

**ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ
АГРАРНОЙ СФЕРЫ ПРОМЫШЛЕННО РАЗВИТОГО РЕГИОНА ***

Воробьева Н.В., Минеева Н.Н.

В статье рассматриваются составляющие человеческого капитала как основного систематизирующего элемента экономики аграрного сектора промышленного региона. Сформулированы причины кризисного состояния кадрового потенциала отрасли, систематизированы факторы, обуславливающие данные процессы. Определены основные направления регулирования воспроизводства человеческого капитала сельскохозяйственных территорий.

В современных условиях человеческий капитал является одним из основных ресурсов, необходимых для подъема экономики, фундаментом экономического роста за счет научно-технического прогресса. Для России, находящейся в периоде перехода к инновационной экономике, возрастает роль анализа и прогнозирования уровня развития человеческого капитала страны в целом и отдельных регионов с учетом их территориальных особенностей и различий по экономическим, природно-географическим, социально-демографическим и другим факторам. Необходима целостная действенная региональная политика в проведении социально-экономических реформ, ориентированных на перспективные тенденции развития; политика, учитывающая специфику регионов в общей структуре экономики страны, обеспечивающая возможность сохранения и активизации человеческого капитала регионов России.

Наиболее полное агрегированное понятие «человеческий капитал» включает менталитет и культуру основной массы населения, качество труда, образование, профессионализм, предпринимательскую способность, уровень менеджмента, здоровье населения (включая систему здравоохранения), степень свободы перемещения труда. Возможность перехода к количественному оцениванию человеческого капитала дает следующее определение: человеческий капитал – это мера сформированных в результате инвестиций и накопленных индивидом или коалицией индивидов способностей и качеств, которые при целесообразном использовании приводят к росту производительности труда и доходов.

Представленные агрегированные определения человеческого капитала свидетельствуют о необходимости рассматривать не только индивидуальный (персональный) человеческий капитал и отдельные его элементы, но и человеческий капитал на уровне экономических субъектов. Как отражение экономической сущности человеческого капитала на этом уровне целесообразно рассматривать кадровый потенциал – как качественное свойство приложения рабочей силы [1].

Формирование и развитие кадрового потенциала аграрной сферы имеет свои особенности, связанные с территориальным размещением предприятий и организаций аграрного сектора экономики. Традиционно кадровый потенциал сельского хозяйства формируется преимущественно за счет наличного трудоспособного населения сельской местности, а также участвующих в производстве подростков и пенсионеров. Таким образом, количественные характеристики кадрового потенциала аг-

* Работа выполнена в рамках интеграционного проекта фундаментальных исследований Уральского и Сибирского отделений РАН.

рарной сферы тесно связаны с режимом воспроизводства сельского населения [2]. Исследование демографических процессов в сельской местности Свердловской области показывает сохранение тенденции к сокращению численности населения, начавшейся в 1991 году (табл. 1).

Резкий рост численности населения в сельской местности, и наоборот, сокращение численности городского населения в 2005 году обусловлены административными преобразованиями: часть населенных пунктов городского типа получили статус сельского поселения. С 2006 года сокращение численности сельского населения продолжилось. Основным фактором сокращения занятости в аграрном секторе экономики является ухудшение финансового состояния сельскохозяйственных организаций Свердловской области: рост долговых обязательств, снижение материально-технического обеспечения.

Таблица 1

**Динамика численности городского и сельского населения
Свердловской области за 2001-2007 гг.**

Показатели	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
Численность городского населения, тыс. чел.	3991,3	3967,1	3936,9	3912,8	3676,8	3664,6	3659,4
Темп роста, %	100,0	99,4	98,6	98,0	92,1	91,8	91,7
Численность сельского населения, тыс. чел.	554,6	547,0	540,6	535,3	751,4	745,1	740,4
Темп роста, %	100,0	98,6	97,5	96,5	135,5	134,3	133,5
Численность занятых в сельском хозяйстве, тыс. чел.	90,8	85,9	78,0	69,6	61,4
Доля занятых в сельском хозяйстве, %	16,4	15,7	14,4	13,0	8,2

В связи с ограниченностью сферы приложения труда напряженность на рынке труда сельских территорий значительно выше среднеобластного уровня (рис. 1).

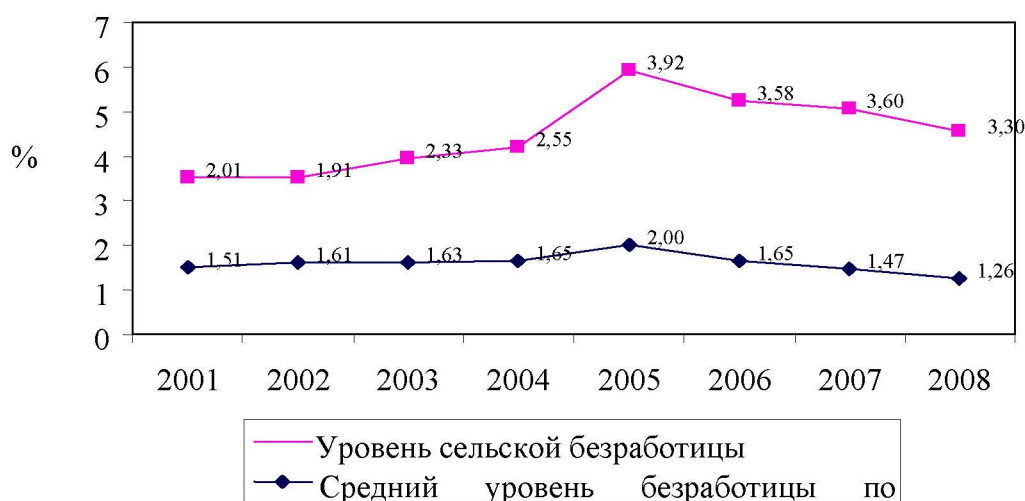


Рис. 1. Уровень регистрируемой безработицы в среднем по Свердловской области и в сельской местности за 2001-2008 годы, %
(составлено по материалам ФГСЗН по Свердловской области)

В отдельных сельских муниципальных образованиях, где нет крупных работодателей, официальный уровень безработицы в 2007 году достигает 5%. Данный фактор, а также низкий уровень заработной платы в аграрной сфере, ухудшение социально-бытовых условий проживания на селе привели к негативной диспропорции в структуре сельского населения по признаку трудоспособности. Доля граждан в трудоспособном возрасте в сельской местности ниже, чем в городской. В результате демографическая нагрузка на население в трудоспособном возрасте в сельской местности выше, чем в городских поселениях. Так, расчеты, проведенные по данным Свердловского областного государственного статистического комитета, показали, что на 01.01.2007 общая демографическая нагрузка на население в трудоспособном возрасте в сельской местности выше на 12% по сравнению с городскими поселениями (на 21% за счет детской и подростковой нагрузки, на 7% за счет нагрузки лиц старше трудоспособного возраста). Безусловно, данный факт является отрицательным фактором воздействия на формирование текущего кадрового потенциала аграрной сферы. Следует отметить, что наблюдаемый многолетний миграционный отток сельского населения, сравнительно высокая доля лиц моложе трудоспособного возраста в сельской местности не дают основания прогнозировать увеличение уровня трудоспособности на кратко- и среднесрочный период.

Начиная с 2000 года, механическое движение населения в сельской местности только усиливает естественную убыль.

Более детальный сравнительный анализ результатов миграционных потоков по возрастным группам населения в городской и сельской местности подтверждает выводы о негативной диспропорции в формировании структуры кадрового потенциала аграрной сферы (табл. 2).

Таблица 2

Ранжирование возрастных групп населения городских и сельских поселений Свердловской области по направлению миграционного прироста в 2007 г.

Ранг	Возрастные группы населения, лет			
	В городских поселениях		В сельской местности	
	прирост	убыль	прирост	убыль
1	14-17	60 и старше	40-49	14-17
2	20-24	55-59	50-54	18-19
3	25-29	50-54	30-39	25-29
4	18-19		50-59	20-24
5	30-39		60 и старше	0-13
6	0-13			
7	40-49			

Таблица составлена по данным Свердловского областного государственного статистического комитета.

В городских поселениях миграционная убыль отмечается только в старших возрастных группах (от 50 лет и старше). В сельской местности, наоборот, зафиксирован миграционный прирост указанных групп населения с одновременным оттоком молодежи, являющейся основой формирования кадрового потенциала аграрного сектора экономики. Данная тенденция существует уже достаточно длительный период: более 15 лет. Молодежь, получив профессиональное образование, в среднем не стремится возвращаться к месту рождения и трудоустроившись на сельхозпредприятия. В основном молодые люди предпочитают закрепиться в городах на предприятиях, где более высокий уровень заработной платы по сравнению с сельскохозяйственными товаропроизводителями, и более привлекательны с точки зрения тяжести условия труда. Отношение средней заработной платы в сельском хозяйстве к среднеобластному уровню сократилось с 64% в 2003 г. до

55% в 2007 г. Кроме того, нельзя не отметить низкий социальный статус работников сельского хозяйства, сложившийся в общественном мнении.

Низкий уровень оплаты труда связан с ограничениями финансового характера, обусловленными межотраслевым диспаритетом цен. В рыночных условиях промышленные предприятия резко повысили цены на сельскохозяйственные машины практически до мирового уровня, выросла цена на топливо, повысить такими же темпами цены на сельхозпродукцию предприятия аграрной сферы не могли в связи с низким уровнем покупательной способности населения. В результате произошло почти трехкратное отставание темпов роста цен на сельхозпродукцию от темпов роста цен на материально-технические ресурсы и услуги для села [3]. Рентабельность производства сельскохозяйственной продукции обеспечивается за счет сдерживания темпов роста заработной платы. Тем не менее, уровень рентабельности остается достаточно низким.

Экспертный опрос руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций по вопросам формирования кадрового потенциала выявил следующие проблемы. Имеет место высокая текучесть кадров по профессиям «дояр», «скотник», «водитель», «инженер». По первым двум профессиональным группам основными причинами увольнений являются: тяжелые условия труда (в т.ч. сменный график), низкий уровень оплаты труда и нарушения трудовой дисциплины, связанные с появлением на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения. В связи с дефицитом кандидатов на занятие вакансий по данным профессиям, лица, уволенные за нарушение трудовой дисциплины, принимаются вновь. В хозяйствах ведется работа по профессиональному обучению кандидатов на вакансии «водитель» и «инженер». Однако данные инвестиции в развитие кадрового потенциала не окупаются, так как указанные профессии являются востребованными на рынке труда территории, на котором крупные и финансово стабильные промышленные предприятия предлагают более интересные позиции по оплате и условиям труда. В результате работники хозяйств, имеющие востребованную профессию, меняют отраслевую сферу приложения труда. Актуальной проблемой формирования кадрового потенциала хозяйств является привлечение и закрепление молодежи, особенно по специальностям «зоотехник», «агроном», «ветеринар». В области существуют учреждения профессионального образования, ежегодно выпускающие специалистов по перечисленным профессиям, однако вакансии по данным специальностям не «закрываются» годами. Молодежь трудоустраивается в городе.

На формирование кадрового потенциала аграрного сектора экономики оказывает влияние также государственная политика в сфере занятости, реализуемая территориальными отделами службы занятости населения по Свердловской области. В основном эта деятельность связана с трудоустройством обратившихся граждан, информированием их о ситуации на рынке труда, с назначением и выплатой пособий по безработице. Одним из направлений деятельности службы занятости является также территориальное регулирование трудовой миграции.

В рамках постановления Правительства РФ от 22.12.2006 №783 «О порядке определения исполнительными органами государственной власти потребности в привлечении иностранных работников и формирования квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Российской Федерации» Правительством Свердловской области было издано распоряжение от 08.05.2007 №429-РП «Об организации работы по определению потребности в привлечении иностранных работников и подготовке предложений по объемам квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Свердловской области». Создана Межведомственная комиссия при Правительстве Свердловской области по вопросам привлечения и использования

иностранных работников. В ее задачи входит принятие решений о целесообразности удовлетворения заявок работодателей на привлечение иностранных работников. Практически все поступающие заявки удовлетворяются. Данный аспект государственной миграционной политики заслуживает более внимательного рассмотрения.

Нельзя не согласиться с решением комиссии о целесообразности использования иностранных мигрантов в строительстве, торговле, в коммунальном хозяйстве и других отраслях экономики, где наблюдается острый дефицит кадров по определенным профессиям и существуют непривлекательные вакансии для местного населения в краткосрочной и среднесрочной перспективах. Так, по информации Департамента государственной службы занятости населения Свердловской области, по ряду основных строительных профессий количество вакансий превышало численность официально зарегистрированных безработных по этим профессиям в 7-17 раз. Вопрос же целесообразности использования иностранной рабочей силы в сельском хозяйстве требует более детального изучения.

Масштабы привлечения иностранной рабочей силы в сельское хозяйство не велики. В аграрной сфере было занято только 0,3% от общего количества работавших мигрантов. Для сравнения приведем статистику Курганской области, экономика которой в наибольшей степени близка к сельскохозяйственному типу среди остальных регионов Уральского федерального округа (более 40% населения проживает в сельской местности). Однако и здесь, по данным УФМ по Курганской области, доля иностранных мигрантов, занятых в сельском хозяйстве, находится на 4 месте после строительства, лесного хозяйства и торговли.

Низкая интенсивность привлечения иностранной рабочей силы в аграрном секторе, скорее всего, обусловлена напряженной ситуацией на рынке труда данного сегмента экономики. Таким образом, напряженность на рынке труда сельских территорий – один из доводов признания нецелесообразности привлечения иностранной рабочей силы в аграрный сектор экономики региона.

Однако, несмотря на незначительные масштабы иностранной занятости в сельском хозяйстве, интерес к иностранной рабочей силе со стороны работодателей аграрного сектора возрос (табл. 3). По данным Департамента Федеральной государственной службы занятости населения в Свердловской области, в чьи функции входит сбор и обобщение заявок работодателей, планирующих привлечение иностранных работников, в 2005 году было подано 67 заявок против 23 в 2004 году.

Таблица 3

**Использование иностранной рабочей силы (ИРС)
в аграрной сфере Свердловской области***

Показатели	2001 г.	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.**
Согласовано привлечение ИРС на основании заявок, чел.	41	52	133	310	474	656	1097
Темп роста, %	100	127	324	756	1156	1600	2676
Удельный вес в общей численности ИРС в регионе, %	4,3	3,3	4,9	2,0	1,2	1,5	5,7

* Составлено на основании информации Департамента государственной службы занятости населения Свердловской области

** С 2007 года изменился порядок получения разрешений на работу для иностранных граждан, прибывших в РФ из стран с безвизовым режимом

Труд иностранных работников используют как крупные хозяйства, так и индивидуальные предприниматели и частные лица (крестьянские приусадебные хозяйства, садовые товарищества).

Следующий вид государственного регулирования территориального перемещения населения – организация переселения семей в сельскую местность (табл. 4). В основе реализации данного направления государственной политики на рынке труда лежит формирование банка вакансий с предоставлением жилья. Следует отметить, что количество вакансий с предоставлением жилья в сельской местности в 2007 году по сравнению с 2006 годом снизилось со 170 до 150. Аграрный сектор в отраслевой структуре вакансий составляет более 50%. Средняя продолжительность существования вакансии значительна: от 6 до 12 месяцев и более. Таким образом, с одной стороны, на селе существует проблема безработицы, а с другой – проблема дефицита кадров. Данные службы занятости коррелируются с результатами экспертного опроса: если вакансии по рабочим специальностям (дояр, животновод, тракторист) в единичных случаях заполняются, то вакансии специалистов по профессиям «агроном», «ветеринарный врач», «зоотехник» остаются открытыми. По данным специальностям в краткосрочной перспективе можно признать целесообразность привлечения иностранной рабочей силы, но предпочтительным представляется активизировать переселение соотечественников.

Таблица 4

**Результаты переселения семей из стран ближнего зарубежья
в сельскую местность Свердловской области**

Показатели	2002 г.	2003 г.	2004 г.	2005 г.	2006 г.	2007 г.
Переселено семей, всего	78	77	62	56	49	46
В том числе из стран ближнего зарубежья	13	4	2	4	2	4

Составлено на основании информации Департамента государственной службы занятости населения Свердловской области.

Сокращение количества переселенных семей в сельскую местность обусловлено в основном отсутствием благоустроенного или отдельного жилья (часто предоставляется комната в общежитии) и низкой заработной платой. Еще раз отметим, что значительная доля сельской молодежи покидает место проживания по достижении трудоспособного возраста для учебы и не возвращается обратно. Объективно условия жизни в сельской местности хуже, чем в городах: низкий уровень заработной платы, ветхий фонд жилья, снижение культурного обслуживания, количества общеобразовательных учреждений, больниц, клубов и т.д. Дальнейшее развитие данной тенденции в сочетании с планируемым подъемом сельского хозяйства в рамках приоритетного национального проекта может привести к росту дефицита кадров и, как следствие, к росту интереса к иностранной рабочей силе. Последствия данного решения с демографической точки зрения до конца не определены.

Считаем, что в решении проблем развития экономики трудовая миграция должна рассматриваться как мера вынужденная и временная. Рынок труда аграрной сферы необходимо регулировать путем повышения оплаты труда – это позволит не только повысить занятость коренного населения, но и вернуть в экономику отрасли тех жителей, которые в настоящее время уехали на заработки в другие города, на север – то есть туда, где работодатель предлагает более выгодные условия оплаты. Несмотря на то, что в регионе действуют целевые программы по развитию сельских территорий и сельского хозяйства, суще-

ственных сдвигов в темпах социально-экономического развития аграрной сферы не произошло, за исключением отдельно взятых «показательных» хозяйств.

Таким образом, для Свердловской области в большей степени актуальны мероприятия по сбережению сельского населения, по профориентации и закреплению молодежи в сельской местности, чем программы по привлечению иностранной рабочей силы в аграрный сектор экономики.

Исследование проблем формирования кадрового потенциала аграрной сферы позволяет систематизировать факторы его развития (рис. 2).

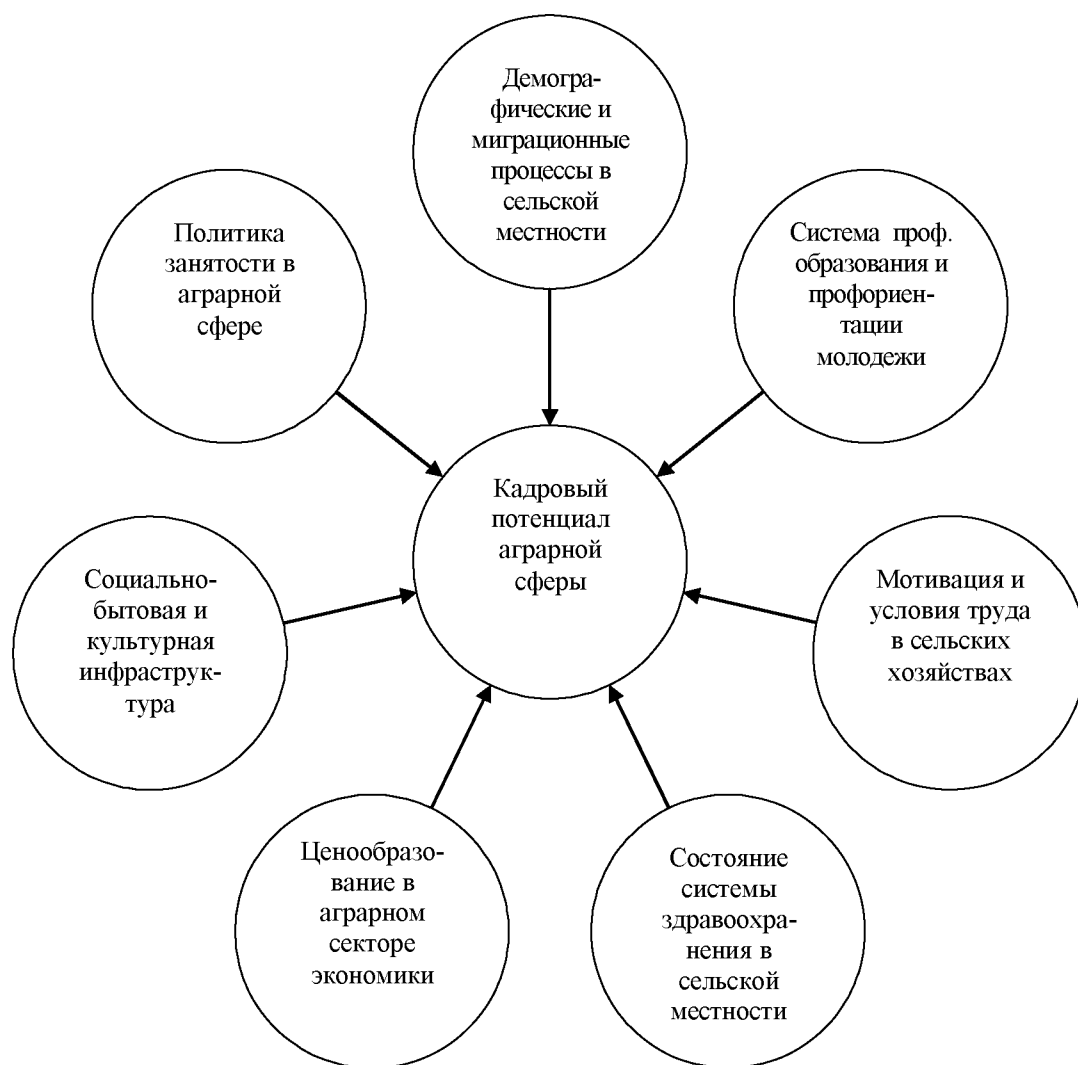


Рис. 2. Факторы формирования и развития кадрового потенциала аграрной сферы

Следует отметить, что в настоящее время практически все указанные факторы оказывают негативное влияние на количественный и качественный состав кадрового потенциала отрасли. Успешность преодоления выявленных проблем в сфере формирования кадрового потенциала аграрной сферы в значительной степени обусловлена осуществлением следующих мероприятий:

1. Формирование информационной базы о трудодефицитных сельских территориях, с составлением социально-экономического паспорта каждой из них (социально-демографические показатели, отраслевая потребность в рабочей силе, объем и качество жилищного фонда для переселенцев, развитие социальной инфраструктуры).

2. Формирование информационной базы о потенциальном объеме рабочей силы, возможной к использованию в сельском хозяйстве.

3. Повышение эффективности труда в аграрной сфере за счет внедрения современных технологий на предприятиях, сопровождающееся ростом заработной платы в отрасли, улучшением условий труда.

4. Развитие системы ипотечного кредитования приобретения жилья. Строительство жилья, выделение по льготным ценам стройматериалов.

5. Развитие системы дошкольных, медицинских, бытовых и культурно-воспитательных учреждений.

6. Разработка и реализация системы привлечения и закрепления на селе выпускников учреждений профессионального образования всех уровней.

7. Увеличение материальной помощи при переселении в сельскую местность.

Очевидно, что необходимо развивать кадровый потенциал сельских территорий путем расширения возможностей для сельских жителей получения начального, среднего и высшего профессионального образования; организации переподготовки и повышения квалификации кадров в различных формах обучения. Важной, кроме того, представляется разработка мотивационного механизма привлечения в сельскую местность управленческих и производственных кадров, работников образования, здравоохранения, культуры с созданием для них всех необходимых жилищно-бытовых, иных социальных условий.

Без принятия срочных и действенных мер по устранению кадровых потерь в сельском хозяйстве невозможно рассчитывать на рост экономики аграрной сферы. Эти меры должны быть направлены, прежде всего, на создание необходимых условий для повышения уровня и качества жизни сельского населения. Экономический рост в сельском хозяйстве, развитие системы рабочих мест в агросфере и альтернативных видах занятости с достойной оплатой труда (экономических рабочих мест), повышение уровня продуктивной занятости сельского населения создадут необходимые базовые условия для снижения экономической бедности на селе.

ЛИТЕРАТУРА

1. Великий П.П. Социологические аспекты развития крупных и малых хозяйственных форм на селе // Предпринимательство в России: теория и практика. Материалы III Чаяновских чтений. М.: РГГУ, 2003.

2. Система ведения сельского хозяйства Свердловской области / Под ред. д.с.-х.н. Г.А. Халимуллина. д.э.н. А.Н. Семина. Екатеринбург: УрГСХА, 2000. 492 с.

3. Гимади И.Э., Дрокин В.В., Журавлев А.С. Размещение и специализация сельскохозяйственного производства в индустриальном регионе: использование конкурентных преимуществ, государственное регулирование. Екатеринбург: ИЭ УрО РАН, 2006. 209 с.