

ВСЕРОССИЙСКИЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ
ЭКОНОМИКИ, ТРУДА И УПРАВЛЕНИЯ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

На правах рукописи

КОВАЛЬЧУК Людмила Евгеньевна

СТАБИЛИЗАЦИЯ КАДРОВ МАССОВЫХ ПРОФЕССИИ
В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

08.00.07. - экономика труда

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Москва - 1993

591

Кв. 36.471

ЛННБ України ім.В.Стефаника



00760771 (S)

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность темы. В условиях перехода к рыночным отношениям личностный фактор производства становится приоритетным по отношению к вещественному. Это положение принципиально значимо не только для теории, но и для практики, поскольку предопределяет особенности подходов к проблеме занятости и формирования рынка труда. В частности, приоритет личностного фактора производства означает необходимость заблаговременного приведения системы рабочих мест в соответствие со складывающимися в данных и перспективных условиях объемами производства и характером потребности трудоспособного населения в труде. Само собой разумеется, что при этом должна учитываться и потребность производства в рабочей силе.

Неблагоприятная демографическая ситуация, которая способствовала в ряде регионов Российской Федерации длительному сокращению прироста трудовых ресурсов в сельскохозяйственном производстве, а также усиленная миграция их из села, значительно снизили обеспеченность, выдвинули объективные требования к совершенствованию управления воспроизводством рабочей силы. Отсюда вытекает закономерная необходимость создания в различных типах сельскохозяйственных предприятий стабильных рабочих кадров, качественные и количественные характеристики которых должны соответствовать уровню материально-технической базы, технологии и организации производства. При этом процесс стабилизации нуждается в обосновании предложений по рациональному формированию и использованию трудовых ресурсов в сельском хозяйстве и приобретает большую научную и практическую значимость.

Состояние изученности проблемы. Общие вопросы изучения самого процесса стабилизации рабочих кадров, а также практические проблемы укрепления стабильности производственного коллектива постоянно привлекают внимание многих исследователей. Значительный вклад в освещение этих проблем внесли работы Н.А.Антонова, Е.Г.Антоosenкова, Л.С.Бляжмана, Т.И.Заславской, Л.М.Данилова, В.Г.Костакоса и другие.

В прикладном значении проблема стабилизации рабочих кадров, как правило, связана с разработкой практических рекомендаций по снижению текучести кадров. Методологические и теоре-



ЛНБ ім. В. Стефаника
АН України

тические вопросы стабилизации кадров массовых профессий в сельском хозяйстве разработаны в меньшей степени и требуют глубокого переосмысления и методического обоснования.

Не получили должного освещения в научной литературе проблемы формирования рынка труда, его влияние на демографический, экономический и социальный механизмы движения трудовых ресурсов села. Недостаточно исследованы социально-экономические условия функционирования стабильных трудовых коллективов в аграрном секторе экономики.

Актуальность указанных аспектов проблемы, недостаточная проработка их в научной литературе, обусловили выбор темы исследования.

Цель и задачи исследования. Целью данной научной работы является исследование методологических основ и разработка оперативных и перспективных направлений стабилизации кадров массовых профессий в сельском хозяйстве, обеспечивающих осуществление важнейших социальных условий занятости.

В соответствии с поставленной целью потребовалось решение следующих научных и практических задач:

определение социально-экономических аспектов стабилизации рабочих кадров в сельском хозяйстве;

выявление взаимозависимости между стабильностью и подвижностью рабочих кадров в условиях формирования рынка труда;

разработка конструктивных предложений по переходу к новой системе формирования рабочих кадров аграрного сектора экономики в связи с развитием рыночных отношений и многоукладного хозяйства на селе;

обоснование путей и механизмов совершенствования социально-экономических условий труда и быта сельских тружеников;

разработка методических подходов по созданию новых форм хозяйствования и апробация инструментария на конкретном эмпирическом материале хозяйства.

Объекты исследования. Объектами исследования были сельскохозяйственные предприятия Тверской области. Разработка и апробация методических предложений по преобразованию колхозов и совхозов в акционерные общества с ограниченной ответственностью осуществлялась на базе хозяйств Сергиево-Посадского района Московской области.

Методика исследования. Теоретической и методологической

основой работы послужили труды отечественных и зарубежных ученых-экономистов по изучаемой проблеме.

В зависимости от конкретных задач применялись следующие научные методы исследования: экономико-статистический, расчетно-конструктивный, абстрактно-логический, монографический, системного анализа.

Информационной основой изучения проблемы послужили статистические сборники ЦСУ РСФСР, ФАО, данные ЦСУ Тверской области, а также результаты социологического обследования. Данное обследование представлено "Анкетой по анализу социально-экономических причин ухода работников из сельскохозяйственных предприятий" (социологический опрос проводился в 10 хозяйствах Лихославльского района Тверской области, в нем приняли участие более 600 респондентов).

Научная новизна работы заключается:

в определении социально-экономических причин активной и потенциальной текучести рабочих кадров и сопоставлении величин коэффициента текучести с производительностью труда и трудообеспеченностью;

в разработке конструктивных предложений по совершенствованию системы подготовки квалифицированных работников для сельскохозяйственного производства (подготовка рабочих кадров по интегрированным профессиям и по вариантным программам, соответственно разным формам хозяйствования; определение направлений по рациональному размещению и развитию различных типов учебных заведений);

в обосновании принципов и направлений работы государственных и коммерческих структур, органов местного самоуправления по развитию социальной инфраструктуры села, обеспечению ее кредитно-финансовыми средствами и рабочими кадрами;

в разработке и апробации методических подходов по преобразованию колхозов и совхозов в акционерные общества с ограниченной ответственностью.

Практическая ценность работы состоит в том, что методические подходы и предложения, разработанные в диссертации, апробированы в хозяйствах Сергиево-Посадского района Московской области и утверждены хозяйственными органами Тверской области для применения на практике. Преобразование сельскохозяйственных предприятий Сергиево-Посадского района в акцио-

нерные общества с ограниченной ответственностью позволило в два раза снизить текучесть рабочих кадров и положительно повлияло на стабилизацию последних в хозяйствах района.

Апробация результатов исследования. Основные результаты выполненных исследований обсуждались на научно-теоретической конференции молодых ученых и специалистов "Отношение собственности и новые формы хозяйствования в АПК" во ВНИЭТУСК (1990 г.); на Всесоюзной научно-производственной конференции "Проблемы перехода сельского хозяйства на новые формы хозяйствования" во Львовском СХИ (1990 г.); на 3-ей Республиканской научно-практической конференции молодых ученых "Вклад молодых ученых в исследование новых типов производственно-экономических отношений в АПК" в Белорусском НИИЭП АПК (1990 г.); на X научно-методической конференции вузов Сибири и Дальнего Востока "Стратегия и пути реализации новых подходов в подготовке специалистов для АПК" в Тюменском СХИ (1991 г.).

По результатам исследований опубликовано 4 работы общим объемом 0,4 печатных листа.

Объем и структура работы. Диссертационная работа состоит из введения, трех глав, выводов и предложений производству, списка использованной литературы. Она изложена на 150 страницах машинописного текста, содержит 22 таблицы, одну схему, 3 приложения.

Во введении обосновывается актуальность темы диссертации, рассматривается степень изученности проблемы, излагается цель исследования, раскрываются задачи, методы исследования, научная новизна и практическая значимость работы.

В первой главе "Научно-методические основы формирования социально-экономических условий стабилизации рабочих кадров на современном этапе" раскрывается сущность понятия стабилизации, обосновывается необходимость формирования и развития рынка труда, рассматривается характер его влияния на стабилизацию рабочих кадров, определены место и роль научно-технического прогресса в данном процессе, раскрываются теоретические основы и методика определения эффективности использования рабочей силы в аграрном секторе.

Во второй главе "Основные тенденции движения сельского населения и их влияние на стабилизацию рабочих кадров в

сельскохозяйственном производстве" приведен анализ демографических процессов в сельской местности, определены основные социально-экономические причины ухода работников из сельскохозяйственных предприятий, исследуется влияние текучести рабочих кадров на производительность и трудоустроенность отрасли.

В третьей главе "Основные направления по стабилизации кадров массовых профессий в аграрном секторе" разработаны предложения по совершенствованию системы подготовки кадров в новых условиях хозяйствования, социально-экономических условий труда и быта сельских тружеников. Предложен комплекс мероприятий по переводу колхозов и совхозов на новые формы хозяйствования, направленных на эффективное использование имеющихся рабочих кадров и привлечение их в отрасль из других сфер производства.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Необходимым условием интенсивно развивающегося производства является стабильность трудовых коллективов. Перевод сельскохозяйственных предприятий на новые рыночные отношения дезактуализирует проблему в первоначальной ее постановке, когда стабилизация отождествлялась с закреплением кадров на селе. Но особенность воспроизводственной ситуации такова, что абсолютного закрепления рабочих кадров достигнуть невозможно и ставить такую цель нецелесообразно, ибо движение работников образует необходимый момент их собственного развития. Поэтому устойчивость кадров есть важнейшее свойство последнего, способность сохранять и повышать свой социально-экономический потенциал в условиях подвижности рабочих кадров.

Данное положение тесно связано с формированием и развитием рынка труда, который представляет собой форму движения главной производительной силы и позволяет преодолеть отношение к трудовым ресурсам как обезличенной массе работников, независимо от их состава по полу, возрасту, образованию и другим признакам.

В условиях функционирования рынка труда, прежде чем работник начинает эффективно трудиться и участвовать в процессе собственного воспроизводства, его рабочая сила должна быть соответствующим образом подготовлена. Следовательно, стабильность рабочих кадров в широком смысле слова есть категория,

характеризующая воспроизводственный процесс работников отрасли. Ее качественная определенность и содержание обусловлены уровнем развития производительных сил, зрелостью форм присущих им производственных отношений, социальными качествами работников. Но это не достаточное условие стабильности. При рыночных отношениях процесс стабилизации рабочих кадров должен давать простор развитию работника не только как производительной силы, но и как личности.

Существенное влияние на стабилизацию квалифицированных кадров, отбор которых осуществляется через механизм рынка труда, оказывает научно-технический прогресс, как производственно-техническое и социально-экономическое явление. Характерной чертой научно-технического прогресса является то, что он сокращает долю живого труда в готовой продукции и ведет к высокому уровню мобильности работников.

Решение многих проблем, касающихся стабилизации кадров массовых профессий в сельском хозяйстве, нормального функционирования рынка труда, зависит от эффективности использования рабочей силы в отрасли. В этой связи предлагается классификация факторов, влияющих на эффективное использование рабочей силы, а также показателей, характеризующих уровень действенности факторов, поскольку и факторы и показатели выражают специфику отрасли, влияние на характер и уровень использования трудовых ресурсов и способствуют стабилизации квалифицированных кадров, а также их высвобождению в связи с достижениями научно-технического прогресса.

На наш взгляд, повышение производительности труда — основного показателя эффективности использования рабочей силы — составляет главное условие решения проблемы занятости и успешного проведения экономических реформ в аграрном секторе.

Но прежде чем осуществлять реформы, необходимо знать реальную демографическую ситуацию разных регионов республики, анализировать тенденции различных видов движения населения, основы демографических процессов. Хотя демографическая подсистема не является составной частью системы формирования стабильных рабочих кадров и влияние демографических процессов на стабилизацию работников является опосредованным, однако эти связи настолько тесны, что без их рассмотрения будет трудно прогнозировать процессы трудоустройства и кадро-

вои сбалансированности отрасли на ближайшую и отдаленную перспективу.

В качестве основного объекта исследования была взята Тверская область, поскольку она является одной из наиболее типичных трудонедостаточных областей Нечерноземной зоны Российской Федерации. За последнее десятилетие трудовые ресурсы сельского хозяйства области ежегодно сокращались на 0,7% и к 1991 году их насчитывалось 470,6 тыс. человек, что составило 28% от общей численности населения. Областной дефицит трудовых ресурсов в сельском хозяйстве оценивается в 40 тыс. человек.

Большая часть сокращения сельского населения идет за счет падения уровня рождаемости и увеличения смертности. По результатам анализа показателей естественного движения населения Тверской области был сделан вывод о ярко выраженном процессе депопуляции сельского населения с двухкратным превышением смертности над числом рождений. Это обусловлено, во-первых, естественным биологическим процессом смертности, поскольку более 35% в общей численности сельского населения составляют люди старше трудоспособного возраста, во-вторых, недостатками в лечебно-профилактической помощи сельскому населению. Подтверждением тому, например, является следующий статистический факт: в возрастной группе 0-4 лет 145 детей умерло в возрасте до одного года, что составило 72,9% общего количества умерших в данной группе.

Одним из определяющих факторов в естественном приросте будущих трудовых ресурсов является рождаемость. Но поскольку складывающаяся система отношений недостаточно сильно влияет на мотивацию к деторождению (так как цель, связывающая необходимость воспроизводства населения с важностью удовлетворения потребностей индивида, нарушена), то ожидать позитивных сдвигов в увеличении показателя рождаемости не приходится.

Главная роль в сокращении численности сельского населения Тверской области, как и других регионов Российской Федерации, принадлежит миграции. В работе ведется анализ данного процесса по следующим направлениям: масштабы миграции и ее интенсивность; социально-демографический состав мигрантов; факторы и мотивы миграции.

Анализируя данные миграционных процессов, мы отметили

следующую закономерность: увеличение количества мигрантов в трудоспособном возрасте приходится на период социально-экономических реформ, которые связаны с активизацией человеческого фактора, на основе расширения экономических, политических и интеллектуальных свобод. Так, в 1980 году миграционный прирост сельского населения в трудоспособном возрасте был отрицательным и равнялся -1479 человек, в 1985 году он составлял +1435 человек, а в 1990 году увеличился до +3162 человек.

Что касается общего показателя миграционного прироста, то значительных положительных изменений за 1980-1990 гг. не наблюдалось (в 1980 году он был отрицательным и составлял -1991 человек, а в 1990 году миграционный прирост равнялся -466 человек).

Негативные последствия миграционных процессов, а также низкие показатели естественного прироста сельского населения привели к запустению и самоликвидации массы деревень в области. Показатель среднего размера сельского населенного пункта в Тверской области, составляющий 54 человека, является самым низким по Российской Федерации.

Наблюдаемое сокращение абсолютной и относительной численности сельского населения - одна из характерных тенденций изменения социального состава сельского населения. Но при всем отрицательном воздействии данного процесса на сельскохозяйственное производство следует помнить, что это - объективная закономерность в условиях интенсификации производства. Возникновение проблемы дефицита рабочей силы в аграрном секторе Тверской области и некоторых других регионах Российской Федерации обусловлено в первую очередь тем, что масштабы миграции всего населения росли, а темпы высвобождения снижались вследствие чрезмерного отставания сельского хозяйства по уровню технического перевооружения и несовершенства форм организации производства. Кроме этого, чрезмерно узкая сфера приложения труда на селе, с ограниченным спектром профессий и специальностей, не способная удовлетворить потребности различных социально-демографических групп в выборе видов деятельности, обусловила (наряду с другими факторами) весьма существенные размеры миграции сельского населения. На этой почве сформировался и своеобразный механизм, тормозящий развитие отрасли.

При переходе к рыночной экономике наблюдается рост подвижности трудовых ресурсов между сельским хозяйством и другими отраслями народного хозяйства. Социальная мобильность — это процесс, сопровождающий развитие структуры общества. В связи с этим текучесть рабочих кадров рассматривается в работе как часть этой общесоциологической проблемы.

Текучесть кадров — это совокупность форм смены рабочего места. В самом общем виде текучесть определяется как объективными условиями, в которых живет и работает человек, так и факторами субъективного характера, отношением человека к различным элементам производственной и жизненной ситуации, в результате которой принимается решение остаться в данном хозяйстве или сменить место работы.

Все задачи по изучению текучести кадров, ее влияния на стабилизацию работников были условно подразделены на две группы:

1. Выявление объема, направлений и интенсивности текучести по отдельным половозрастным и профессиональным группам, ее влияния на производительность труда;

2. Изучение факторов и мотивов текучести, их зависимости от характеристик трудящихся и окружающей среды (производственной, бытовой и т.п.).

В процессе исследования первичная информация собиралась на основе разработанной анкеты по выявлению социально-экономических причин ухода работников с предприятия или смены места работы непосредственно в хозяйстве соответственно двум группам поставленных задач. В анкете уделено внимание достоверности получаемой информации. Вопросы поставлены в анкете таким образом, что, отвечая на них, опрашиваемый вынужден касаться одних и тех же оценок, но подходя к ним с несколькими разных позиций. Анкетирование проводилось в Лихославльском районе. В выборку было включено более 600 человек (из них 230 человек, работающих на аренде, 390 — работающих в колхозах и совхозах).

В общем можно констатировать тот факт, что удельный вес работников сельскохозяйственных предприятий, твердо намеренных уйти из хозяйства, насчитывает 10% от общего количества опрошенных, в то время как количество работников, не имеющих твердого решения об уходе, составляет 59%. Имеются значитель-

ные различия в степени подвижности работников разных возрастных групп. Так, более критичными и менее доводными проявляют себя работники в возрасте до 30 лет. Уровень стабилизации увеличивается с возрастом работника. В возрасте выше 30 лет тенденция остаться преобладает над уходом, а с 50 лет у работника исчезает стремление к уходу в любом случае.

Кроме этого, намерения к перемене работы у работников, являющихся носителями новых трудовых ролей в сельском хозяйстве, являются в значительной степени менее высокими, чем у работников, традиционно занятых в сельскохозяйственном производстве - в колхозах и совхозах. Среди опрошенных, работающих на арендных отношениях, остаться работать в сельском хозяйстве хотело 50% и только 5% рабочих от общего количества арендаторов искали другое место работы. Исследование интересов работников колхозов и совхозов, касающееся того, хотят ли они работать или уйти из существующих хозяйств, показало следующее: остаться работать в хозяйствах хотело 21% опрошенных, об уходе каким-то способом думали 67% работников, а 13% опрошенных думали об уходе с хозяйства в любом случае (табл. I)

Таблица I

Результаты опроса работников АПК
о возможности ухода с работы в зависимости от возраста и форм организации производства, %

Ответы респондентов	Всего	в том числе:				
		по возрастному составу			по формам организации производства	
		до 30 лет	31-50	51 и старше	работники арендных кол-лективов	работники колхозов и совхозов
Уйду в любом случае	10	6	4	-	2	8
Возможно сменить работу	59	35	22	2	17	42
Не собираюсь менять работу	31	6	12	14	18	13
Итого	100	46	38	16	37	62

Исследования показали, что экономические потери от текучести более существенны, поскольку они выражены не только в потере живого труда, но и в снижении производительности, особенно это касается тех хозяйств, где существуют тесные коопе-

ративные связи по производству сельскохозяйственной продукции. Экономические потери от увольнения каждого работника при месячном перерыве за 1991 год по хозяйствам Тверской области составили 40421 тыс. рублей. Причем в общей сумме экономических потерь около 70% приходится на недоиспользование живого труда и около 30% — на снижение производительности труда до увольнения и после приема.

В работе проводится комплексный анализ влияния уровня текучести на уровень трудоустроенности сельскохозяйственных предприятий рабочими кадрами. В процессе исследования выявлено, что самый низкий уровень трудоустроенности (66%) приходится на хозяйства пяти районов области, где средний коэффициент текучести работников составляет 16,3%.

Исследования показали, что принципиальное решение проблемы текучести и, следовательно, стабилизации рабочих кадров в сельскохозяйственном производстве возможно при условии реализации следующих задач:

улучшения условий труда (приводится в качестве наиболее часто приводимой причины предполагаемого ухода) и быта сельских тружеников;

рационализации использования трудовых ресурсов посредством совершенствования системы профессионально-квалификационной подготовки рабочих кадров для отрасли;

развития новых форм собственности, хозрасчетных отношений в аграрном секторе.

На наш взгляд, признаками оптимальных условий труда работников являются: общественно необходимые затраты рабочего времени; научно обоснованные границы психической и физической нагрузок; максимальная безопасность труда; высокое качество выполнения работы. Они должны браться за основу при аттестации, которую нужно понимать как приведение рабочих мест в соответствие с требованиями научной организации труда, современными достижениями науки и техники.

Исходя из статистических данных по Тверской области за 1975—1990 гг., основные сельскохозяйственные фонды увеличились на 85%, а численность работников сельского хозяйства — на 10%. Это было бы вполне закономерным явлением, если бы внедрялись качественно новые средства производства и трудоосберегающая технология. Однако фонды воспроизводились на тра-

диционной основе, и хозяйства часто вынуждены были брать не ту технику, которая нужна, а ту, которую производят машиностроители, к тому же значительную часть устаревших образцов. Это вело к росту количества рабочих мест, удельного веса ручного труда и ремонтных работ. А ограниченность трудовых ресурсов понизила коэффициент сменности оборудования, вызвала другие негативные явления. Сложилось положение, когда, с одной стороны, республика обладает огромным научно-техническим и интеллектуальным потенциалом, по объему используемых производственных ресурсов, рабочей силы превосходит США и другие развитые страны, а с другой – производительность труда в сельском хозяйстве ниже чем в США в 4-5 раз.

Используя опыт зарубежных стран, а также учитывая опыт интеграции науки и сельскохозяйственного производства Грузии, Литвы, Молдавии, в целях получения более достоверной информации о фактическом прогрессе в сельском хозяйстве, необходимо расширить сеть кооперативных организаций по внедрению в сельскохозяйственное производство технических достижений (венчурная служба США), консультативных организаций на кооперативной основе по пропаганде новых технологий и т.п.

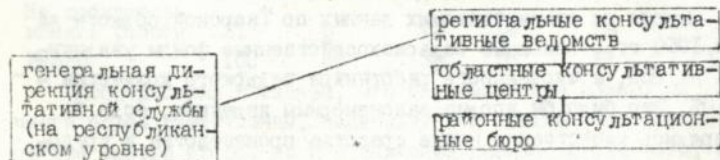
В работе предлагается схема организации консультативных служб в сельском хозяйстве, задачами которых являются:

- совершенствование организационной структуры различных типов сельскохозяйственных предприятий;
- оптимизация техники и технологии производства;
- помощь работникам отрасли в реализации продукции потребителям;

предоставление услуг по приобретению материально-технических средств для развития социальной инфраструктуры сельских поселений, по вопросам домоводства (схема I).

Схема I

Организация консультативных служб
в сельском хозяйстве



В консультативной службе должны работать дипломированные

специалисты разных отраслей сельскохозяйственного производства (растениеводство, животноводство, сельскохозяйственная техника), а также специалисты по экономическим и социальным вопросам.

Наиболее важным социальным фактором, влияющим на стабилизацию рабочих кадров в сельском хозяйстве, является социальная инфраструктура, под которой понимается комплекс отраслей, сфер и видов деятельности, способствующих развитию главной производительной силы — человека. Можно выделить три взаимосвязанных направления, по которым проявляется воздействие социальной инфраструктуры на стабилизацию рабочих кадров в отрасли:

создание таких условий жизнедеятельности людей, при которых потери рабочего времени в производстве были бы минимальными;

минимизация потерь свободного времени, а значит, увеличение времени на воспроизводство рабочей силы;

максимальное заполнение фонда свободного времени теми видами занятий, которые способствуют всестороннему развитию личности.

Ясно, что изменившиеся общественные, политические и экономические условия требуют осуществления реформы и в функционировании сфер социальной инфраструктуры. Прежде всего должно сложиться новое разделение задач между личностью, коллективами различного уровня и обществом. Государство должно декларировать и на практике осуществлять свой уход из некоторых сфер, коренным образом сократить свое вмешательство в другие. Это, однако, не означает, что оно повсюду и без разбора может предоставить личность и малые коллективы самим себе. Речь идет о том, чтобы произвести такую перегруппировку средств, которая позволит государству в выделенных и контролируемых обществом сферах финансировать те потребности человека, удовлетворение которых на должном уровне вытекает из его прав как гражданина. Однако методы функционирования сфер социальной инфраструктуры следует увязать с логикой рынка и конкуренции. Необходимо предоставить большую свободу предпринимательской инициативе, стимулируемой экономическими мотивами и стремлением к прибыли, а также различным формам, не ставящим целью получение прибыли. В результате возникает

ситуация, когда наряду с существующими организациями, в основном созданными государством, будут функционировать частные предприятия, самоуправляющиеся коллективные организации, дополняющие деятельность первых, а в некоторых сферах и конкурирующие. Все они точно так же, как и сельскохозяйственные предприятия различных типов, с точки зрения конкуренции, должны быть поставлены в равные условия.

Взаимодополняемые направления в упомянутых выше подходах по совершенствованию деятельности сфер социальной инфраструктуры, заключаются в следующем:

усиление централизации финансово-материальных средств на развитие таких сфер социальной инфраструктуры, как дорожно-транспортная система, здравоохранение, образование. Особенно это касается районов, наиболее остро ощущающих неудовлетворительное их развитие, с передачей этих средств в распоряжение территориальных органов управления;

повышение роли крупных сельскохозяйственных предприятий в материально-финансовом обеспечении развития сфер социальной инфраструктуры, для чего необходима разработка программы налогообложения для данных хозяйств, стимулирующая вложение средств в развитие необходимых сфер;

определение льготных кредитов банка сельским труженикам в построении индивидуальных жилых домов, а в лучших случаях (для фермерских хозяйств) — предоставление им готовых жилых домов. Для этого целесообразно создание Администрации по делам фермеров — независимой кредитной организации, действующей под контролем Министерства сельского хозяйства, а также формирование различных кредитных кооперативов, специализированных сетей кредитных банков кооперативного и ипотечного типа и т.п.;

подготовка экономических и юридических законов для проведения продажи на аукционе той части земли, которая не пригодна для сельскохозяйственного производства, разным сферам предпринимательства. Данный процесс позволит обрести собственника на землю и откроет возможность реального прилива капитала других отраслей в развитие социальной сферы близлежащих сельскохозяйственных предприятий.

Применительно к условиям сельского хозяйства Тверской области, где ощущается острый дефицит рабочих кадров, большую

роль в обеспечении отрасли работниками, их стабилизации мы отводим развитию новых форм хозяйствования, в частности, фермерским (крестьянским) хозяйствам. В диссертации предлагается комплекс организационно-экономических мероприятий по развитию данной формы хозяйствования.

Но бесспорным является тот факт, что основными товаропроизводителями в перспективе останутся крупные сельскохозяйственные предприятия. Предполагаем, что основную массу будут составлять хозяйства коллективного, кооперативного типа, использующие различные формы собственности, включая акции, аренду.

На первом этапе становления рыночных отношений основную роль в стабилизации рабочих кадров и их эффективном использовании мы отводим коллективным формам собственности, которые возникают различными путями (на основе долевых, паявых и акционерных отношений). В диссертации разработаны методические подходы к преобразованию сельскохозяйственных предприятий (колхозов и совхозов) в акционерные общества с ограниченной ответственностью. Они апробированы в хозяйствах Сергиево-Посадского района Московской области. Данные мероприятия положительно повлияли на уменьшение текучести и стабилизацию высококвалифицированных работников, на рост их заинтересованности в эффективной работе хозяйства через вовлечение работников в процесс производства в качестве собственников, у которых появились возможности самостоятельного решения вопросов распределения денежных средств, совершенствования научной организации труда, улучшения условий труда и быта.

Развитие многоукладной экономики аграрного сектора обусловит возникновение различных типов рабочих кадров, соответствующих определенным формам собственности. В коллективных хозяйствах и на ближайшую перспективу будет функционировать традиционный профессиональный тип рабочего-тракториста, доярка, гелятниц и т.п. Однако и здесь будет неизбежно развиваться интеграция профессий, которая в определенной степени связана с тем, что рынок труда начнет воздействовать на сокращение затрат труда и приведет к ликвидации малоэффективных рабочих мест и профессий.

Совершенно новые подходы и требования предъявляет к формированию рабочих кадров развитие фермерских (крестьянских)



хозяйств. Здесь формируется совершенно новый тип работника, который сочетает в себе функции рабочего-специалиста (организатора, управленца), а также выполняет учетно-экономические функции и другие.

Таким образом, в процессе нового разделения труда будет происходить межпрофессиональная интеграция и трансформация функций рабочих, с одной стороны, и рабочих и специалистов, с другой. Из вышесказанного следует, что в условиях рынка потребуются разные типы рабочих кадров, а следовательно, и разные направления их формирования.

Решение проблемы формирования работников нового типа может быть обеспечено созданием системы непрерывного образования. Это позволит на всех этапах трудовой деятельности рабочих обеспечить оптимальные условия для правильного выбора профессии и ее получения, профессиональной адаптации, постоянного поддержания высокого уровня профессионального мастерства работников.

В предложениях по совершенствованию системы подготовки кадров мы исходили из оперативных и перспективных требований рыночных отношений в аграрном секторе к работникам, а также из опыта зарубежных стран в решении данной проблемы. Они предусматривают разработку следующих направлений:

создание в сельской местности сети агролицеев, в которых молодые люди будут получать общее образование сельскохозяйственного профиля и формировать контингенты абитуриентов для ПТУ, колледжей и сельскохозяйственных вузов;

инвестирование процесса подготовки кадров для отрасли государственными структурами с постепенным переходом некоторых типов учебных заведений на принцип самоокупаемости и использованием для достижения данной цели своего производственного потенциала;

расширение структуры профессиональной подготовки кадров с учетом требований современного экономического развития и потребностей производства конкретных регионов, областей, хозяйств в кадрах широкого профиля, способных быстро адаптироваться к изменениям в производственных процессах (в частности, фермеров); определение уровня развития и рационального размещения инфраструктуры профессионального образования;

прохождение аттестации и документальное подтверждение

уровня квалификации на каждом этапе подготовки, что станет необходимым условием достижения определенного статуса работника сельского хозяйства.

При организации подготовки арендаторов и фермеров целесообразно эту проблему разделить на две части: первая — подготовка и повышение квалификации уже работающих кадров, вторая — подготовка молодых арендаторов и фермеров. При этом нужна четкая система критериев отбора тех, кому можно вручать государственный акт на право пользования и пожизненного (наследуемого) владения землей.

В В О Д Н

1. Неблагоприятная демографическая ситуация, которая способствовала длительному сокращению прироста трудовых ресурсов в сельскохозяйственном производстве ряда регионов Российской Федерации и, в частности, в Тверской области, а также усиленная миграция их из села, значительно снизили трудообеспеченность, а в некоторых случаях образовали дефицит рабочих кадров, привели к деформации половозрастного состава работников, низкой общеобразовательной и профессиональной подготовке кадров массовых профессий. Это выдвинуло объективную необходимость совершенствования управления воспроизводством рабочей силы, а также обеспечения отрасли стабильными высококвалифицированными работниками. При этом процесс формирования трудовых ресурсов села нуждается в переосмыслении в связи с развитием товарно-денежных отношений, хозяйственной самостоятельности, кооперации, разных форм собственности.

2. Все подсистемы, образующие структуру трудового коллектива (демографическая, функциональная, профессионально-квалификационная, психологическая и другие), функционируют в едином социальном поле, их соответствие и сбалансированность — одно из условий стабильности рабочих кадров. Однако в формировании данных подсистем участвуют не только внутренние, но и внешние процессы: уровень социального развития села, состояние сельского профессионального образования и т.д. Таким образом, процесс стабилизации работников охватывает не только внутрихозяйственные или отраслевые социально-экономические связи, но и отношения между хозяйством и обществом.

Интенсивные структурные сдвиги в народном хозяйстве в ходе

экономической реформы требуют формирования гибких, подвижных структур трудового коллектива. Важно не только обеспечить социально-экономическую сбалансированность работников и системы рабочих мест, но и придать структуре рабочих кадров новое качественное состояние: экономическую и социальную мобильность. Это основа нормального функционирования механизмов рынка труда.

3. Большое значение приобретает подготовка высококвалифицированных рабочих кадров. Изменения в характере профессионально-квалификационной подготовки рабочих будут иметь все большее значения для рационализации территориального размещения сельского населения. Важно подчеркнуть, что речь идет не о простых добавках новых профессий и квалификации к старым, а, по сути дела, о переходе от одного типа воспроизводства рабочей силы к другому, адекватному рыночным формам хозяйствования, так как работник должен быть конкурентоспособным на рынке труда, как минимум с полным базовым средним образованием с сельскохозяйственным уклоном, профессионально подготовленным, владеющим 3-4 и более смежными профессиями.

4. Результаты социологического обследования сельских трудовых коллективов Тверской области показали, что среди основных факторов удовлетворенности трудом велика значимость социально-экономических условий труда и быта. Отвечая на вопрос в анкете относительно главных причин ухода с места работы, лица, планирующие уход с предприятия, на первое место поставили условия труда (35% опрошенных). Достаточно значима и социальная сторона потребления, стремление к улучшению деятельности сфер социальной инфраструктуры села (30% опрошенных). Немаловажное значение опрошенные уделили материальному стимулированию (20%) и уровню развития организации производства (15%). Таким образом, только комплексное улучшение социально-экономических условий жизнедеятельности работника - в производственной и непроизводственной сферах - выполняет свою стабилизирующую функцию в сельскохозяйственном производстве.

5. Радикальная реформа хозяйственного механизма меняет экономический статус сельскохозяйственных предприятий. Расширение границ самостоятельности усиливает степень ответственности работников за экономические и социальные результаты хозяйственной деятельности, влияет на трудообеспеченность хо-

заяств рабочими кадрами и их стабилизацию.

ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВУ

1. Качественное содержание понятия стабилизации рабочих кадров состоит в том, что прежде чем работник начинает эффективно функционировать и участвовать в процессе собственного воспроизводства, его рабочая сила должна быть соответствующим образом подготовлена. На переходном этапе к функционированию рынка подготовки рабочих кадров необходимо: обеспечить методическими материалами систему подготовки кадров по интегрированным профессиям (фермер, мастер сельскохозяйственного производства); разработать обучающие и контролирующие программы, контрольные задания и тесты на "входе" и "выходе", позволяющие определить уровень освоения учебного материала, а также обеспечить индивидуальный подход к обучению; обособить развитие многообразных конкурирующих друг с другом типов учебных заведений на различных формах собственности, многообразии форм и методов их работы, применительно требованиям сельскохозяйственного производства (сельскохозяйственные лицеи, колледжи и т.п.).

2. Социальные проблемы села, которые положительно влияют на стабилизацию работников в отрасли, могут решаться в значительной степени на основе политики расселения. Для этого прежде всего следует уточнить производственные и социальные функции сельских населенных пунктов и на этой основе создать предприятия и организации по оказанию различных услуг сельскому населению на кооперативной или частной основе (особенно для фермерских хозяйств); мобилизовать собственные источники возмещения затрат для расширенного воспроизводства своих предприятий; организовать поиск и подготовку кадров для работы в сферах социальной инфраструктуры села через механизмы рынка труда (в данном случае особая роль принадлежит биржам труда, которые могут предлагать свои услуги тем слоям незанятого населения, которые ощущают потребность в работе и переквалификации); аккумулировать денежные и материальные средства, полученные от налогов разных сфер предпринимательства, населения, средства госбюжета, а также другие внеплановые поступления (штрафы ГАИ, разные виды удержаний за нарушения трудовой дисциплины и правопорядка в общественных местах и

т.п.), в распоряжении местных органов самоуправления для развития необходимых сфер социальной инфраструктуры.

3. Стабилизации кадров в сельскохозяйственном производстве способствует внедрение новых форм хозяйствования. Крупные сельскохозяйственные предприятия целесообразнее в начальном этапе преобразовывать в акционерные общества или кооперативы. Нерентабельные, малозффективные хозяйства, неперспективные села, следует возрождать через фермерские (крестьянские) хозяйства, так как они представляют собой систему производственных отношений по поводу распоряжения, использования и присвоения ресурсов, продукции и доходов, воздействуют на трудовую активность и самостоятельность. При этом необходим научный подход к обоснованию размера и структуры фермерского хозяйства, относительно реальной материально-технической базы и количества работников.

По теме диссертации опубликованы следующие работы:

1. Развитие форм собственности и их влияние на закрепление рабочих кадров в сельском хозяйстве. // Отношение собственности и новые формы хозяйствования в АПК: тезисы докл. научно-теорет. конф. молод. ученых и спецств. - М.: РУ НИЦентра Росагропромплт, 1990. - 0,1 п.л.

2. Методические аспекты влияния новых форм хозяйствования на стабилизацию трудовых коллективов. // Вклад молодых ученых в исследование новых типов производственно-экономических отношений в АПК: тез. докл. 3-ей Республ. научно-практ. конф. молодых ученых. - ВелНИИЭП АПК Минск, 1990. - 0,1 п.л.

3. Совершенствование подготовки кадров в новых условиях хозяйствования. // Реферативный журнал серии Экономика и организация агропромышленного производства. - М.: НИИЭИ агропрома, № 1, - 1991. - № 380/2 ВС - 90 Деп. - 0,1 п.л.

4. К вопросу о кадровом обеспечении сельскохозяйственного производства в современных условиях. // Стратегия и пути реализации новых подходов в подготовке специалистов для АПК: тез. докл. X науч. метод. конф. вузов Сибири и Дальнего Востока. - Тюменский СХИ. - Тюмень, 1990. - 0,1 п.л.

М.В. Давыдов

AB 36.471

AB. 36.471

AB 36.471