

ВЛИЯНИЕ АГРАРНОГО РЫНКА ТРУДА НА ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ

Постановка проблемы. Ежегодное сокращение объёмов сельскохозяйственного производства, низкая прибыльность, отсутствие должной поддержки отечественного товаропроизводителя со стороны государства, а также отрицательная динамика численности сельского населения значительно сказываются на формировании кадрового состава сельскохозяйственных предприятий. Основным источником формирования кадрового потенциала сельскохозяйственного предприятия является рынок рабочей силы, который в сельской местности формируется стихийно и практически не регламентируется со стороны государства. Однако, на сегодняшний день отсутствует действенный механизм влияния на формирование кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий, что требует глубокого научного осмысления.

Анализ последних публикаций. Последние публикации [3,4,5] свидетельствуют о низкой эффективности формирования кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий и о неудовлетворительном решении демографических и социальных вопросов в сельской местности.

Цель статьи: Анализ тенденций аграрного рынка труда и выявление проблем формирования кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий.

Основное содержание. Формирование кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий и его эффективное использование в значительной мере зависит от функционирования рынка труда.

Необходимо понимать, что рынок труда, как составная часть рыночной экономики, представляет собой систему общественных отношений с согласованными интересами работодателей и наёмной рабочей силы.

Рынок труда, как и любой другой рынок, характеризуется такими показателями, как спрос и предложение, конъюнктура рынка, цена (стоимость рабочей силы). Факторами, определяющими предложение рабочей силы, являются: демографические, определяющие численность населения; уровень экономической активности; доля лиц, достигших пенсионного возраста; миграция рудовых ресурсов; возможность наличия дополнительных источников получения дохода; условия труда и другие.

Крымский рынок труда характеризуется снижением числа работников. По данным статистики [3] с 1950 по 1991 годы в Крыму наблюдался постоянный прирост населения, однако, с отрицательной динамикой: если в 1950 году на 1000 человек населения было зарегистрировано 23,0 новорожденных и 7,3 умерших, т.е. естественный прирост составил 15,7 человек, то в 1991 году соответственно 12,0 и 10,9, т.е. естественный прирост всего 1,1 человека. Начиная с 1992 по 2002 год наблюдается ежегодное увеличение естественного сокращения населения, и лишь с 2003 года и по настоящее время – снижение темпов отрицательной динамики. Следовательно, можно с уверенностью говорить, что ближайшие годы, а, возможно и десятилетия, будет сохраняться тенденция снижения населения Крыма, что в конечном итоге, приведёт к кризисным явлениям.

Уменьшение числа детей в общем количестве населения с одновременным ростом доли людей старших возрастных групп осложняет демографическую ситуацию и повышает нагрузку на трудоспособного работника. Если в 1990 году количество пенсионеров в расчёте на 1000 населения составило 250 человек, то в 2010 году – 282 человека. По другим возрастным группам ситуация не лучше. Основными причинами старения населения, т.ч. сельского, являются тяжелые экономические и социальные условия жизни последних двадцати лет, которые привели к снижению рождаемости и дали новый импульс процессу оттока молодежи из села; процессу, который начался еще в

советские время, а также ухудшения здоровья сельского населения из-за усиливающегося загрязнения окружающей среды.

В общем объеме предложения ресурса труда доля молодежи на рынке труда аграрного сектора Крыма невелика. В сельском хозяйстве на 31 декабря 2010 года работало 10395 молодых людей в возрасте до 35 лет. Это всего 21,5% от общего количества работников отрасли. Причем этот показатель постоянно сокращается в последние годы. Процессы преобразования социально-экономического устройства государства сопровождаются кардинальным реформированием всего хозяйственного механизма. Эти процессы происходят в неблагоприятных кризисных экономических и социальных условиях, что негативно сказывается на наименее защищенных категориях населения, одной из которых является молодежь. Из общего количества уволенных в сельскохозяйственных предприятиях в 2010 году доля молодых людей составляет 9,7%. В то же время, уровень безработицы сельской молодежи составляет 8,4 %, что значительно больше, чем в других возрастных категориях. Основная причина этого - трудности с трудоустройством после окончания школы и учебных заведений I-II-го уровня аккредитации. Молодые люди фактически имеют очень ограниченные возможности для реализации своего трудового потенциала, почти лишены перспектив получения первого места работы (особенно по своей специальности), лишены возможности создать материальный достаток в семье, получить жилье, высокооплачиваемую работу. Все это ухудшение демографической ситуации в сельской местности и затрудняет процесс воспроизводства трудового потенциала аграрной сферы. И как следствие – неудовлетворительный как количественный, так и качественный состав работников аграрного предприятия. Кроме того, возникшее противоречие между потенциальной экономической активностью и невостребованностью этих знаний и способностей в Крыму, заставляет значительную часть самой экономически и демографически активной и образованной части населения полуострова искать возможность применить свой труд за его пределами, а также в других государствах, и не секрет, что мигрируют наиболее квалифицированные и перспективные работники, а те, кто остаются уже не работают в полную силу. И это касается как специалистов, так и руководителей предприятий. Таким образом, современный рыночный механизм работает против аграрных предприятий, тем самым ещё больше усугубляя их положение.

Факторами рыночного спроса на рабочую силу являются: величина спроса на товары и услуги, производимые работниками; совокупность кадров с определенным уровнем образования, квалификации и подготовки на данный момент времени; уровень цен на ресурсы труда, т.е. уровень заработной платы; сложившаяся экономическая конъюнктура, увеличивающая или сокращающая спрос на трудовые услуги, внутренние критерии (уровень жизни, труда) и т.д.

Субъектами спроса на рабочую силу на рынке труда выступает частный бизнес и государство, значительную часть составляет так называемое самозанятое население. Совокупный спрос на труд определяется спросом на продукцию, производимую в стране. Рыночная экономика должна четко реагировать на производственные и личные потребности населения, на степень их удовлетворения. С возрастанием спроса на хозяйственную деятельность общества привносятся дополнительные ресурсы, в т.ч. и трудовые; с падением спроса часть ресурсов высвобождается. Это справедливо не только для государства в целом, но и для любой фирмы. Дополнительные капиталовложения делаются в растущую экономику, для повышения объема выпуска продукции. Инвестиции одновременно выступают и как источник спроса на труд. Однако научно-технический прогресс оказывает неоднозначное влияние на занятость: внедрение новой техники и технологии повышает спрос на сложный, квалифицированный труд; возникают новые рабочие места в отраслях, выпускающих новую технику; растет занятость в посреднических фирмах; часть работников оказывается лишними и высвобождаются, этот

процесс существенно корректирует систему подготовки и переподготовки кадров специалистов и рабочих основных профессий.

Следующий фактор совокупного спроса, а также качественный показатель трудовых ресурсов - уровень образования. В сельском хозяйстве Крыма среди квалифицированной рабочей силы преобладают работники с дипломами, которые дают образовательный квалифицированный уровень младшего специалиста и бакалавра (базовое высшее образование), в сравнении с теми рабочими, у которых дипломы дают образовательный квалифицированный уровень специалиста и магистра (полное высшее образование).

На цивилизованном рынке труда покупатель товара «рабочая сила» заинтересован в здоровом, образованном, высококвалифицированном работнике. Однако одной из особенностей современного крымского рынка труда является парадоксальный перекоп в сторону большого спроса на неквалифицированную рабочую силу в целом в сельскохозяйственных предприятиях составил: на рабочие места - 411 человек (или 66,0%), на места которые не требуют профессиональной подготовки – 131 (или 21,0%), на должность служащих – 81 (или 13,0%).

Еще один элемент рынка труда, который можно считать как фактором спроса, так и фактором предложения - стоимость рабочей силы. Одной из главных причин уменьшения численности работников в сельском хозяйстве Крыма является неудовлетворенность крайне низкой оплатой труда, задолженностью по его оплате. Гораздо реже среди причин называют недовольство условиями труда. В целом, в сфере оплаты труда в Крыму в 2000-2009 г.г. наблюдалось две тенденции. 1) рост номинальной и реальной заработной платы; 2) сохранение значительной межотраслевой дифференциации зарплаты не в пользу аграрного сектора экономики.

Конъюнктуру рынка труда наиболее полно и объективно характеризует система показателей состояния основных параметров рынка спроса, предложения, занятости, безработицы и т.д. Эти компоненты обеспечивают комплексную оценку ситуации на рынке труда предприятий аграрного сектора экономики и дают возможность разработать меры по ее регулированию в условиях становления рыночной экономики. Естественной основой формирования рынка рабочей силы является демографическое воспроизводство населения. Установлено, что в Крыму воспроизводство идет не по современному, а по смешанному типу, характеризующемуся высокой смертностью и увеличением доли людей пожилого возраста в структуре населения. Установлено, что в Крыму, нарастающими темпами, происходит процесс старения населения, соответственно стареет категория экономически активного населения. Учитывая современные демографические реалии Крыма, грозящие депопуляцией, требует особого внимания экономическое и социальное положение женщин. Необходимо более активно осуществлять улучшение социальных условий жизни на селе - (и в первую очередь - сферы услуг); развивать производство с разными режимами занятости женщин; расширять использование домашнего труда; усовершенствовать трудовой механизм, который ликвидировал бы дискриминацию женщин при их найме на работу и увольнении; усилить социальную защиту материнства и детства (используя соответствующие выплаты не ниже черты малообеспеченности).

Следует более рационально использовать молодежный трудовой потенциал, т. к. именно от молодежи зависит будущее села, его возрождение и развитие. Поэтому целесообразно инвестировать в развитие тех отраслей, которые способны поднять престижность сельского труда, заинтересовать и закрепить в них молодежь; также следует улучшить условия труда, развивать социальную инфраструктуру; уменьшить интенсивность миграции молодежи в город и большая доступность кредитов и льгот для развития разнообразной предпринимательской деятельности в сельской местности.

Одной из особенностей современного крымского рынка труда является высокий уровень образования и в тоже время перекоп в сторону большого спроса на неквалифицированную рабочую силу и рабочую силу невысокой квалификации.

Противоречие между высоким уровнем образования, потенциальной экономической активностью и невостребованностью этих знаний и способностей в Крыму заставляет определенную часть населения полуострова мигрировать за его пределы, что негативно сказывается на состоянии крымского рынка труда.

Интенсивность и эффективность использования трудовых ресурсов в значительной степени зависит от организации оплаты труда. Низкий уровень зарплаты в сельском хозяйстве является одной из главных причин снижения производительности труда. Установлено, что оплата труда в сельском хозяйстве Крыма одна из самых низших среди отраслей экономики; в тоже время, задолженность по его оплате продолжает оставаться высокой. В целом, в сфере оплаты труда в Крыму наблюдалось две тенденции: 1) рост номинальной и реальной зарплаты; 2) сохранение межотраслевой дифференциации зарплаты, не в пользу сельскохозяйственной отрасли экономики. Повышение оплаты труда будет способствовать смягчению и демографической проблемы и проблемы миграции, а также росту производительности труда, в том числе и за счет привлечения более квалифицированных работников. Минимальная заработная плата сельскохозяйственных работников не должна быть меньше стоимости черты малообеспеченности. Необходимо практиковать использование повышенной оплаты труда молодых квалифицированных работников. Следует ликвидировать задолженность по заработной плате (с одновременным проведением его индексации в соответствии с темпами инфляции), более широко использовать контрактную форму оплаты. Каждое аграрное предприятие должно избрать наиболее приемлемую для него систему формирования оплаты труда и распределением его между работающими. Оплата труда должна быть гибкой и понятной каждому работнику.

Выводы. Нынешние условия труда и быта работников сельского труда требует улучшения за счет технического переоснащения рабочих мест, снижение удельного веса тяжелого физического труда, использования наиболее рациональных форм организации труда, развития социальной инфраструктуры села.

Анализ состояния рынка труда в аграрном секторе свидетельствует, что растет численность зарегистрированных безработных, в то же время, наряду с открытой безработицей растет «скрытая». Произошло некоторое увеличение спроса на рабочую силу, но оно не является существенным, потому что коэффициент нагрузки на одно свободное место увеличился с 11 до 14 человек. К основным направлениям решения проблемы сельской безработицы можно отнести: снижение процента ссудного процента - это должно создать условия для повышения деловой активности в аграрном секторе; создание благоприятных условий для инвестирования капиталов в агропромышленное производство, а также ослабление налогового пресса. - это должно симулировать технологическое обновление средств производства, совершенствование территориальных пропорций занятости населения; использование нетрадиционных для села форм занятости. Кроме того, в некоторых хозяйствах целесообразно осуществлять переход от многоотраслевого к специализированному производству, развивать кооперацию (в первую очередь - между фермерами) и агропромышленную интеграцию.

Современное состояние аграрного сектора экономики Крыма приводит к миграции наиболее квалифицированных и перспективных работников в другие отрасли, в худшем случае – за пределы страны. И это касается как специалистов, так и руководителей предприятий. Таким образом, современный рыночный механизм работает против аграрных предприятий, тем самым ещё больше усугубляя их положение.

Аннотация

В статье проанализировано влияние основных элементов аграрного рынка на формирование кадрового потенциала сельскохозяйственных предприятий Крыма.

Анотація

У статті проведено аналіз впливу елементів аграрного ринку на формування кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств Криму.

Summary.

In the article analyzes the influence of the main elements of agrarian market in the formation of human resources capacity of the agricultural enterprises of the Crimea.

Список использованной литературы:

1. Кодекс законів України - Х. :ТОВ «Одіссей», 2005-160с.
2. Про вдосконалення державного регулювання у сфері зайнятості населення та ринку праці в Україні: Указ Президента України від 11 липня 2005 року №1073/2005// Праця і зарплата -2005.-27.
3. Праця в Автономній республіці Крим у 2010 році Статистичний збірник. - Сімферополь 2011р.
4. Богиня Д. Ю. Соціально-трудові відносини в Україні в контексті організації оплати праці і регулювання доходів// Україна: аспекти праці – 2003 №7
5. Ермишин П. Г., Щук Л. А. Трудовий і соціальний потенціал АР Крим. – Сімферопіль: ТЄІ, 2003-52 с.