3671	524083	396066	338	209736	3784	293090	499042	132741
СПК «Амосовский»	147	42913	142916	215049	301	43819	10963	198621	231477	134718
ООО Агрофирма «Реут»	131	23744	217867	68541	262	21849	600	57916	79165	14589
ЗАО АФ «Южная»	173	-95281	349402	804116	342	6630	23093	812347	795884	340749
ЗАО АФ «Любимовская»	178	108246	837894	1498685	328	47233	33150	1491643	1505726	311436
ЗАО «Обоянский свекловод»	217	-247660	375209	241150	565	6270	5996	241013	241287	135613
ООО «Обоянское агрообъединение»	141	-131381	257740	172420	315	3480	14500	177930	166910	113245
ООО «Октябрьское агрообъединение»	186	-378025	181577	195059	415	8360	3583	192670	197447	109925
ООО АФ «Благодатенская»	128	-79263	160733	720598	255	82967	68312	713270	727925	198624
ОАО «Советская МТС»	106	169879	441097	569694	190	131493	22336	515115	624272	152000
ООО «Конёк Горбунок»	198	-54063	398141	774818	361	117729	30989	731448	818188	187269
ООО «Правда»	163	5073	393845	398422	341	79503	18828	368084	428759	155074
ООО АФ «Октябрьская»	113	15107	103877	98656	163	4185	670	96898	100413	49885
ООО «Колос»	102	136	55338	45817	200	6773	276	42572	49069	16887
ООО «Дейра»	213	66333	250365	169687	424	64086	2922	139105	200269	64426
ФХ «Сапфир» Бурухина В.А.	171	128610	360349	374537	337	107189	15864	328874	420199	158463
ОАО «Новая жизнь»	136	113261	324603	269085	263	48347	5471	247647	290523	161934
СХПК «Искра»	103	35303	100122	128258	218	32031	3999	114242	142274	74795

## ПРИЛОЖЕНИЕ Е

### Результаты оценки степени обновления основных фондов сельскохозяйственных предприятий

Наименование муниципального района	Наименование показателя														Итоговая оценка, баллов
	Чистая прибыль на 1 работника, тыс. руб.		Трудоемкость труда, чел.- час./ руб.		Фондовооруж енность, тыс. руб.		Коэффициент износа основных средств		Коэффициент выбытия основных средств		Коэффици- ент поступ- ления основных средств		Коэффици- ент интен- сивности обновления		
	Значение	Оценка	Значение	Оценка	Значение	Оценка	Значение	Оценка	Значение	Оценка	Значение	Оценка	Значение	Оценка	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
ПСХК «Новая жизнь»	5,7	0	0,0018	0	1137,4	0	0,53	-1	0,05	0	0,1	0	0,48	0	-1
ООО «Авангард»	53,3	0	0,0008	0	6013	+1	0,33	0	0,08	+1	0,01	-1	6,53	+1	2
ООО «Рассвет»	396,1	0	0,0012	0	2989,6	0	0,49	0	0,01	+1	0,17	0	0,05	0	1
ООО «Маяк»	230,4	0	0,0018	0	419,9	-1	0,51	-1	0,11	+1	0,17	0	0,58	0	-1
ООО «Большесолдатское Агрообъединение»	-691,4	-1	0,0017	0	850,2	0	0,63	-1	0,06	0	0,07	0	0,92	0	-2
ООО «Восход»	479,2	0	0,0014	0	1399,7	0	0,34	0	0,03	0	0,25	+1	0,1	0	1
ЗАО «Дмитриев АГРО-Инвест»	529,9	0	0,0008	0	3067,5	0	0,45	0	0,02	0	0,03	-1	0,73	0	-1
ООО «Агрокультура- Курск»	176,8	0	0,0008	0	4792,9	0	0,11	+1	0,003	-1	0,1	0	0,03	0	0
ЗАО «Заря»	1,8	0	0,0015	0	930,1	0	0,61	-1	0,003	-1	0,1	0	0,03	0	-2
ООО «Агрофирма «Горняк»»	9,7	0	0,0021	-1	1052	0	0,6	-1	0,04	0	0,08	0	0,47	0	-2

Продолжение приложения Е

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
ООО «Щигры Главпродукт»	2217,8	+1	0,0002	+1	9889,3	+1	0,13	+1	0,05	0	0,05	0	1,02	0	4
ЗАО «Касторное АГРО-Инвест»	464,8	0	0,0005	+1	3294,5	0	0,49	0	0,05	0	0,25	+1	0,16	0	2
ООО «Львовагроинвест»	18,7	0	0,0006	0	2020,7	0	0,45	0	0,01	0	0,42	+1	0,02	0	1
СПК «Амосовский»	291,9	0	0,0021	-1	1462,9	0	0,68	-1	0,06	0	0,19	0	0,25	0	-2
ООО Агрофирма «Реут»	181,3	0	0,0012	0	523,2	0	0,25	+1	0,01	0	0,28	+1	0,03	0	2
ЗАО АФ «Южная»	-550,8	-1	0,001	0	4648,1	0	0,42	0	0,03	0	0,01	-1	3,48	+1	-1
ЗАО АФ «Любимовская»	608,1	0	0,0004	+1	8419,6	+1	0,21	+1	0,02	0	0,03	-1	0,7	0	2
ЗАО «Обоянский свекловод»	1141,3	-1	0,0015	0	1111,3	0	0,56	-1	0,02	0	0,03	-1	0,96	0	-3
ООО «Обоянское агрообъединение»	-931,8	-1	0,0012	0	1222,8	0	0,64	-1	0,08	+1	0,02	-1	4,17	+1	-1
ООО «Октябрьское агрообъединение»	2032,4	-1	0,0023	-1	1048,7	0	0,57	-1	0,02	0	0,04	0	0,43	0	-3
ООО АФ «Благодатенская»	-619,2	-1	0,0016	0	5629,7	+1	0,28	+1	0,1	+1	0,11	0	0,82	0	2
ОАО «Советская МТС»	1602,6	+1	0,0004	+1	5374,5	+1	0,3	0	0,04	0	0,21	+1	0,17	0	4
ООО «Конёк Горбунок»	-273	-1	0,0009	0	3913,2	+1	0,26	+1	0,04	0	0,14	0	0,26	0	1
ООО «Правда»	31,1	0	0,0009	0	2444,3	0	0,42	0	0,05	0	0,19	0	0,24	0	0
ООО АФ «Октябрьская»	133,7	0	0,0016	0	873,1	0	0,51	-1	0,01	0	0,04	0	0,16	0	-1
ООО «Колос»	1,3	0	0,0036	-1	449,2	-1	0,4	0	0,01	0	0,14	0	0,04	0	-2
ООО «Дейра»	311,4	0	0,0017	0	796,7	0	0,46	0	0,02	0	0,32	+1	0,05	0	1

Продолжение приложения Е

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
ФХ «Сапфир» Бурухина В.А.	752,1	0	0,0009	0	2190,3	0	0,48	0	0,05	0	0,26	+1	0,15	0	1
ОАО «Новая жизнь»	832,8	+1	0,0008	0	1978,6	0	0,65	-1	0,02	0	0,17	0	0,11	0	0
СХПК «Искра»	342,7	0	0,0022	-1	1245,2	0	0,65	-1	0,04	0	0,23	+1	0,12	0	-1