

**СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО
КАПИТАЛА СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СВЕРДЛОВСКОЙ
ОБЛАСТИ**

**Current trends of formation of the human capital of the agricultural organizations of
Sverdlovsk region**

Горбунова О. С., ст. преподаватель кафедры бухгалтерского учета и аудита
ФГБОУ ВО Уральский ГАУ

(Екатеринбург, ул. К. Либкнехта, д. 42)

Набоков В. И., д-р. экон. наук, проф. кафедры управления и права ФГБОУ ВО Уральский ГАУ

(Екатеринбург, ул. К. Либкнехта, д. 42)

Калицкая В. В., канд. экон. наук, доц. кафедры бухгалтерского учета и аудита ФГБОУ ВО
«Уральский государственный экономический университет»

(Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45)

Перминова И. М., ст. преподаватель кафедры бухгалтерского учета и аудита ФГБОУ ВО

«Уральский государственный экономический университет»

(Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45)

Рецензент: Нечеухина Н. С. д-р. экон. наук, проф. кафедры бухгалтерского учета и аудита ФГБОУ
ВО «Уральский государственный экономический университет»

(Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной воли, 62/45)

Аннотация

Человеческий капитал является важным конкурентным преимуществом современных организаций. Человеческий капитал – это приобретенный запас знаний, умений, навыков, предпринимательских способностей. Человеческий капитал является одним из ключевых факторов ведения экономической деятельности, наряду с финансами и информационными ресурсами. Основная цель формирования человеческого капитала современных организаций сельского хозяйства состоит в обеспечении каждой организации отрасли квалифицированными кадрами, рациональном использовании ими человеческого капитала. Однако, медленные темпы социального развития сельских территорий определяют ухудшение социально-демографической ситуации на селе. Происходит отток трудоспособного населения, что приводит к дефициту квалифицированных кадров в сельскохозяйственном производстве.

Имеющийся человеческий капитал современных организаций сельского хозяйства Свердловской области имеет низкий уровень, что дает предпосылки для его анализа, диагностики и принятия мер для его совершенствования и накопления.

Ключевые слова: человеческий капитал, аграрная сфера села, управление человеческим капиталом; факторы человеческого капитала, формирование человеческого капитала, проблемы занятости сельского населения.

Summary

The human capital is important competitive advantage of the modern organizations. The human capital is the acquired stock of knowledge, abilities, skills, enterprise abilities. The human capital is one of key factors of conducting economic activity, along with finance and information resources. The main objective of formation of the human capital of the modern organizations of agriculture consists in providing each organization of branch by qualified personnel, rational use of the human capital by them. However, slow rates of social development of rural territories define deterioration in a social and demographic situation in

the village. There is an outflow of able-bodied population that results in deficiency of qualified personnel in agricultural production.

The available human capital of the modern organizations of agriculture of Sverdlovsk region has low level that gives prerequisites for his analysis, diagnostics and taking measures for his improvement and accumulation.

Keywords: the human capital, the agrarian sphere I have sat down, management of the human capital; factors of the human capital, formation of the human capital, problem of employment of country people.

Человеческий капитал государства, региона или муниципального образования в значительной мере определяется уровнем экономического развития соответствующего государства, региона или муниципального образования. В свою очередь, перспективы их развития находятся в прямой зависимости от состояния человеческого капитала, его адаптации к современным условиям. Человеческий капитал имеет решающее значение для долгосрочного экономического роста страны, региона.

Под человеческим капиталом понимаются знания и навыки, воплощенные в человека, которые играют важную роль в определении производительности труда и способности поглощать новые знания и осваивать новые технологии, инновации. [2]

Основная цель формирования человеческого капитала организаций сельского хозяйства состоит, по нашему мнению, в обеспечении каждой организации отрасли квалифицированными кадрами, рациональном использовании ими человеческого капитала.

Задачами по формированию человеческого капитала сельского хозяйства являются:

- привлечение и закрепление специалистов сельского хозяйства на селе;
- создание благоприятных социально-экономических условий воспроизводства человеческого капитала на селе и управление этим процессом;
- повышение культурно-нравственного уровня селян;
- повышение уровня образования сельских жителей;
- улучшение социально-бытовых условий сельских жителей и др.

Человеческий капитал существует в разных видах и формах. Факторы, от которых зависит формирование человеческого капитала, возможно объединить в следующие группы: социально-демографические;

- организационные (административные);
- производственные;
- экономические;
- природно-климатические.[1]

Институциональная среда, необходимая для инновационного социально ориентированного типа развития, в долгосрочной перспективе формируется в результате развития человеческого капитала, и прежде всего: образования, здравоохранения, пенсионной системы и обеспечения жильем. Так, в целях формирования и развития человеческого капитала в России обеспечивается [3]:

- повышение доступности жилья для граждан через механизмы ипотеки, содействие использованию финансовых инструментов для стимулирования развития жилищного рынка в целом;
- повышение информационной прозрачности и открытости рынка потребительского кредитования;
- расширение возможностей для использования гражданами образовательных кредитов;

- содействие повышению уровня защищенности качества жизни и личного благосостояния граждан посредством страхования жизни и имущества;

- содействие развитию механизмов дополнительного пенсионного страхования.

Данные инструменты не характерны для сельской местности.

Объективная необходимость формирования человеческого капитала современных организаций сельского хозяйства вызвана следующим:

- воздействием на организации сельского хозяйства неблагоприятных внешних и внутренних факторов;

- неравными условиями функционирования и возможностями организаций сельского хозяйства;

- наличием проблем функционирования человеческого капитала;

- низкой эффективностью использования человеческого капитала;

- неудовлетворительным финансовым положением многих организаций сельского хозяйства;

- снижением численности сельского населения;

- уменьшением доли молодежи в общей структуре сельского населения;

- отсутствием комплексного анализа состояния и развития человеческого капитала сельской местности;

- потерей человеческого капитала по разным причинам и др.

Все это обуславливает необходимость формирования человеческого капитала сельского хозяйства.

Из-за значительных социальных издержек, таких как рост бедности и неравенства доходов, масштабов безработицы, падения качества и доступности образования, здравоохранения, социального обеспечения, вопрос о сохранении человеческого капитала в сельском хозяйстве стоит особенно остро. Это вызывает необходимость разработки и воплощения в жизнь стратегии приумножения человеческого капитала, использования опыта зарубежных стран, инвестирования в образование в развитие работников сельского хозяйства. Пока существующая ситуация не изменится, о развитии инновационной экономики в сельском хозяйстве говорить не приходится.

В современных условиях необходимо создание единой системы, способной вызвать у работников сельского хозяйства интерес к высокопроизводительному труду. Важную роль в решении этого вопроса играет возможность селян реализовать имеющийся у них человеческий капитал и развивать его.

Человеческий капитал характеризует и определяет следующее:

- возраст работников;

- образовательный уровень работников;

- продолжительность здоровой жизни людей в данном регионе;

- прогнозируемая продолжительность трудовой деятельности работников сельского хозяйства в данной местности;

- мотивированность работников к деятельности по профилю работы в организации сельского хозяйства;

- способность работников к развитию и саморазвитию;

- развитость компетенций работников (знаний, умений, владений), соответствующих их профилю работы в организации сельского хозяйства;

- инновационная активность работников.

Ключевым индикатором, определяющим процесс формирования человеческого капитала, выступает уровень жизни населения. Уровень жизни при этом можно характеризовать только комплексом показателей, отражающих различные стороны функционирования людей в сфере потребления и разные уровни формирования их благосостояния. Ни один изолированный показатель не дает полной оценки жизнеобеспечения населения, так как характеризует его лишь с какой-то одной стороны. Сам же механизм формирования уровня жизни оказывает существенное влияние на иные сферы человеческой деятельности. [4]

Вообще мотивация быть занятым в аграрной сфере складывается из многих условий. Особенно важно изучить потребности и интересы молодых кадров, поскольку их приток в отрасль, как показал анализ трудоустройства, незначителен.

Также медленные темпы социального развития сельских территорий, определяющие ухудшение социально-демографической ситуации и отток трудоспособного населения приводят к дефициту квалифицированных кадров в сельскохозяйственном производстве.

Проведенное нами исследование среди сельскохозяйственных организаций Свердловской области показало, что квалификационная структура персонала (рисунок 1) характеризуется следующими показателями, а именно из числа фактически работающих в сельскохозяйственных организациях по состоянию на 01.01.2016 года, имеющих профессиональное образование и занимающих должности:

1. категория «руководители сельскохозяйственных организаций»

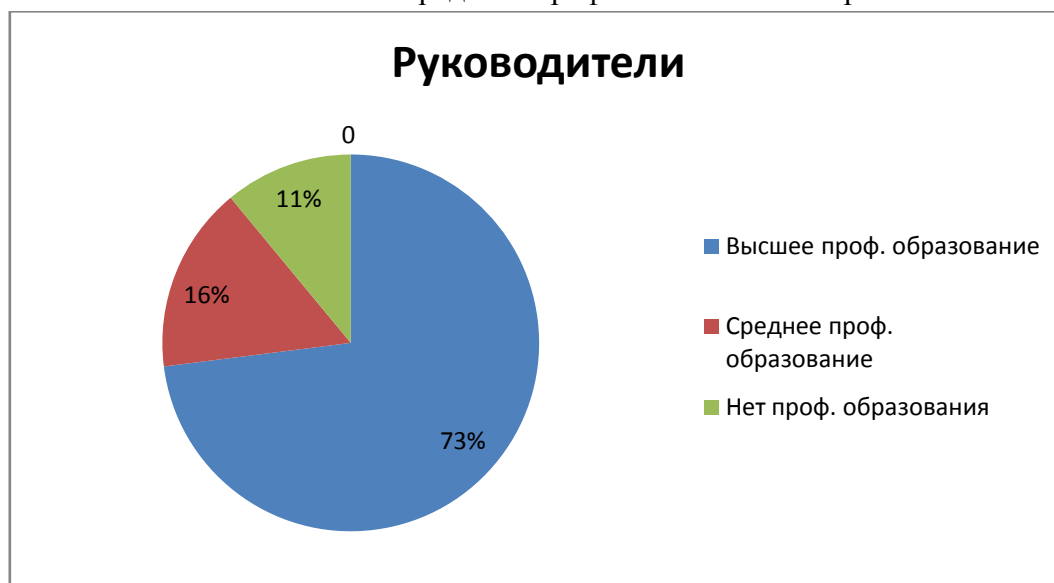
- 73 % - высшее профессиональное образование;
- 16 % - среднее профессиональное образование;
- 11 % - не имеют высшего или среднего профессионального образования;

2. категория «главные специалисты»

- 67 % - высшее профессиональное образование;
- 29 % - среднее профессиональное образование;
- 4 % - не имеют высшего или среднего профессионального образования;

3. категория «специалисты»

- 37% - высшее профессиональное образование;
- 44 % - среднее профессиональное образование;
- 19 % - не имеют высшего или среднего профессионального образования.



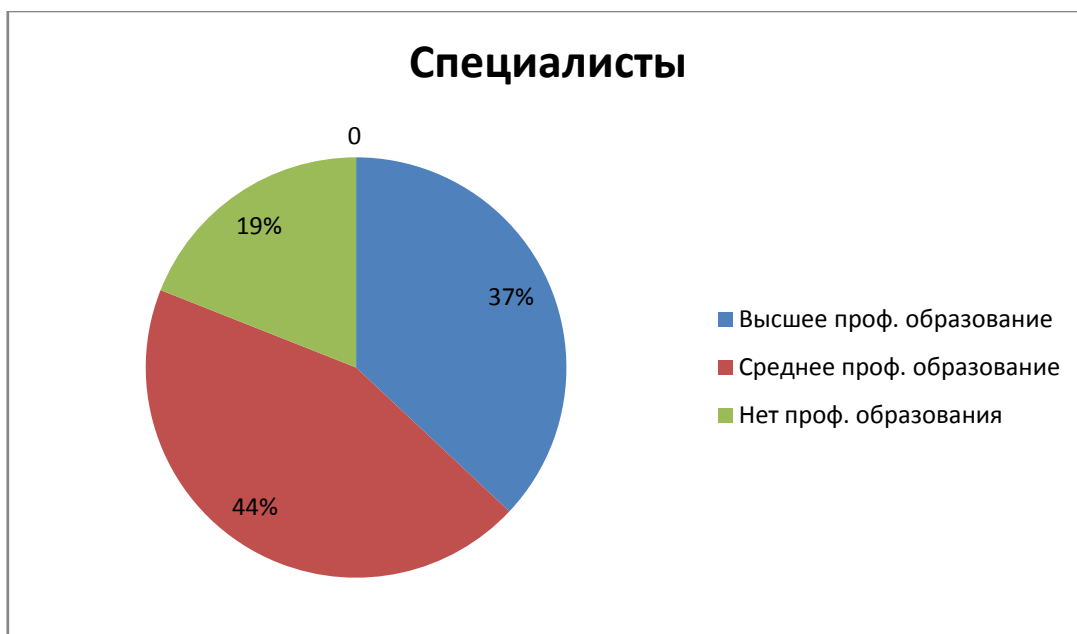


Рис. 1. Структура уровня образования руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций

Из рисунка 1 видно, что среди руководителей и главных специалистов наибольшую долю составляют лица с высшим профессиональным образованием, а среди специалистов картина меняется и наибольшую долю уже составляют сотрудники со средним профессиональным образованием.

Обеспеченность работниками по состоянию на 01.01.2016года:

руководителей – 99 %;

главных специалистов - 92 %;

специалистов (кроме главных) – 94 %.

Что касается руководителей предприятий организаций, то их распределение по уровню образования представлено в таблице 1 (по данным ведомственного статистического наблюдения).

Таблица 1

Распределение численности руководителей сельскохозяйственных организаций по уровню образования

Организационно-правовая форма	Количество организаций, ед.	Количество работников, чел.	из них имеют профессиональное образование			
			всего	высшее	среднее	начальное
Государственные унитарные предприятия	3	647	279	54	55	170
Акционерные общества	34	10437	6394	1424	1765	3205
Общества с ограниченной ответственностью	136	9660	5400	867	1887	2646
Колхозы	1	617	286	39	194	53
Кооперативы	52	6745	3192	398	1170	1624
Ассоциации крестьянских (фермерских) хозяйств	41	233	138	31	57	50

Из таблицы видно, что наибольшее число руководителей с высшим образованием сосредоточено в крупных организациях (в АО 13,6% работников с высшим образованием), в то время как в колхозах и кооперативах – 6,3% и 5,9% соответственно имеют высшее образование. Таким образом, явно проявляется потребность в руководителях и специалистах с высшим образованием, и желательно – профильным. В целом же, структура занятых в сельском хозяйстве по уровню образования совпадает с общей картиной образования сельских жителей, среди которых наибольший удельный вес занимают лица со средним и начальным профессиональным образованием (50,6%), а на долю лиц с высшим образованием приходится всего 15%.

Тем не менее, на селе стоит вопрос в потребности специалистов, так как доля выпускников остающихся на селе мала.

Таблица 2

Потребность в квалифицированных кадрах организаций по Управлениям АПК Свердловской области на конец 2 квартала 2016 г.

УАПКиП	Ветврач	Агроном	Зоотехник	Экономист, бухгалтер	Инженер	Механик
Алапаевское	3	0	1	0	0	0
Артинское	1	1	0	1	2	1
Байкаловское	3	3	7	5	4	3
Белоярское	5	1	2	-	2	2
Богдановичское	3	1	12	-	3	9
Верхотурское	2	2	2	-	1	-
Ирбитское	2	1	4	-	1	2
Каменское	2	3	4	-	2	1
Камышловское	4	1	3	-	2	-
Красноуфимское	4	1	5	2	3	3
Режевское	2	2	1	0	1	1
Пригородное	1	1	1	3	1	1

Талицкое	3	3	2	3	5	1
Туринское	6	2	8	2	-	3
Шалинское	2	1	2	1	3	-

Из таблицы видно, что наименьшую потребность в кадрах испытывают организации в сфере экономики. Специалисты, обладающие знаниями в области зоотехнии, ветеринарии, агрономии, а также инженеры и механики требуются во всех муниципальных образованиях Свердловской области, наибольшая потребность организаций Свердловской области наблюдается в кадрах, владеющих специальностью «Зоотехния».

Следовательно, развитие системы образования в области является весьма весомым фактором формирования человеческого капитала требуемого качества.

Проведенный нами опрос среди выпускников Уральского ГАУ показал противоречивую ситуацию: несмотря на то, что большинство молодых специалистов желают трудоустроиться по полученной сельскохозяйственной профессии, они в то же время выдвигают требования, часто противоречащие специфике сельскохозяйственного производства. Так, например, согласно проведенному нами опросу 63% желают найти работу по своей сельскохозяйственной специальности; не собираются работать по специальности 15%, из них 5% потому что уже обзавелись семьей в городе; остальные 12% затруднились ответить, объяснив это тем, что будут работать в той сфере, где удастся трудоустроиться. При этом приоритетным местом поиска работы для большинства студентов является город, хотя очевидно, что для многих профессий сельскохозяйственного профиля невозможно найти применение в городских условиях. Некоторые отмечали возможность трудоустройства в сельской местности только для стажа. Поэтому из тех 63-х процентов в действительности будут работать по специальности далеко не все.

Примечательно также, что для выпускников Уральского ГАУ в большинстве своем (69%) не имеет значения сфера деятельности в сельском хозяйстве, при этом многие отмечают желание быть собственником.. Таким образом, молодых специалистов, независимо от направления подготовки, не привлекает сам процесс сельскохозяйственного труда. При этом данные служб занятости о характере вакансий свидетельствуют о востребованности профессий, связанных непосредственно со сферой создания и выращивания сельхозпродукции. Наиболее востребованными по данным Министерства сельского хозяйства и продовольствия и самих работодателей к 2020 году будут профессии (в порядке убывания дефицита):

- комбайнер;
- электрогазосварщик;
- оператор машинного доения коров;
- слесарь;
- тракторист-машинист.

Предпочтения же молодых специалистов по данным опроса не соответствуют запросам аграрного рынка труда, а нереалистичные ожидания молодежи формируются вследствие недостаточной профориентационной работы.

Для сельского хозяйства, согласно статистическим данным, характерны увольнения по инициативе работников, в то время как увольнения по инициативе работодателя совсем незначительны.

Чтобы понять, что же отталкивает от работы в сельхозорганизациях, мы попросили будущих выпускников – студентов старших курсов Уральского ГАУ проранжировать

факторы, делающие труд в сельском хозяйстве непривлекательным, и получили следующие данные в порядке значимости

- 1 место - Низкая заработная плата - 95%
- 2 место - Незрелость социально-экономической инфраструктуры села – 83%
- 3 место - Неудовлетворительные жилищные условия – 81%
- 4 место - Устаревшая материально-техническая база – 78 %
- 5 место - Затрудненность транспортного сообщения – 73 %
- 6 место - Неблагоприятные условия труда – 71%
- 7 место - Мало молодежи – 65%
- 8 место - Отсутствие карьерного роста – 64%
- 9 место - Отсутствие наставничества – 62%
- 10 место - Беспокойство за будущее детей 50%
- 11 место - Отсутствие условий для досуга и отдыха – 48%
- 12 место - Отсутствие необходимой медицинской помощи – 45%
- 13 место - Трудности с современными средствами коммуникаций в местности (сотовой связи, интернета, телефонных линий) – 39%
- 14 место - Сложность адаптационного периода – 36%
- 15 место - Неудовлетворительное состояние учреждений образования и здравоохранения - 31%

На первых местах оказались низкая заработная плата, незрелость инфраструктуры, неудовлетворительные жилищные условия. Все это свойственно потребностям молодого индивида, тогда как забота о здоровье и будущем детей были отмечены респондентами в меньших случаях.

Также были предложены факторы, делающие занятость в сельской местности привлекательной. Студенты отмечали, что это:

- «больше шансов устроиться на работу по специальности»;
- «меньшие затраты на проживание, питание и прочее»;
- «благоприятная экологическая обстановка»
- «близость к природно-рекреационным объектам».

Но данная привлекательность не всегда служит определяющей при выборе места трудоустройства.

Низкая оплата труда и специфическая безработица на селе, продолжающаяся деградация сельскохозяйственных земель являются отрицательным мотивирующим фактором инновационных преобразований, что снижает интерес квалифицированных специалистов к аграрному производству и занятости в организациях сельского хозяйства. Сельскохозяйственный труд по-прежнему является малопривлекательным, предпосылки устойчивого развития сельских территорий и повышения уровня продовольственной безопасности за счет собственных внутренних резервов отсутствуют.

Библиографический список

1. Горбунова О.С. Проблемы формирования человеческого капитала в сельском хозяйстве // Вестник государственного аграрного университета Северного Зауралья. 2015, № 4 (31). С. 128–133.
2. Горбунова О.С., Лялина Т.М. Социальные условия формирования человеческого капитала сельского населения // Аграрное образование и наука. 2016. № 2.

3. *Носкова К.А.* Современные тенденции управления человеческим капиталом // Гуманитарные научные исследования. 2013. № 2.
4. *Тугускина Г.* Факторы, влияющие на стоимость человеческого капитала // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011. № 3. С. 68–75.
5. Официальный сайт. Министерство агропромышленного комплекса и продовольствия Свердловской области [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://mcxso.midural.ru>.
6. *Миронова Г.Л., Антонов С.В., Неверова О.П., Каримов Н.М., Тушинолובה Н.Л., Шинкарюк Л.А.* Влияние средств физической культуры и спорта на социализацию личности выпускника вуза // Аграрное образование и наука. 2017. № 1. С. 38.
7. *Cardenas J.* Human behavior and the use of experiments to understand the agricultural, resource, and environmental challenges of the XXI century // Agricultural Economics. 2016. Vol. 47. P. 61–71.