Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Уральский государственный аграрный университет»

На правах рукописи

ГОРБУНОВА ОЛЕСЯ СЕРГЕЕВНА

ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА АГРАРНОЙ СФЕРЫ РЕГИОНА

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

ДИССЕРТАЦИЯ

**на соискание ученой степени
кандидата экономических наук**

Научный руководитель:
доктор экономических наук,
профессор Набоков В.И.

Екатеринбург
2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ…… 3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА АГРАРНОЙ СФЕРЫ……. 11
1.1. Эволюция теорий человеческого капитала ……... 11
1.2.Объективная необходимость, цели и методы формирования человеческого капитала аграрной сферы……... 37
1.3. Зарубежный опыт формирования человеческого капитала…….…….. 55
ГЛАВА 2. СОСТОЯНИЕ И УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА АГРАРНОЙ СФЕРЫ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ…….. 69
2.1. Состояние и проблемы сельского хозяйства Свердловской области на современном этапе…… 69
2.2. Условия формирования человеческого капитала аграрной сферы…….. 93
2.3. Мониторинг человеческого капитала аграрной сферы.. …….. 123
ГЛАВА 3. КОНЦЕПЦИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА АГРАРНОЙ СФЕРЫ И МЕХАНИЗМ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ……. 135
3.1.Требования к концепции формирования человеческого капитала аграрной сферы……. 135
3.2. Структура и содержание концепции …….…….. 142
3.3. Организационно-экономический механизм формирования человеческого капитала аграрной сферы ……..... 151
ЗАКЛЮЧЕНИЕ……. 168
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.……... 173
ПРИЛОЖЕНИЯ……. 197

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования.

Рост качества и уровня жизни населения, продвижение на отечественный рынок зарубежных компаний обостряют конкуренцию на продовольственном рынке и заставляют наращивать производство сельскохозяйственной продукции, снижать ее себестоимость и повышать качество. Это требует значительных вложений капитала, прежде всего человеческого.

Дело в том, что в современных условиях производство товаров и услуг зависит не только от технических средств производства, но и от знаний, навыков, нравственного состояния и поведения работников. Человек – это составляющая производственного процесса, которая обладает способностью производить стоимость. Поэтому сегодня большое значение имеет человеческий капитал, который зависит от владельцев знаний, умений, навыков, опыта, здоровья, культурных ценностей, компетенций и т.д.

Однако в настоящее время в сельской местности социально-бытовые условия жизни людей значительно отстают от городских. Наблюдается острая нехватка кадров, отток населения в города, нежелание молодежи жить и работать на селе из-за тяжелых производственных и жилищно-бытовых условий. Данные обстоятельства на фоне общих неблагоприятных демографических процессов в России привели к сокращению и старению кадров на селе. Вместе с тем существует необходимость комплексной механизации, информатизации и роботизации аграрного производства, и данные процессы идут и нуждаются в квалифицированных кадрах.

Это требует принятия мер по формированию и развитию человеческого капитала в аграрном секторе, по привлечению и закреплению кадров на селе, в том числе молодых специалистов, обладающих соответствующими знаниями, владеющих современными техникой и технологиями.

Данная деятельность требует, в свою очередь, разработки концепции формирования и использования человеческого капитала аграрной сферы и

эффективно функционирующего организационно-экономического механизма ее реализации.

С учетом изложенного тема диссертационного исследования является актуальной как с теоретической, так и с практической точек зрения.

Степень научной разработанности темы исследования.

Методологической основой концепции человеческого капитала являются труды известных экономистов - К.Маркса, У. Петти и А. Смитта.

Эволюция теории человеческого капитала нашла отражение в работах зарубежных экономистов: Г. Беккера, М. Блауга, Э. Долана, Дж. Кендрика, Дж. Маккулоха, К. Менгера, И. Крэвиса, Дж. Тобина, Т. Шульца и др.

Важнейшие положения теории человеческого капитала и связанных с ней понятий - «человеческие ресурсы», «кадровый потенциал», «трудовой потенциал» и «трудовые ресурсы» отражены в работах зарубежных авторов - М. Армстронга, Р. Битти, М. Хьюзлида и др., отечественных ученых - Б.М. Генкина, М.В. Герман, Л.В. Згонник, К.В. Курчидиса, В.В. Лукашевича, Э.В. Никольской, Н. А. Потехина, С.Г. Радько, И.В. Скобляковой, А.А. Соловьева, С.Г. Струмилина, А.М. Тетеревой, П.Э. Шлендера и др.

Некоторые аспекты формирования и использования человеческого капитала аграрной сферы рассмотрены в работах Ю. С. Баландина, Н.В. Белой, Т.И. Бухтияровой, С.А.Дятлова, И. В. Ильинского, И.Т. Корчагина, И.И. Критского, А.Р. Кузнецовой, В.А. Кундиус, А.Н. Митина, В.И. Набокова, В.П. Негановой, А. В. Никонова, К.А. Носковой, Е. В. Овсянникова, С. О. Палкиной, Г. Ю. Пехтеревой, Т.О. Разумовой, С.Ю. Рощина, А.Г. Светлакова, А. Н. Сёмина, В. Т. Смирнова, Е. С. Строева, В.Ф. Стукач, А. С. Тростина, И.Г. Цыреновой, И.Г. Ушачева, В.П. Черданцева, В.М. Шараповой и Н.В. Шараповой.

Тем не менее многие аспекты формирования и использования человеческого капитала аграрной сферы не изучены. Отсутствует целостная концепция, обеспечивающая комплексное решение проблемы формирования и использования человеческого капитала аграрной сферы в современных условиях, а также

организационно-экономический механизм ее реализации. Это обусловило выбор темы, цели и задач, объекта и предмета данного диссертационного исследования.

Объект исследования. Объектом исследования выступает человеческий капитал организаций аграрной сферы Свердловской области.

Предметом исследования являются организационно-экономические отношения, возникающие в процессе формирования человеческого капитала аграрной сферы региона.

Цель и задачи исследования. Целью диссертационной работы является разработка теоретических положений и научно-практических рекомендаций по формированию человеческого капитала аграрной сферы.

Для достижения указанной цели были поставлены и решены следующие **задачи.**

1. Развить теоретические положения формирования и функционирования человеческого капитала аграрной сферы, дополнить понятийный аппарат данной предметной области, дополнить классификацию человеческого капитала новыми признаками.

2. Выявить основные факторы, влияющие на формирование человеческого капитала аграрной сферы, выделить способствующие и препятствующие данному процессу факторы. Выделить объективную необходимость, цель и задачи, научные подходы, уровни и этапы формирования человеческого капитала. Выявить зависимость экономических показателей деятельности организаций аграрной сферы сельских территорий от обеспеченности их потенциалом формирования человеческого капитала.

3. Разработать теоретические положения мониторинга человеческого капитала аграрной сферы, определить систему показателей мониторинга, что позволит повысить эффективность данной деятельности.

4. Разработать положения концепции формирования человеческого капитала аграрной сферы и организационно - экономический механизм ее реализации, меры по привлечению и закреплению кадров на селе, определить их влияние на данную деятельность. Разработать проект принципиально нового Положения о

молодом специалисте организации аграрной сферы, включающего статус молодого специалиста.

Теоретическая и методологическая основы исследования. Теоретической и методологической основой диссертационной работы явились научные труды ведущих отечественных и зарубежных ученых в области человеческого капитала и аграрной сферы. В работе использованы нормативные документы, материалы и рекомендации научно-практических конференций.

В зависимости от решения конкретных задач в ходе исследования были использованы научные методы: исторический, статистико-экономический, монографический, расчетно-конструктивный, балансовый, группировок и абстрактно-логический, а также экспертный опрос и анкетирование.

Область исследования соответствует п. 1.2.35 «Особенности формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе, занятость и доходы сельского населения» и п. 1.2.50 «Многофункциональный характер сельского хозяйства, устойчивое развитие сельских территорий и социальной инфраструктуры» (в части условий формирования человеческого капитала) паспорта специальностей ВАК РФ 08.00.05 - Экономика и управление народным хозяйством: экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами (АПК и сельское хозяйство).

Информационную базу диссертационного исследования составили: законодательные акты и нормативно-правовые документы, регулирующие деятельность государственных и муниципальных органов и хозяйствующих субъектов по формированию человеческого капитала аграрной сферы; материалы Управления Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области; первичные документы Министерства агропромышленного комплекса и продовольствия Свердловской области; материалы, содержащиеся в монографических исследованиях, в периодических изданиях и интернет-источниках; результаты исследований автора.

Обоснованность и достоверность исследования обеспечена использованием научных методов, адекватных цели и задачам, поставленным в

диссертационной работе, опорой на фундаментальные экономические исследования, применением значительного массива статистической и иной информации.

Научная новизна исследования состоит в следующем.

1. Развиты и дополнены теоретические положения формирования человеческого капитала аграрной сферы, выявлены особые условия его функционирования. Дополнен понятийный аппарат данной предметной области: понятие «человеческий капитал аграрной сферы» дополнено, в отличие от известных определений, способностью развивать соответствующее производство, достигать поставленные цели; наполнено новым содержанием понятие «формирование человеческого капитала аграрной сферы»; введены понятия «целевая направленность формирования человеческого капитала», «мониторинг человеческого капитала аграрной сферы» и «организационно-экономический механизм формирования человеческого капитала аграрной сферы», а также понятия и показатели «обеспеченность организаций человеческим капиталом» и «степень использования имеющегося в организации (потенциального) человеческого капитала», учитывающие специфику функционирования отрасли.

2. На основе аналитического обзора выделены и объединены в пять взаимообусловленных групп факторы, влияющие на формирование человеческого капитала аграрной сферы в современных условиях, что позволяет активизировать деятельность по привлечению и закреплению кадров на селе. Выделены объективная необходимость, цель и задачи, научные подходы, уровни и этапы формирования человеческого капитала аграрной сферы, выявлены несоответствия в деятельности по формированию данного капитала.

3. Разработаны теоретические положения мониторинга человеческого капитала аграрной сферы: принципы и методы мониторинга; факторы, влияющие на исследование (мониторинг); этапы (функции) процесса мониторинга; система показателей мониторинга человеческого капитала аграрной сферы, что позволяет повысить эффективность данной деятельности.

4.Разработаны положения концепции формирования человеческого капитала аграрной сферы, включающие понятийный аппарат, принципы и методы формирования человеческого капитала; разработан организационно-экономический механизм ее реализации (формирования человеческого капитала аграрной сферы), включающий блоки организационно-управленческий, финансово-экономический, технико-технологический, правовой, социальный и мотивационный и предусматривающий двухканальное финансирование мер по привлечению и закреплению молодых специалистов, учитывающее возможности хозяйств и способствующее выравниванию условий их функционирования. На основе этого разработан проект принципиально нового Положения о молодом специалисте организации аграрной сферы, включающий статус молодого специалиста, что позволяет повысить эффективность деятельности по формированию человеческого капитала данной сферы.

Теоретическая и практическая значимость проведенного исследования.

Теоретическая значимость исследования заключается в развитии теоретических положений формирования и использования человеческого капитала аграрной сферы, в разработке положений концепции формирования человеческого капитала данной сферы в современных условиях внешних и внутренних ограничений.

Практическая значимость исследования состоит в разработке организационно-экономического механизма формирования человеческого капитала аграрной сферы, включающего практические рекомендации и проект Положения о молодом специалисте организации агарной сферы, в возможности их использования региональными и местными органами, хозяйствующими субъектами при разработке и реализации мер по привлечению и закреплению кадров на селе.

Материалы исследования могут служить учебно- методической базой для преподавания в образовательных учреждениях различного уровня дисциплин, связанных с менеджментом, экономикой предприятий, экономикой труда, управлением персоналом, особенно со специализацией в АПК. Теоретические и методические положения работы могут быть использованы учебными заведениями

и НИИ при изучении вопросов формирования и управления человеческим капиталом, в том числе аграрной сферы.

Апробация результатов исследования.

Диссертационное исследование выполнено в соответствии с планом научно-исследовательской работы Уральского государственного аграрного университета по теме «Формирование и использование человеческого капитала в сельском хозяйстве» (регистрационный номер НИОКР АААА-А16-116030110049-2).

Апробация результатов работы проходила в организациях аграрной сферы Свердловской области. Практические рекомендации и методические положения внедрены в Туринском управлении агропромышленного комплекса и продовольствия, в ЗАО р НП «Энергия», в ЗАО АПК «Белореченский», в ОАО «Учебно-опытное хозяйство «Уралец», в ООО «Агрофирма «Манчажская». Научно-методические рекомендации приняты к внедрению Министерством агропромышленного комплекса и продовольствия Свердловской области.

Основные результаты исследования докладывались и обсуждались на международных и российских научно-практических конференциях в Москве (2014 , 2018 гг.), Саратове (2014, 2015, 2016, 2018 гг.), Липецке (2015 г.), Екатеринбурге (2015, 2017, 2018 гг.), Тюмени (2016 г.).

Материалы исследования внедрены в учебный процесс ФГБОУ ВО «Уральский государственный аграрный университет», используются при проведении лекционных и практических занятий, написании курсовых и выпускных квалификационных работ.

Публикации. Основные положения диссертационного исследования представлены в 26 печатных работах общим объемом 11,04 п.л., авторского текста 7,55 п.л., в том числе 8 работах - в изданиях, рекомендованных ВАК РФ, и в 1 монографии.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованных источников, содержащего 224 наименований, приложений. Основной текст представлен 196 машинописными страницами и содержит 39 таблиц и 17 рисунков.

Во **Введении** обоснованы актуальность, цель и задачи, предмет и объект, методы исследования, выделены научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы, данные об апробации ее результатов.

В **первой главе** «Теоретические аспекты формирования человеческого капитала аграрной сферы» рассмотрена сущность человеческого капитала, проанализированы известные научные теории о человеческом капитале, выделены объективная необходимость, цель и методы формирования человеческого капитала аграрной сферы, факторы, влияющие на него, рассмотрен зарубежный опыт формирования человеческого капитала, что позволило оценить человеческий капитал аграрной сферы Свердловской области и условия его формирования.

Во **второй главе** «Состояние и условия формирования человеческого капитала аграрной сферы Свердловской области» выполнен анализ современного состояния сельского хозяйства Свердловской области, условий формирования человеческого капитала аграрной сферы, выделены принципы, методы и показатели мониторинга человеческого капитала аграрной сферы, что позволило разработать организационно-экономический механизм формирования человеческого капитала данной сферы.

В **третьей главе** «Концепция формирования человеческого капитала аграрной сферы и механизм ее реализации» приведены и раскрыты требования к концепции формирования человеческого капитала аграрной сферы, представлены содержание концепции и организационно-экономического механизма ее реализации

В **заключении** приведены основные результаты диссертационного исследования, сформулированы выводы и предложения.

В **приложениях** представлены материалы, уточняющие результаты диссертационного исследования (проект Положения о молодом специалисте организации аграрной сферы, анкета для социологического опроса студентов старших курсов аграрного ВУЗа).

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА АГРАРНОЙ СФЕРЫ

1.1 Эволюция теорий человеческого капитала

Современные социально-экономические отношения становятся все более ориентированы на человека, его силы, способности и качественные характеристики, при помощи которых он развивает себя и преобразует окружающий мир. Однако многие десятилетия способности индивида рассматривались и оценивались лишь как один из факторов процесса производства. Развитие экономики и «общества в целом привели к необходимости пересмотра представления о способности человека к труду. Его роль в экономике существенно возросла и понятие «рабочая сила» уже не выражало в полной мере воздействия человека на вещественный капитал. От человека требовались не только профессиональные знания и умения, но и способность принимать обдуманные управленческие решения. Также утратила свое первоначальное значение традиционная точка зрения на жесткое разграничение между трудом как первичным фактором производства и капиталом, как фактором производным. Как следствие это потребовало выделения из совокупности человеческих сил и способностей отдельных видов капитала, приносящих доходы разных уровней и степеней присвоения»[137], а также понимание роли человеческого капитала в получении экономических результатов, доходов. Это можно проиллюстрировать данными по Российской Федерации о прямой зависимости уровня оплаты труда многих категорий работников от уровня их образования (таблица 1).

В современных российских условиях наряду с проблемой формирования материально-технических ресурсов существует также проблема формирования человеческого капитала, использующего эти ресурсы. Решение ее требует соответствующего квалификационного уровня кадров, обновления и закрепления.

Это подтверждает необходимость исследования особенностей и факторов формирования человеческого капитала.

Таблица 1 - Данные о заработной плате разных категорий работников Российской Федерации в 2017 году*

	Средняя заработная плата, рублей						
	всего	в том числе имеющих образование					
		высшее профес-сиональное	среднее профес-сиональное	начальное профес-сиональное	среднее общее	основное общее	не имеют основного общего
Руководители	74539	80164	46259	42685	48450	72942	46194
Специалисты высшей квалификационной категории	43361	45882	32077	35140	38163	31537	39654
Специалисты средней квалификационной категории	36451	48162	32637	30277	37070	28759	29427
Служащие, занятые в сфере оформления документации и учета	25252	29061	24277	22396	21706	20681	21752
Работники торговли и сферы обслуживания, занимающиеся охранной деятельностью	23465	30873	21548	21987	23897	22674	23001
Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйства, рыбоводства и рыболовства	23446	23641	23454	23812	23301	23406	22450
Квалифицированные работники промышленности, строительства и транспорта	36299	40260	35612	35950	36024	34924	40240
Операторы производственного оборудования и водители	37427	42897	36767	36719	37316	35292	39966
Рабочие, не имеющие квалификации	18846	21106	18153	18696	18848	18798	21543

*Составлено автором исследования по данным Федеральной службы государственной статистики (Росстат): Сведения о заработной плате работников организаций по категориям персонала и профессиональным группам работников, 2017 г. (статистический бюллетень)

Важное теоретическое значение имеет изучение генезиса теории человеческого капитала.

Основой концепции человеческого капитала в области методологии послужили труды известных ученых-экономистов, таких как К. Маркс,У. Петти, А. Смит.

Так, основатель классической буржуазной политэкономии XVII века У. «Петти источниками стоимости считал труд и землю: «Труд – отец и активнейший принцип богатства, земля – его мать». Петти определял зарплату как стоимость, создаваемую землей и трудом, которая сводится к среднему дневному пропитанию взрослого человека,»[63] то есть к физиологически прожиточному минимуму. Мнение У. Петти было подвержено меркантилизму, именно поэтому он одним из первых предпринял попытку дать «производительным силам человека»[204] денежную оценку. Он считал, что «ценность основной массы людей, как и земли, равна двадцатикратному годовому доходу, который они приносят». Тем самым В. Петти заложил начало становления «теории человеческого капитала»[162].

«Другой представитель английской классической школы А. Смит писал, что в основной капитал входят машины и иные орудия труда, постройки, земля и «приобретенные и полезные способности всех жителей и членов общества». Он отмечал, что «приобретение указанных способностей, включая содержание обладателя их в процессе его воспитания, обучения или ученичества, всегда требует действительных издержек, которые представляют собой основной капитал, как бы реализующийся в его личности. Эти способности, являясь частью состояния определенного лица, вместе с тем становятся частью богатства общества, к которому это лицо принадлежит. А. Смит указывал на то, что вложения в способности работника возвращаются с прибылью»[162].

К. Маркс в своей работе «Капитал» говорит о «полезном труде», затраченном в течение года. «Все эти товары существуют лишь вследствие того, что общественно примененный труд был израсходован в многообразно разветвленной системе различных видов полезного труда. Только поэтому в их общей стоимости стоимость средств производства, потребленных на их

производство, сохранилась, опять появившись в новой натуральной стоимости»[133].

Можно заключить, что К. Маркс, У. Петти и А. Смит «включали развитые полезные способности человека в понятие основного капитала и указывали на возможность получения дохода от него»[162], что послужило основой для формирования и дальнейшего развития теории человеческого капитала, с чем следует согласиться как с определенной теоретической основой. Однако современная экономическая наука и практика уточнили эти положения.

Важный вклад в развитие теории человеческого капитала внесли исследования отечественных (советских) ученых 20-х годов прошлого столетия. В тот период в СССР успешно функционировало 20 научных школ по изучению эффективности подготовки кадров, их распределения и использования. Для отечественных ученых того времени было характерно:

- исследование социально-экономических аспектов трудовой деятельности с позиций научной организации труда (НОТ) в производстве;

- рациональное воспитание и комплексная профессиональная подготовка кадров всех уровней хозяйствования и квалифицированных рабочих;

- распространение и обмен передовым производственным опытом;

-подготовка кадров для социалистических предприятий, артелей, кооперативов, колхозов, совхозов и т.д.;

-изучение социально-экономических проблем использования рабочего и свободного времени трудящихся и иных вопросов.

Разработки советских ученых в оценке трудовых ресурсов были основательными и весьма полезными для развития теории «человеческого капитала». Ученые пришли к главному выводу: очень важным для эффективного функционирования различных отраслей народного хозяйства является не только количественное измерение трудовых ресурсов, но и их качественные характеристики (уровни образования и здоровья, профессионально - квалификационная подготовка, физическое состояние и др.).

Начало разработки «концепции человеческого капитала»[162] было положено в 60-е годы XX века в США – одной из наиболее экономически развитых стран мира. Она явилась обобщением накопленного опыта реализации потенциальных способностей человека в условиях высоких темпов научно-технического прогресса.

Развитие концепции и внедрение ее положений в практику были обусловлены различием уровней экономического развития ведущих и развивающихся стран, а также усилением конкуренции между крупными корпорациями на национальном и международном уровнях.

«Человеческий капитал – это форма выражения производительных сил человека на постиндустриальной стадии развития общества с социально ориентированной экономикой рыночного типа. По мнению Т. Стоуньер, человеческий капитал – важнейший ресурс постиндустриального общества»[30]. Инновационная техника, создающая благосостояние общества, эффективно функционирует через высокие технические знания и организационные усовершенствования. Соответственно только инновационные кадры способны управлять высокотехнологичным процессом и техникой. По мнению экономистов, рост национальной экономики может быть на 60 % обусловлен использованием человеческого капитала, и только на 20% за счет физического [76].

Для общества выгода от использования человеческого капитала состоит в том, что происходит дополнительный прирост продукции. Американский экономист Г. Беккер, внесший вклад в данную тематику, в своей работе «Человеческий капитал» ввел понятие «специальный человеческий капитал» и «под ним понимает только те навыки, которые представляют интерес для какой-либо одной фирмы, какого-либо одного вида деятельности»[23].

«Развитие теории человеческого капитала связано также с расширенной трактовкой понятия «национальное богатство». Суть данной теории состоит в том, что «одной из главных форм богатства являются материализованные в человеке знания, общие и специальные, его способность к производительному

труду. К нематериальным формам богатства Дж. Кендрик, как и многие американские экономисты, относил накопленные научные знания, которые материализуются в новой технологии. Расширенная концепция национального богатства включает в себя и вложения в поддержание здоровья человека»[93].

Известны и другие зарубежные разработчики теории интеллектуального капитала - Р. Кроуфорд, Т. Стюарт, Дж. Тобин и Л. Эдвинссон.

Оценка человеческого капитала и его влияния на экономический рост осуществляется, в основном, с позиции эффективности капиталообразования. Лауреат Нобелевской премии Дж. Тобин предложил рассчитывать коэффициент использования интеллектуального капитала в целом как отношение рыночной стоимости актива к его восстановительной стоимости.

В рамках функционального подхода к распределению доходов в структуру традиционных факторов производства включается человеческий капитал как доходообразующий фактор. По своему экономическому содержанию человеческий капитал, формируемый инвестициями в сферу образования, не имеет принципиальных отличий от вещественного капитала, так как тоже обеспечивает получение прибыли. Но доход от использования обоих факторов – труда и человеческого капитала – синтезирован в заработной плате, в структуре которой выделяются два факторных элемента: рента на человеческий капитал (результат сложного труда) и плата за использование живого труда работника (результат простого труда).

Несмотря на то, что только в конце 80-х годов отечественные ученые смогли ознакомиться с теорией человеческого капитала, уже в 90-е годы она находила в их лице своих сторонников. Идеи человеческого капитала на территории нашей страны начали приобретать актуальность лишь с 90-х годов XX века. Ранее они развивались только в контексте понятий «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал» и «человеческие ресурсы».

Период с 90-х годов XX века можно назвать новым этапом в развитии теории человеческого капитала, его можно связать с усложнением внешних условий и ужесточением конкуренции на мировых рынках. Потребовался поиск имеющихся

резервов и путей повышения эффективности производства. Из всех возможных ресурсов именно «человеческий ресурс», или «человеческий потенциал», стал ресурсом, дающим самые высокие возможности для роста эффективности производства организации. Так, «трудовой потенциал» страны, региона или предприятия стал у нас рассматриваться как располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем трудовые возможности, характеризуемые количеством трудоспособного населения, его профессионально-образовательным уровнем и другими качественными характеристиками. В свою очередь, под «трудовыми ресурсами» понимается только экономически активное, трудоспособное население, часть населения, обладающая физическими и духовными способностями для участия в трудовой деятельности. «Человеческий фактор» стал рассматриваться не менее важным видом инвестиций, чем средства и предметы производства, технологии и т.п. Дело в том, что инвестиции в человеческий капитал весьма выгодны.

Человеческий труд в современных условиях становится капиталом вследствие обогащения знаниями и навыками, имеющими экономическую стоимость. «Исторически теория человеческого капитала опирается на принцип сходства между процессами формирования физического и человеческого капитала: накапливаться, становиться запасом могут не только» [191] материально-вещественные активы, но и способности людей. Знания и умения людей, их опыт, мастерство могут превратиться в долгосрочный капитальный актив, который будет приносить доход своему обладателю. Таким образом, «человеческий капитал – это воплощенный в человеке запас способностей, знаний, навыков и мотиваций, то есть мера способности человека приносить доход»[191]. Человеческий капитал точно также как и физический имеет способность не только наращивать, но и терять свою стоимость, то есть морально и материально изнашиваться. «Навыки, умения, знания человека становятся капиталом на том основании, что обладают свойством накапливаться через процесс инвестирования и обеспечивают»[191] получение дохода как своему

владельцу (работнику) в виде заработной платы, так и работодателю в виде увеличения экономических выгод.

В современных условиях «человеческий капитал» не просто совокупность знаний, способностей, которыми обладает человек, но и возможность их использования с целью извлечения доходов и приращения других видов капиталов. Можно заключить, что понятие человеческого капитала раскрывается через его взаимосвязанные элементы:

1) человеческий капитал – это приобретенный запас знаний, умений, навыков;

2) «целесообразное использование этого капитала в сфере общественной деятельности способствует росту производительности труда и производства;

3) использование данного запаса приводит к росту заработков (доходов) данного работника в будущем путем отказа от части текущего потребления;

4) увеличение доходов способствует повышению заинтересованности работника, и это приводит к дальнейшему инвестированию в человеческий капитал;

5) человеческие способности, дарования, знания и т.д. являются неотъемлемой частью каждого человека;

6) мотивация является необходимым элементом для того, чтобы процесс воспроизводства (формирование, накопление, использование) человеческого капитала носил полностью завершенный характер»[207].

«Отечественная экономическая наука в последние годы основное внимание уделяет проблемам, связанным с различными аспектами рыночной экономики»[191]. В «современных условиях человеческий капитал является одним из основных ресурсов, необходимых для подъема экономики, фундаментом экономического роста за счет научно-технического прогресса. Новые теории устойчивого развития человечества и концепция национального богатства, предлагаемая специалистами ООН, базируются на признании человека движущей силой общественного развития за счет накопления и использования производительных сил и знаний, передающихся от поколения к поколению»[35].

Вместе с тем существующий технократический подход к формированию человеческого капитала как к процессу использования производительных сил не раскрывает сущности человеческого капитала, в котором объединены как экономические, так и социальные факторы.

Данная ситуация предъявляет повышенные требования к уровню трансформации знаний в человеческий капитал. В связи с этим целесообразно различать понятия «потенциал» и «капитал». Данные понятия различаются по содержанию и формам использования. Понятие «потенциал» (от латинского potentia – сила, власть) означает совокупность имеющихся (скрытых и явных) средств, возможностей, ресурсов в какой-то области. Потенциальный – значит существующий в потенции, то есть скрытый, не проявляющийся, возможный. Понятие «капитал» (от латинского capitalis – главный), как экономическая категория, представляет собой созданные человеком ресурсы, используемые для производства товаров и услуг и приносящие доход, то есть капитал – это реализованный (осуществленный) потенциал, способный самовозрастать и приносить его владельцу доход.

«Применение понятия «человеческий капитал» позволяет уяснить роль социальных институтов, не только выявить социальные параметры, но и провести экономический анализ влияния социального фактора на рыночную экономику. Данное понятие получает определение как категория общественного воспроизводства: «Человеческий капитал – это сложная категория общественного воспроизводства, имеющая системную структурно-функциональную организацию»[70]. А. Добрынин считает, что в структуре производительных сил человека необходимо различать две стороны: рабочую силу (или способность к труду) и потребительскую силу (или способность к потреблению). По его мнению, труд есть функция рабочей силы, потребление – функция потребительной силы. Также считает и С. Дятлов, отмечая, что важнейшими свойствами живой человеческой личности являются способность к труду и способность к потреблению, входящие в структуру производительных сил человека»[71].

Для того, чтобы рассмотреть сущностные характеристики понятия «человеческий капитал», отделив его от схожих понятий в сфере труда и трудовых отношений, нами были выделены и определены важнейшие понятия трудовой социально-экономической сферы (таблица 2).

Таблица 2 – Понятия трудовой социально-экономической сферы*

Понятия	Социально-экономическое содержание
Трудовые ресурсы	«Экономически активное, трудоспособное население, часть населения, обладающая физическими и духовными способностями для участия в трудовой деятельности»[175].
Рабочая сила	Способность человека к труду, совокупность физических и духовных способностей, которые человек использует в своей деятельности.
Персонал	Сотрудники организации, работающие по найму и обладающие определенными профессиональными и личностными характеристиками.
Трудовой потенциал	Располагаемые в настоящее время и предвидимые в будущем трудовые возможности, характеризуемые количеством трудоспособного населения, его профессионально-образовательным уровнем и другими качественными характеристиками [175]
Кадровый потенциал	Умения и навыки работников, которые могут быть использованы в различных сферах производственной и непроизводственной деятельности, в целях получения дохода (прибыли) или достижения социального эффекта.
Человеческий фактор	Исторически сложившаяся в обществе совокупность основных социальных качеств людей: ценностные ориентиры; нравственные принципы; нормы поведения в сфере труда, досуга, потребления; жизненные планы; уровни знаний и информированности; характер трудовых и социальных навыков и т.д.
Человеческий капитал	«Имеющийся у человека запас знаний, здоровья, навыков, опыта, которые используются в процессе трудовой деятельности для получения доходов» [55, 204].

*Составлено автором исследования

Данные таблицы говорят о различиях в области использования каждого понятия. Так, понятие «трудовые ресурсы» используется органами государственной статистики и Минэкономразвития РФ, понятие «персонал» применяется в сфере внутреннего менеджмента. При этом понятие «рабочая сила» уже не выражает возросшую роль человека в экономике, который не просто использует физические и духовные способности в своей деятельности, но и

принимает взвешенные управленческие решения, получает доходы разных уровней.

С учетом сложившейся ситуации в аграрной сфере, на наш взгляд, является оправданным использование понятия «человеческий капитал» с позиций, учитывающих социальные, экономические и иные факторы.

Анализ представленных понятий позволяет также заключить, что важнейшим критерием человеческого капитала является доход, который он (человеческий капитал) приносит человеку, организации, обществу.

Следует заметить, что в условиях социализма человек был активным участником и процесса формирования, и процесса распределения, использования и управления его способностями. В условиях современного либерально-демократического общества произошла градация работников на руководителей, специалистов, рабочих и служащих. Последние к процессу управления не допускаются. В системе подготовки кадров также отмечается градация. Изменения в системе образования ведут к изменениям в системе воспроизводства человеческого капитала, которое направлено на узкую систему подготовки кадров.

В настоящее время человеческий капитал России характеризуется:

- системой образования, которая ориентируется на дифференциацию по узкопрофильной, социально-культурной и общей подготовке;

- недостаточным участием государства в воспроизводстве человеческого капитала (его формировании, подготовке, распределении, перераспределении и использовании);

- практически отсутствием подсистем профориентации на уровнях школ, профессионально-технических училищ, вузов;

- введением системы бакалавриата и магистратуры;

- отсутствием правовых и государственных гарантий на использование человеком своих возможностей;

- пассивным участием или отсутствием участия людей в формировании и развитии общественных институтов гражданского общества и производств.

В связи с этим до настоящего времени в науке проблема человеческого капитала остается весьма дискуссионной из-за недоработок методического, методологического, организационного и социально-экономического характера.

В современном обществе человеческий капитал является главной ценностью, а также основополагающим фактором экономического развития. Данный капитал способен накапливаться, то есть его носитель может приобретать определённые навыки и умения, и улучшать своё здоровье.

При этом, как отмечалось, человеческий капитал имеет способность изнашиваться морально и физически. «Устаревают знания индивида, т.е. экономически изменяется стоимость человеческого капитала в процессе бытия, человеческий капитал амортизируется»[204].

Характеристики человеческого капитала аналогичны характеристикам других видов капитала, а именно:

– затраты на воспитание и образование человека являются реальными затратами;

– продукт человеческого труда увеличивает национальное богатство;

– расходы на человека увеличивают и этот продукт, и национальное богатство.

Вместе с тем при рассмотрении человеческого капитала следует учитывать, что он представляет собой особый вид капитала, обладающий рядом следующих существенных особенностей, отличающих его «от других видов капитала»[35].

1. «Человеческий капитал неотделим от личности его носителя. В отличие от различных видов материально-вещественных и финансовых»[191] активов («оборудования, недвижимости, ценных бумаг) человек в современном обществе не может быть предметом купли-продажи (такое возможно лишь в рабовладельческой экономике). Как следствие, на рынке устанавливаются только цены за»[191] использование «человеческого капитала (в виде ставок заработной платы), тогда как цены на его активы отсутствуют. Поэтому человеческий капитал обладает минимальной степенью ликвидности»[191].

2. «Для человеческого капитала характерна большая длительность инвестиционного периода»[35]. «Инвестиционный период для образования как основной формы инвестиций в человеческий капитал в»[191] среднем в 10 раз превышает период окупаемости обычного (физического) капитала.

3. «Риски инвестиций в человеческий капитал»[35] «по сравнению с рисками»[35] вложений в физический капитал значительно выше. Это объясняется большими затратами на организацию и контроль за кредитами, обусловленными свободой[191] перемещения людей из одних мест в другие, длительностью периода возврата кредита, изменениями конъюнктуры рынка труда, а также практическим отсутствием механизмов страхования рисков.

4. В «отличие от физического капитала, доходность которого медленно снижается по мере его накопления, доходность от инвестиций в человеческий капитал, наоборот, сначала возрастает, но лишь до определенного уровня, ограниченного верхним пределом трудоспособного возраста, после чего начинает»[191] более резко снижаться. Однако при этом следует учитывать, что доход от человеческого капитала может принимать как денежную, так и неденежную формы. Поэтому потребительские аспекты вложений в человека не менее важны, чем производственные.

5. Отличия человеческого капитала от природных ресурсов и иных видов «капитала состоят в необходимости постоянных повышенных инвестиций в него, в существовании значительного временного»[191] периода отдачи от этих инвестиционных вложений. При низком уровне человеческого капитала Инвестиции в высокотехнологичные отрасли не будут приносить доход если отмечается низкий уровень человеческого капитала, напротив, долгосрочные инвестиции в человеческий капитал практически любой отрасли будут очень перспективными и приносить существенный доход.

6. Человеческий капитал отличается от физического капитала степенью ликвидности. Человеческий капитал неотделим от его носителя – живой человеческой личности.[70]

7. «Величина человеческого капитала»[204] находится в зависимости не только от текущего его состояния, но и от ожидаемого периода использования, а также от способности к развитию и саморазвитию носителя капитала.

8. «Доходы от инвестиций в человеческий капитал контролируются самим индивидом независимо от источника инвестиций.

9. Индивидуальный человеческий капитал имеет ограниченное время функционирования и использования.

10. Функционирование и развитие человеческого капитала напрямую зависят от его носителя – человека, от решений, которые он принимает. Степень отдачи от человеческого капитала также зависит от человека, но уже от его материальной и моральной заинтересованности, мировоззрения и уровня культуры»[70].

11. Человеческий капитал требует мотивирования в виде комплекса материальных и нематериальных стимулов.

Раскрывая сущность понятия «человеческий капитал», зарубежные и отечественные ученые давали ему различные трактовки. Основные из них проанализированы нами и представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Сравнительный анализ определений и подходов к сущности понятия «человеческий капитал»

Автор	Суть определения	Недостатки, объективные и субъективные ограничения (выявлены автором)
1	2	3
И. Бен-Порет	«Человеческий капитал - особый фонд, функция которого - производство трудовых услуг в общепринятых единицах измерения» [29, 162].	Отражает человеческий капитал как производительную силу, без учета здоровья и способностей индивида
У. Боуэн	«Человеческий капитал состоит из приобретенных знаний, навыков, мотивации и энергии, которыми наделены человеческие существа и которые могут использоваться в течение определенного периода времени в целях производства товаров и услуг» [37, 162].	Не учитывается состояние здоровья носителя человеческого капитал, а также необходимость получения дохода от использования капитала

Продолжение таблицы 3

1	2	3
Г. Беккер	«Человеческий капитал – это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций» [23, 35].	Не учитывается состояние здоровья носителя человеческого капитала, не отмечается использование составляющих человеческого капитала с целью получения и приращения доходов
М. Блауг	Человеческий капитал – есть стоимость прошлых инвестиций в навыки людей, а не ценность людей самих по себе [33].	Не учитываются инвестиции в образование, здоровье, не отражен конечный результат «использования человеческого капитала» [162].
Л. Туроу	«Человеческий капитал людей представляет собой их способность производить предметы и услуги»[162, 210].	Признается «важность роли способностей» [162] человека к труду, без учета необходимости увеличения доходов.
С. Фишер	«Человеческий капитал - есть мера воплощенной в человеке способности приносить доход; включает врожденные способности и талант, а также образование и приобретенную квалификацию» [109, 213].	Не учитывается состояние здоровья носителя человеческого капитала
В.М. Гальперин	Величина человеческого капитала есть приведенная к данному моменту, посредством дисконтирования, сумма всех ожидаемых доходов от труда. Накопление человеческого капитала состоит из определённых затрат человека (семьи, фирмы, государства), направленных на поддержание здоровья, получение образования, поиск работы, включая трудовую миграцию, на рождение и воспитание детей и т.п. [52].	Не учитывается необходимость мотиваций для развития человеческого капитала
Е.Н.Голованова	Человеческий капитал – это «запас знаний, умений, опыта и способностей, а также здоровья, мотивационных и духовных качеств, которые способны приносить доход как носителю данного капитала, так и коллективу, предприятию»[55, 109].	Ограниченность мини- и микроуровнями экономики

Продолжение таблицы 3

1	2	3
С.А.Дятлов	Человеческий капитал – «это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые» [204] целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства и тем самым влияют на рост заработков (доходов) данного человека [70].	Не учитывается приобретение профессиональных компетенций в процессе формирования человеческого капитала.
И.В. Ильинский	Человеческий капитал составляют: капитал образования, капитал здоровья (базовый и приобретенный), капитал культуры [86].	Отсутствие трудовой составляющей и мотивации к развитию, получению и росту доходов
М.М. Критский	«Человеческий капитал – всеобщая конкретная форма жизнедеятельности, ассимилирующая предшествующие формы, итог исторического движения человеческого общества к его современному состоянию»[162, 117].	Отсутствие необходимости экономического приложения с целью получения доходов
Т.Г. Мясоедова	Человеческий капитал – это «совокупность природных способностей, здоровья, приобретенных знаний, профессиональных навыков, мотиваций к труду и постоянному развитию, общей культуры, которая включает нравственные ценности, знание и соблюдение норм, правил, законов человеческого общения» [204].	Признается важность роли способностей человека к труду, без учета необходимости увеличения доходов от использования капитала
Т.Г. Мясоедова	В человеческом капитале выделяются: стартовый капитал - здоровье, наследственные качества, условия жизни; приобретенный капитал - запас знаний, навыков и других личностных способностей, которыми располагает человек или коллектив, способный приносить доход в той или иной форме [143].	Здоровье может значительно измениться в течение жизни и существенно влиять на все остальные «составляющие человеческого капитала» [162].

Продолжение таблицы 3

1	2	3
Ю.А. Корчагин	Человеческий капитал - «интенсивный производительный и социальный фактор развития и жизнедеятельности субъекта, который неразрывно связан с человеком, с его интеллектом и менталитетом. Он формируется за счет инвестиций в воспитание, образование, здоровье, знания, предпринимательскую способность, информационное обеспечение, безопасность и экономическую свободу населения, а также в науку, культуру и искусство»[119].	Не учитывается необходимость мотиваций для развития человеческого капитала и получения дохода
Е.В. Овсянников	Человеческий капитал – это не только наличие у людей уровня образованности, профессиональной подготовки, знаний, опыта, навыков и умений, но и обладание здоровьем, ведение рационального образа жизни, нравственные принципы и их эффективное использование [152].	Игнорирование мотивации труда, необходимости получения доходов
С.О.Палкина	Человеческий капитал – это «совокупность личных и профессиональных компетенций работника, его возраст, здоровье, опыт работы и мотивы труда, а также реализация указанных элементов в профессиональной деятельности с целью получения результатов труда и невозможность их перераспределения без желания самого владельца»[162].	Возраст и здоровье невозможно перераспределить даже по желанию носителя капитала
С.Ю. Рощин, Т.О. Разумова	«Человеческий капитал – качественная характеристика рабочей силы, способность человека к трудовой деятельности, его знания и природные способности» [177].	Отсутствие возможности количественной оценки капитала

Продолжение таблицы 3

1	2	3
Г.Ю. Пехтерева	Человеческий капитал – это «накопленный запас здоровья, знаний, способностей, опыта и культуры, целесообразно используемый в хозяйственной деятельности и увеличивающий доход человека, предприятия и общества, а также это одна из форм капитала, которая отражает экономические отношения по поводу формирования, создания и использования социального капитала,» [165] «бренд-капитала, организационного и структурного капитала» [162].	Отсутствие мотивации к развитию человеческого капитала
А.Г. Светлаков	Человеческий капитал – это рыночная категория, имеющая основу «капиталистического способа производства, которая включает в себя знания, опыт, особые организаторские способности человека, его»[162]творчество [185].	Не отражена необходимость инвестиций в человеческий капитал и возможность его развития с целью получения доходов

*Составлено автором исследования

Анализ представленных определений позволяет сделать следующие выводы. Зарубежные и отечественные исследователи используют как чрезмерно узкие, так и весьма широкие трактовки понятия человеческого капитала. Так, некоторые из них ограничиваются только образовательным компонентом (Т.О. Разумова, С.Ю. Рощин и А.Г. Светлаков). Другие включают в данное понятие также культурные и нравственные принципы, здоровье (С.А. Дятлов, Г.Ю. Пехтерева, Е.В. Овсянников).

У. Боуэн, Г. Беккер, Е.Н. Голованова, С.А. Дятлов, Т.Г. Мясоедова, С.О. Палкина в отдельных определениях человеческого капитала ограничиваются «совокупностью производительных качеств работника и мотивации как составляющих элементов»[162].

Г. Беккер, В.М. Гальперин, С.А. Дятлов и Ю.А Корчагин в свои определения понятия «человеческий капитал» включают инвестиции, другие исследователи (С.

Фишер, И.В.Ильинский, М.М. Крицкий, Т.Г. Мясоедова) не включают их в содержание данного понятия.

Вне поля зрения указанных исследователей остались вопросы развития человеческого капитал (перехода его из одного состояния в другое) и саморазвития данного капитала (то же, но за счет исключительно внутренних способностей и возможностей, без воздействий извне).

При определении понятия «человеческий капитал», по нашему мнению, следует учитывать также специфику отрасли, в которой он используется. Дело в том, что данный капитал в разных сферах и видах деятельности имеет различную специфику. Так, человеческий капитал в аграрной сфере имеет особые условия его функционирования:

1.Человеческий капитал находится в значительной зависимости от природно-климатических условий, что ведет к неравномерному использованию рабочей силы по территории государства.

2.Имеет место тесная связь человеческого капитала с использованием живых организмов – растений и животных, что вызывает необходимость учета биологических законов наряду с экономическими.

3. Сезонность производства, особенно в растениеводстве, ведет к тому, что сфера приложения человеческого капитала в летнее время значительно шире, чем в зимнее.

4. Значительная доля человеческого капитала из-за низкого уровня механизации сельскохозяйственных работ используется в условиях малопривлекательного физического труда. Дело в том, что до 70% всех работ в данной сфере осуществляется вручную. Это отрицательно сказывается на закрепляемости молодежи на селе.

5.Человеческий капитал сельского хозяйства используется в условиях высокого удельного веса труда женщин, пенсионеров и детей в совокупном труде.

6. Данный человеческий капитал функционирует преимущественно в условиях коллективного труда.

7. Человеческий капитал сельского хозяйства находится в рамках нескольких технологических укладов. Так, только около 10% используемых в сельском хозяйстве технологий относятся к технологиям пятого уклада, более 50% – составляют технологии четвертого уклада, свыше трети–третьего.[172]

Учитывая приведенные обстоятельства, считаем целесообразным предложить следующее понятие. Человеческий капитал аграрной сферы – это совокупность имеющихся у человека запасов здоровья, врожденных способностей и приобретенных компетенций и мотиваций, применяемых в процессе трудовой деятельности в данной сфере и позволяющих при определенных условиях развиваться и развивать соответствующее производство, достигать поставленные цели и приносить доходы.

Человеческий капитал можно классифицировать по нескольким признакам (таблица 4).

Таблица 4 – Признаки классификации человеческого капитала*

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ							
По формам			По видам			По использованию	
живой	неживой	институ-циональный	фактически используемый	потенциальный	требуемый	потребительский	производительный
интеллект, способности, знания и физические возможности человека	воплощен в физических, материальных формах, созданных человеком на основе живого капитала	представляет собой институты, содействующие эффективному использованию всех видов человеческого капитала	капитал, который имеется и фактически используется в данной организации	капитал, имеющийся в организации, может быть использован в ней при определенных условиях	капитал, который необходим организации в конкретный период времени для решения стоящих перед ней задач	создаваемый потоком услуг, потребляемых непосредственно (творческая и образовательная деятельность)	потребление его содействует созданию или сохранению общественной полезности (создание средств производства, технологий, производственных услуг и продуктов)

*Составлено автором исследования

В связи с этим можно предложить понятие и показатель «обеспеченность организации человеческим капиталом» (О):

$$О = \frac{Чко}{Чкот}, \quad (1)$$

где, Чко – фактически используемый человеческий капитал организации;

Чкот – требуемый для организации человеческий капитал.

Данный показатель отражает, как организация аграрной сферы обеспечена требуемым ей человеческим капиталом.

Кроме того, предлагается понятие и показатель «степень использования имеющегося в организации (потенциального) человеческого капитала» (И):

$$И = \frac{Чко}{Чкп}, \quad (2)$$

где, Чкп – потенциальный человеческий капитал организации.

Этот показатель говорит, в какой мере используется имеющийся в данной конкретной организации человеческий капитал.

Человеческий капитал отдельно взятого работника аграрной сферы (Чкр) можно выразить следующей формулой:

$$Чкр = Т * в * н = (\sum З \wedge \sum У \wedge \sum Д) * в * н, \quad (3)$$

где, Т- компетенции;

В - показатель, отражающий прогнозируемую продолжительность предстоящей трудовой жизни работника;

н – показатель, отражающий способность и возможность развития и саморазвития работника;

З – знания работника;

У – умения работника;

Д – владение работника.

В соответствии с уровнями агрегирования (рисунок 1) человеческий капитал можно классифицировать на:

– общемировой человеческий капитал;

– национальный человеческий капитал;

– человеческий капитал регионов и отраслей;

–человеческий капитал муниципальных образований;

– человеческий капитал бизнес-структур;

– индивидуальный человеческий капитал (индивида, семьи).

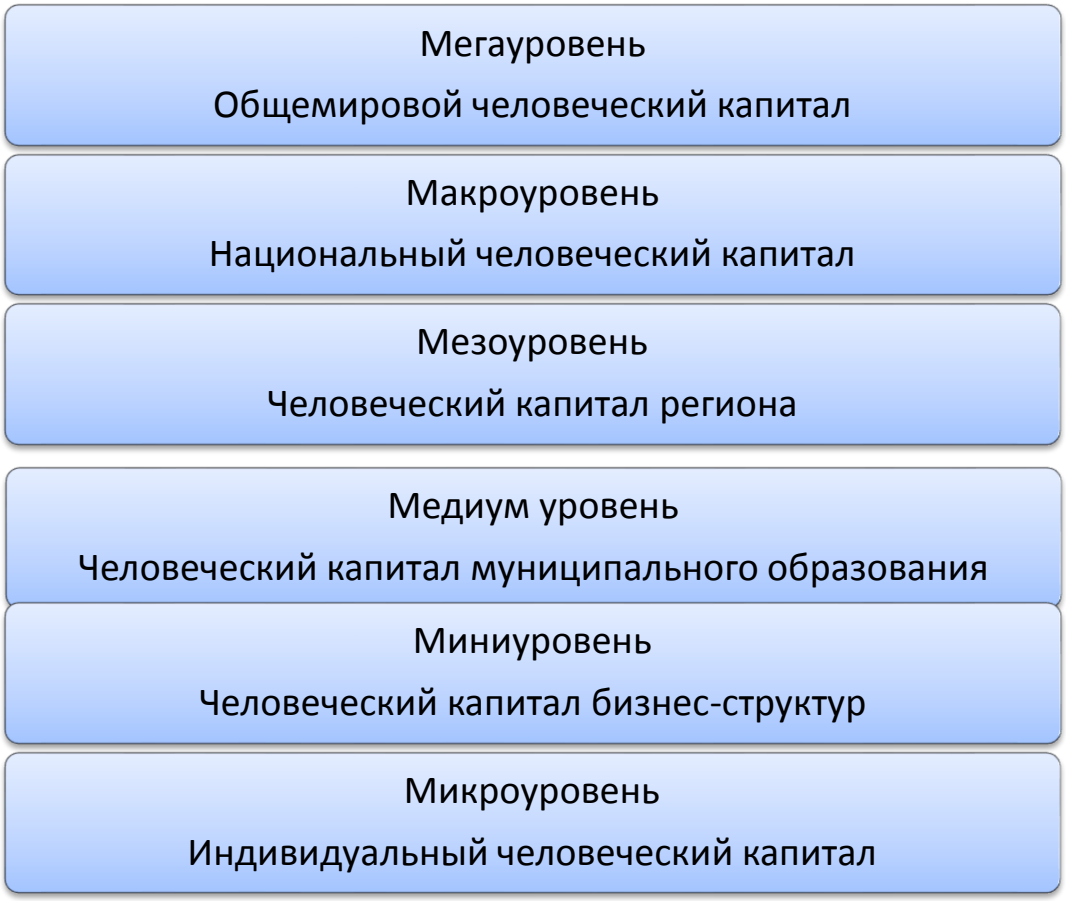

Рисунок 1 – Уровни агрегирования человеческого капитала

[Составлено автором]

Общемировой человеческий капитал включает важнейшие его формы (непосредственно международный трудовой капитал, международное производство, миграция рабочей силы, миграция капитала).

«Национальный человеческий капитал включает социальный, политический капитал, национальные интеллектуальные» [204] преимущества и природный потенциал нации.

К человеческому капиталу регионов целесообразно относить:

– культурно-нравственный капитал (включает фонды образования, науки и культуры, инновационный фонд);

– биофизический капитал («включает фонд общественного здоровья и фонды системы здравоохранения»[191]);

– совокупный трудовой капитал;

–мотивационный капитал.

Человеческий капитал муниципальных образований включает определенные подсистемы данного капитала, сюда можно относить: интеллектуальный капитал, трудовой капитал, экологический капитал и т.д.

В структуре капитала предприятия (организации) «особую роль играют признанные активы индивидуального»[204] интеллектуального «человеческого капитала (патенты, авторские свидетельства»[204], ноу-хау и др.) и бренд-капитал, организационный капитал и структурный капитал.

«В структуре индивидуального человеческого капитала можно выделить капитал здоровья, интеллектуальный, трудовой и предпринимательский капитал»[137].

В содержательном плане индивидуальный человеческий капитал становится таковым (капитализируется) при определенных условиях:

1) человеческие способности накапливаются по определенным фазам жизненного цикла;

2) целесообразное «использование запаса способностей ведет к росту производительности труда;

3) прирост производительности труда закономерно приводит к росту заработков работника;

4) увеличение доходов мотивирует работника делать дополнительные вложения в свой человеческий капитал, кумулятивно его накапливать» [204].

«На каждом уровне агрегирования человеческий капитал можно разделить на различные, относительно обособленные, элементы, характеризующие разные стороны личности или коалиций людей»[137].

При этом с учетом значимости человеческого капитала, направлений затрат на него и капитализации доходов, других факторов, представляется возможным построить следующую систему форм человеческого капитала (рисунок 2). Уточняющие характеристики форм человеческого капитала в Приложении А.

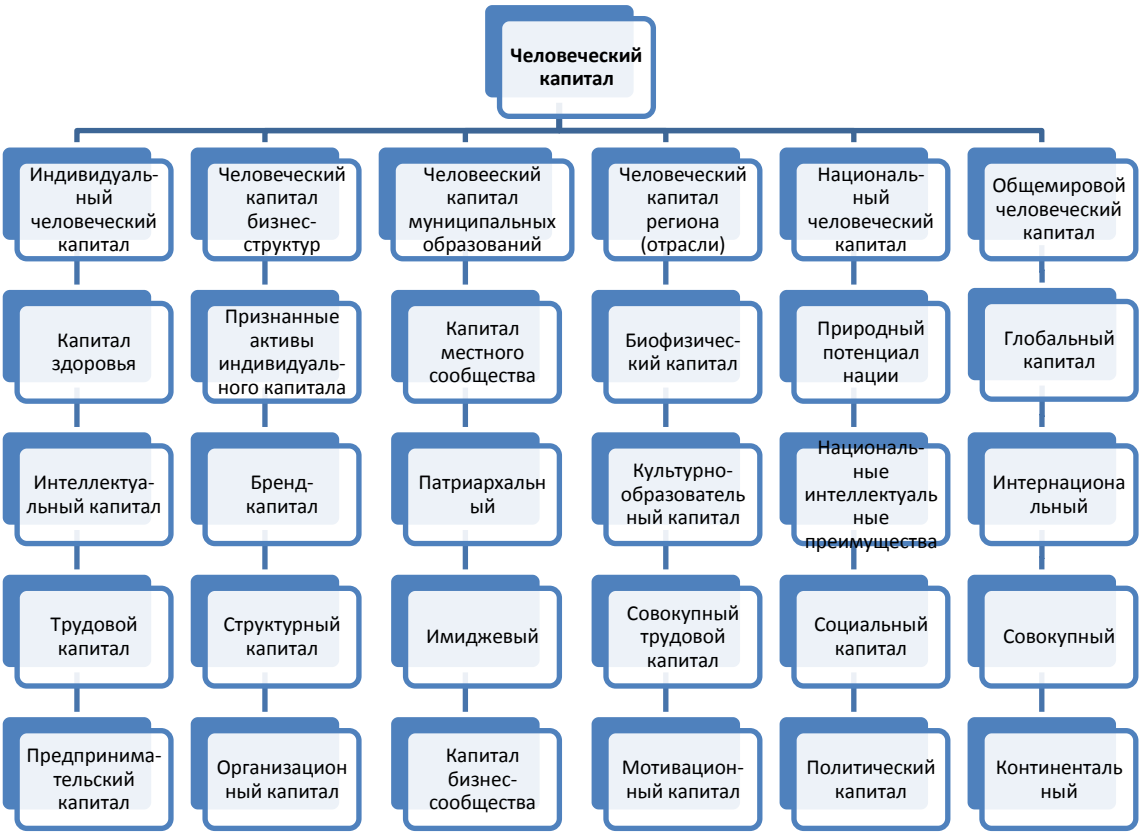

Рисунок 2 – Система форм человеческого капитала

[Составлено автором]

Система форм человеческого капитала позволяет конкретизировать систему мониторинга человеческого капитала аграрной сферы, осуществлять процесс формирования данного капитала.

В классификации человеческого капитала целесообразно также выделить отчуждаемые и неотчуждаемые виды (рисунок 3). «Такая классификация видов капитала призвана увязать виды данного капитала и доходы, получаемые на этот капитал. Так, доходы (часть доходов) на неотчуждаемые виды человеческого капитала – заработную плату – получает их обладатель, выступая в качестве наемного работника или индивидуального предпринимателя. Доходы на отчуждаемые виды человеческого капитала появляются лишь в условиях ведения организованной экономической (производственной и коммерческой) деятельности, следовательно, они могут быть признаны субъектами

соответствующего уровня экономики, в пределах которого эти виды капитала имеют»[137] место.

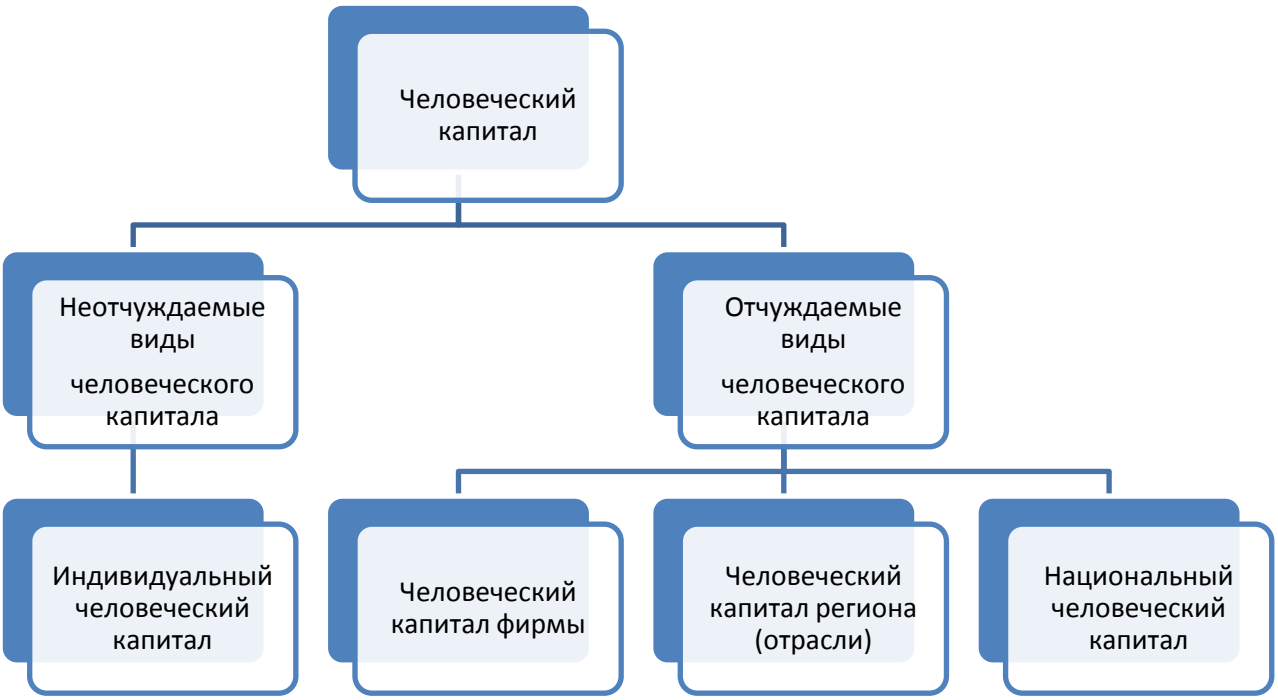

Рисунок 3 – Структура человеческого капитала

[Составлено автором]

«Неотчуждаемые виды человеческого капитала являются неликвидными, поскольку неотделимы от личности и не могут быть в полном объеме обращены в деньги. Личность, вступая в трудовые отношения в качестве наемного работника или предпринимателя, продает лишь часть своих возможностей – способность к труду или выполнению иных трудовых и служебных обязанностей. Доходами на неотчуждаемый человеческий капитал являются заработная плата (оплата за труд) или предпринимательская прибыль, а также пенсионные накопления.

Отчуждаемые виды человеческого капитала являются ликвидными в большей или меньшей степени, поскольку не принадлежат ни конкретной личности, ни субъекту экономики (фирма, отрасль, регион, государство, и т.д.), но появляются лишь при условии осуществления экономических отношений этими субъектами»[137]. «Доходы на эти виды капитала могут быть получены в качестве притока экономических выгод либо в качестве сокращения расходов или погашения обязательств (за счет конкурентных или иных преимуществ в

расчетных операциях, более рационального использования материальных ресурсов)»[137].

Относительно степени отчуждаемости форм человеческого капитала можно выделить две его основные составляющие применительно к личности обладателя [70]:

– условно-постоянная – природные способности, которым соответствует получаемая человеком в процессе трудовой деятельности рента на эти способности;

– условно-переменная – приобретенные знания, навыки и опыт конкретной производственной деятельности, складывающиеся благодаря инвестициям из различных источников и, соответственно, окупающиеся лишь в определенной доле для каждого инвестора.

Обе составляющие, несмотря на малую мутабельность, подвержены некоторым корректировкам: могут быть увеличены или сокращены по количественным, качественным и комбинированным признакам.

Так, природные способности при определенных условиях, зависящих в основном от усилий своего обладателя, могут быть развиты. Однако результаты этого улучшения не всегда определяются экономическими категориями, поскольку их развитие и применение могут иметь другие цели – культурные, эстетические, идеологические, религиозные и т.д., и лишь косвенно влиять на экономику. Причинами ухудшения и сокращения условно-постоянной составляющей могут служить различные факторы (рост общей заболеваемости, старение населения, сокращение средней продолжительности жизни) объективного и субъективного свойств, а их влияние на экономику является более выраженным.

Условно-переменная составляющая в нормальных условиях склонна к постепенному увеличению, что, впрочем, не приводит к безусловному повышению стоимости человеческого капитала. Так, инвестиции в форме затрат на дополнительное образование, повышение квалификации или обогащение опытом не приводят автоматически к увеличению заработной платы и других

доходов, как и не гарантируют улучшение других производственно-экономических и финансовых показателей.

Классификация человеческого капитала имеет смысл в том случае, если каждый критерий такой классификации несет определенную ценностную нагрузку, так как само понятие «капитал» подразумевает обладание стоимостью.

Рассмотрение основных теоретических положений человеческого капитала требует изучения целей, задач и методов формирования человеческого капитала, применительно к аграрной сфере.

1.2. Объективная необходимость, цели и методы формирования человеческого капитала аграрной сферы

Важнейшей отраслью агропромышленного комплекса является сельское хозяйство, призванное обеспечивать население продовольствием, а промышленность – сырьем. Состояние сельского хозяйства, уровень и темпы его развития также находятся в значительной зависимости от человеческого капитала данной отрасли. Так, анализ индексов производства продукции сельского хозяйства Свердловской области в сравнении с другими областями Уральского федерального округа по хозяйствам всех категорий показывает, что в Свердловской области в 2016 г. производство продукции сельского хозяйства составило 98,1% (в сопоставлении с 2015 г.), в Курганской области – 105,3 %, в Тюменской области – 103,8%, Челябинской области – 102,5%. Таким образом, Свердловская область по росту объема продукции сельского хозяйства в 2016 г. по УрФО занимала 4-е место. В то же время индекс производительности труда самый высокий наблюдался в Курганской области (104,5%).

Процесс формирования человеческого капитала требует длительного периода, что соответствует планомерному развитию жизни людей в пределах страны в течение не одного поколения. Формирование требуемого человеческого

капитала может быть достигнуто посредством реализации соответствующей политики государства в области здравоохранения, образования, культуры и профессиональной подготовки кадров.

Значительное влияние на формирование и использование человеческого капитала аграрной сферы оказывает весьма специфический природный фактор, землепользование, сезонность сельскохозяйственных работ, совмещение выполняемых трудовых процессов и работ, социально-бытовые условия жизни сельского населения и т.д.

Человеческий капитал аграрной сферы в условиях рыночной экономики формируется и функционирует под воздействием целого ряда внешних и внутренних факторов. Исследование вопросов формирования и функционирования человеческого капитала позволяет выделить и систематизировать факторы, влияющие на него и формирующие его.

Считаем целесообразным классифицировать факторы, влияющих на человеческий капитал аграрной сферы, по характеру, на:

– социально-демографические;

– организационные (административные);

– производственные;

– экономические;

– природно-климатические (рисунок 4).

Данные факторы формирования человеческого капитала аграрной сферы можно рассматривать как основные, которые можно дополнять другими, с учетом изменения условий функционирования организаций.

Можно также классифицировать факторы на внешние по отношению к хозяйствующим субъектам (уровень общественной безопасности, социальная среда на селе и другие) и на внутренние по отношению к хозяйствующим субъектам (системное повышение квалификации кадров организации, система материального стимулирования работников организации и другие).

Рисунок 4 – Факторы, влияющие на человеческий капитал аграрной сферы [Составлено автором]

Также считаем целесообразно классифицировать факторы, на:

- способствующие формированию и развитию человеческого капитала аграрной сферы (благоприятные условия труда работников, развитие социальной инфраструктуры села и другие);

- препятствующие формированию и развитию человеческого капитала (снижающийся уровень производства сельского хозяйства, ухудшение социально-бытовых условий жизни на селе, низкий уровень медицинского обслуживания и другие).

Многие из приведенных факторов нецеленаправленно, спонтанно влияют на человеческий капитал аграрной сферы, формируя его.

Можно также выделить факторы, влияющие на человеческий капитал первичного звена аграрной сферы - организации - и формирующие его, это:

– возрастной состав работников организации;

– способность работников к развитию и саморазвитию;

– образовательный уровень работников организации;

– компетенции, которыми владеют работники;

– размер организации и т.д.[62]

В исследовании мы опираемся на научную гипотезу о том, что в условиях рыночной экономики человеческий капитал аграрной сферы должен формироваться и функционировать преимущественно на основе самоорганизации граждан и самоуправления хозяйствующих субъектов, а также действий с рынка со свойственным ему многообразием форм собственности и активной конкурентностью.

Вместе с тем формирование и функционирование человеческого капитала аграрной сферы требуют и должны осуществляться при непосредственном участии государственных и местных органов, посредством их целенаправленных воздействий на человеческий капитал по ограниченному количеству параметров.

Можно выделить объективную необходимость формирования человеческого капитала аграрной сферы и рекомендуемые меры (таблица 5).

Из таблицы видно, что существует объективная необходимость формирования человеческого капитала аграрной сферы. Она вызвана воздействием на организации сельского хозяйства неблагоприятных внешних и внутренних факторов; неравными условиями функционирования и возможностями организаций сельского хозяйства; низкой эффективностью использования человеческого капитала аграрной сферы; неудовлетворительным финансовым положением многих организаций сельского хозяйства и т.д.

Меры, которые следует принимать по изменению сложившегося положения, могут состоять в оказании помощи организациям аграрной сферы в формировании человеческого капитала, в направлении развития процессов формирования человеческого капитала, в некотором выравнивании возможностей организаций данной сферы в формировании человеческого капитала и т.д

Следует также рассмотреть понятие «формирование человеческого капитала».

Таблица 5 – Объективная необходимость формирования человеческого капитала аграрной сферы

Объективная необходимость формирования человеческого капитала вызвана:	Рекомендуемые меры
«Несоответствием целей и деятельности хозяйствующих субъектов по формированию человеческого капитала их общественному предназначению»[211]	«Максимальное приближение деятельности хозяйствующих субъектов по формированию человеческого капитала к их общественному предназначению»[211]
Воздействием на организации аграрной сферы неблагоприятных внешних и внутренних факторов, затрудняющих их деятельность по формированию и развитию человеческого капитала	Оказание помощи организациям аграрной сферы, ограничение их деятельности по формированию человеческого капитала от неблагоприятных факторов
Разными возможностями организаций в формировании и развитии человеческого капитала и условиями их функционирования	Некоторое выравнивание условий функционирования и возможностей организаций аграрной сферы в деятельности по формированию и развитию человеческого капитала
Неудовлетворительным финансовым состоянием многих организаций аграрной сферы, что затрудняет их деятельность по формированию и развитию человеческого капитала	Обеспечение высокой экономической эффективности деятельности хозяйствующих субъектов, рационального использования человеческого капитала, выравнивание возможностей организаций аграрной сферы в формировании данного капитала
«Низкой эффективностью использования человеческого капитала»[35] в аграрной сферы	«Повышение эффективности использования человеческого капитала»[35] аграрной сферы

Так, О.С. Сывороткина под формированием человеческого капитала понимает «процесс воздействия на него социально-экономических институтов, в ходе которого личность приобретает знания, навыки и умения, позволяющие ей осуществлять предложение потенциальной рабочей силы на рынке труда»[203]. Здесь просматривается пассивное, спонтанное, бессистемное воздействие на человека социально-экономических институтов, чего явно недостаточно для обеспечения эффективного функционирования и развития человеческого капитала.

К.А. Носкова считает, что формирование человеческого капитала – это непрерывный постоянный процесс, с помощью которого личность достигает своего наивысшего потенциала и стремления к интеграции и оптимизации

сочетания текущих процессов, таких как образование, поиск работы, трудоустройство, формирование навыков и развитие личности [149]. Однако в данном определении просматривается лишь самопроизвольный, без воздействий извне, процесс формирования человеческого капитала, что в современных, особенно российских, условиях явно недостаточно.

Н.В. Белая утверждает, что формирование человеческого капитала происходит через «формирование трудовых ресурсов, а это одно из направлений кадровой работы, результатом которого становится кадровое обеспечение отрасли, которое, в свою очередь, дает человеческий капитал определенной стоимости с возможностью дальнейшего ее повышения»[26]. Данное определение не уточняет, на каких уровнях происходит процесс формирования.

В некоторых определениях формирования человеческого капитала авторы ограничиваются образовательной деятельностью, что также считаем ошибочным.

Кроме того, при определении понятия «формирование человеческого капитала аграрной сферы» следует учитывать специфику данной сферы.

Учитывая приведенные обстоятельства, нами предлагается определять «формирование человеческого капитала аграрной сферы» как целенаправленную, скоординированную деятельность субъектов (государства, региональных и местных органов, хозяйствующих субъектов, действующих или потенциальных работников сельского хозяйства) по привлечению, закреплению, подготовке и развитию данного капитала, в результате которого его носители приобретают необходимые компетенции и мотивации для решения задач сельскохозяйственного производства и развития села.

Деятельность по формированию человеческого капитала, по нашему мнению, должна носить целенаправленный характер, иметь определенную целевую направленность. При этом, основная цель формирования человеческого капитала аграрной сферы состоит, по нашему мнению, в обеспечении каждой организации данной сферы квалифицированными кадрами, последующем развитии и рациональном использовании их.

В связи с этим предлагаем определение понятия «целевая направленность формирования человеческого капитала аграрной сферы». Под ним следует понимать ориентацию данной деятельности на достижение определенных целей, стоящих перед государством, региональными или муниципальными органами, руководителями организаций или отдельно взятым человеком, как субъектами формирования капитала, а в последнем случае одновременно объектом и носителем данного капитала.

Можно также указать конкретные задачи по формированию человеческого капитала аграрной сферы, а именно:

- 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 жителей села;

- повышение уровня образования сельских жителей;

-улучшение социально-бытовых условий сельских жителей и др.

Деятельность по формированию человеческого капитала аграрной сферы, по нашему мнению, должна осуществляться на следующих уровнях: государственном, отраслевом, региональном, муниципальном, предприятия и индивида (таблица 6).

Таблица 6 – Уровни формирования человеческого капитала аграрной сферы

Уровни формирования	Цели	Основные методы
1	2	3
Уровень государства	Обеспечение здоровья сельского населения, обеспечение доступного образования, развитие культуры, социальная защита сельского населения, сохранение экологии	Развитие системы учреждений здравоохранения, организация санитарно-эпидимиологического контроля, развитие образовательных учреждений общего, профессионального и дополнительного образования, обеспечение доступа всех слоев граждан к учреждениям культуры, сохранение памятников культуры и истории, реализация программ поддержки семьи, материнства, детства

Продолжение таблицы 6

1	2	3
Уровень отрасли	Обеспечение здоровья работников отрасли, обеспечение доступного профессионального образования, развитие культуры, поддержание экологии	Развитие системы учреждений здравоохранения, создание учреждений квалификационной отраслевой подготовки, профориентационной деятельности.
Уровень региона	Обеспечение здоровья граждан региона, обеспечение доступного образования, развитие культуры, социальная защита отдельных групп населения, поддержание экологии региона, сокращение криминогенности	Развитие системы учреждений здравоохранения, организация лекарственного обеспечения граждан, учреждений общего, профессионального и дополнительного образования, создание центров социального обслуживания, поддержка молодежного предпринимательства, индивидуальных предпринимателей, создание условий занятости молодежи, проведение мероприятий по борьбе с наркоманией
Уровень муниципального образования	Обеспечение здоровья граждан, обеспечение доступного образования, развитие культуры, поддержание экологии, сокращение криминогенности	Развитие системы учреждений здравоохранения, учреждений общего, профессионального и дополнительного образования, создание центров социального обслуживания, поддержка малообеспеченных семей, мониторинг экологической обстановки, поддержка молодежного предпринимательства, индивидуальных предпринимателей, создание условий занятости молодежи, проведение мероприятий по борьбе с наркоманией
Уровень организации	Обеспечение здоровья работников организации, обеспечение доступного профессионального образования, развитие культуры, поддержание экологии, рост доходов работников	Создание системы повышения квалификации кадров поощрение их инновационной активности
Уровень индивида	Сохранение своего здоровья, получение образования, сохранение и развитие культуры, получение доходов и их возможный рост, улучшение социально-бытовых условий	Организация здорового образа жизни, получение общего, профессионального и дополнительного образования, получение дистанционного образования, поиск более высокооплачиваемой работы

Существующие на каждом из указанных уровней цели и методы формирования человеческого капитала несколько отличаются, хотя и имеют общую основу.

Так, на уровне государства (макроэкономическом уровне), объединяющем человеческий капитал страны, следует проводить мероприятия по повышению образовательного уровня, уровня профессиональной подготовки и компетентности, уровня здоровья нации и др. Человеческий капитал государства представляет собой совокупность человеческого капитала всего населения страны. К «факторам национального уровня, влияющим на формирование и развитие человеческого капитала»[204], относятся: «уровень экономического развития государства; особенности исторического этапа развития экономики, особенности текущей экономической политики, особенности и состояние финансовой системы государства»[204].

На уровне региона (мезоуровне), объединяющем человеческий капитал регионов и отраслей, основными факторами, влияющими на формирование человеческого капитала, можно считать следующие: «экономико-географическое положение, природно-климатические условия, природно-ресурсный потенциал, демографический потенциал и структура населения, структура и специализация хозяйств»[207] региона, финансовая обеспеченность, уровень социально-экономического развития региона.

На уровне организации (микроуровне) формирование человеческого капитала представляет собой деятельность по повышению совокупной квалификации и продуктивных способностей всех работников бизнес-структур. Основными его факторами являются: экономико-географическое положение организации, мотивация и структура персонала, его квалификацию, здоровье и др.

На уровне индивида (миниуровне) формирование человеческого капитала предполагает получение знаний, умений, опыта и других характеристик, приобретаемых индиевом в процессе обучения, «профессиональной подготовки, практической»[204] деятельности, с «помощью которых он может получать

доход»[204]. Факторы: генетические, социально-бытовые, культурные, духовные, обеспечивающие требуемый уровень образования, способность к обучению.

Для обеспечения эффективной деятельности по формированию человеческого капитала необходимы скоординированные действия органов государственной власти, местного самоуправления, представителей бизнеса и самого работника. Следует заметить, что в современных российских условиях государство не полностью выполняет функции по управлению человеческим капиталом, не обеспечивает должного уровня социальной защиты населения. Кроме того, неэффективное государственное управление экономическими процессами не стимулирует бизнес осуществлять финансирование воспроизводства человеческого капитала.

Человеческий капитал приобретается отраслью или организацией в процессе формирования трудовых ресурсов, которое зачастую рассматривается довольно узко – сводится лишь к подготовке кадров для данной отрасли. Несомненно, подготовка кадров важный, но далеко не единственный этап в деятельности по формированию человеческого капитала. Подготовку кадров целесообразно рассматривать как промежуточный этап, в ходе которого лишь приобретаются определенные составляющие этого капитала – знания, компетенции, но не обеспечивается полное формирование данного капитала.

Формирование человеческого капитала аграрной сферы целесообразно рассматривать как процесс, как систему, как механизм, то есть совокупность взаимосвязанных действий или видов деятельности, этапов. По нашему мнению, эта деятельность состоит из следующих этапов, которые направлены на привлечение и закрепление кадров на селе.

1. Профориентационная работа - создание условий и предпосылок для выбора той или иной специальности сельскохозяйственного профиля.

2. Подготовка кадров – получение образования, знаний, умений, навыков по сельскохозяйственной специальности.

3.Привлечение кадров – создание привлекательных условий для трудоустройства в сельской местности.

4.Закрепление кадров – выполнение совокупности мероприятий, использование методов, направленных на долгосрочное удержание персонала в организации и отрасли.

5. Повышение квалификации кадров – создание условий и формирование опыта, профессионализма, компетенций работников.

Схематично эту деятельность можно представить следующим образом (рисунок 5).

Рисунок 5 – Деятельность по формированию человеческого капитала в аграрной сфере [Составлено автором]

При формировании человеческого капитала аграрной сферы целесообразно применять определенные научные подходы, как общие установки к деятельности (таблица 7).

Таблица 7 – Научные подходы к формированию человеческого капитала аграрной сферы

Подход	Краткое содержание
Административный	Предполагает регламентацию прав, обязанностей элементов (органов) системы формирования человеческого капитала
Воспроизводственный	Ориентирован на постоянное воспроизводство человеческого капитала аграрной сферы
Динамический	Предполагает рассмотрение человеческого капитала аграрной сферы в диалектическом развитии, в причинно-следственных связях и соподчиненности его элементов
Интеграционный	Предполагает установление взаимосвязей между отдельными подсистемами и элементами системы формирования человеческого капитала аграрной сферы
Комплексный	Предполагает учет социальных, экономических, технических, научных и иных аспектов при формировании и использовании человеческого капитала аграрной сферы
Маркетинговый	Предполагает учет потребностей организаций сельского хозяйства в квалифицированных кадрах, а также учет потребностей сельских жителей
Нормативный	Предполагает установление научно обоснованных норм и нормативов в деятельности по формированию человеческого капитала аграрной сферы
Процессный	Рассматривает деятельность по формированию человеческого капитала как совокупность взаимосвязанных действий
Ситуационный	Предполагает, что применение различных методов формирования человеческого капитала определяется конкретной ситуацией в стране, регионе, муниципальном образовании, организации
Целевой	Предполагает исходить при формировании человеческого капитала из интересов и целей государства, организации и личности, обеспечивая их оптимальное сочетание

Деятельность по формированию человеческого капитала аграрной сферы требует получения объективной и достоверной информации о характеристиках, отражающих человеческий капитал аграрной сферы (его культурно-образовательный уровень, уровень профессиональной подготовки и др.), анализа данных для определения уровня данного капитала, выявление проблем, связанных с его формированием и использованием, а также разработку организационно-

экономического механизма и инструментов управления капиталом, что требует проведения научно обоснованного мониторинга.

Мониторинг человеческого капитала аграрной сферы - это, по нашему мнению, организованная научно обоснованная система периодического наблюдения за состоянием объектов, явлений и процессов, происходящих с человеческим капиталом аграрной сферы, получения полной, достоверной и своевременной информации с целью ее анализа и оценки, разработки и проведения эффективной деятельности по формированию человеческого капитала данной сферы.

Формирование и использование человеческого капитала требуют определённых затрат, инвестиций в человека, направленных на:

– поддержание здоровья людей;

– получение общего, средне специального и высшего образования;

– трудоустройство по профилю;

– поиск приемлемой информации об условиях труда и уровне его оплаты;

– профессиональную подготовку и повышение квалификации кадров на производстве;

– процесс возможной трудовой миграции людей по разным причинам;

– рождение, воспитание и обучение детей и др.

Можно выделить «три вида инвестиций в человеческий капитал:

– расходы на образование, включая общее и специальное, формальное и неформальное, подготовку по месту работы;

– расходы на здравоохранение, складывающиеся из расходов на профилактику заболеваний, медицинское обслуживание и диетическое питание,» [204] на улучшение качества жилищных условий;

– расходы на перемещение (миграцию из мест с низкой оплатой труда, либо мест с проблемами трудоустройства).

Инвестиции в человеческий капитал можно подразделять «на вещественные и невещественные»[204]. Так, к вещественным относятся затраты, формирующие и развивающие человека с точки зрения физиологии, (издержки, связанные с

рождением и здоровьем детей), к невещественным – накопленные затраты (издержки на общее образование и профессиональную подготовку, перемещение рабочей силы).

Наиболее важными инвестициями в человеческий капитал являются вложения в здоровье и образование. Общее и специальное образование повышает уровень и запас знаний человека, улучшая их качество, «тем самым увеличивая объем и качество человеческого капитала. Инвестиции же в высшее образование»[63] дают высококвалифицированных специалистов, квалифицированный труд которых значительно повышает темпы роста экономического развития организаций, в том числе аграрной сферы.

Сегодня одним из важнейших компонентов вложений в человеческий капитал во всех странах являются расходы на обучение на производстве. При этом следует учитывать то, что, как показали исследования, в обучающем проекте до 80% знаний приходится на самостоятельное обучение. Особенно это относится к руководителям и специалистам, которые призваны непрерывно обновлять квалификацию через индивидуальное изучение литературы, использование независимых обучающих программ, обучение на примере деятельности, опыта и оценок (мнений) других людей.

Инвестиции в образование по содержательному признаку следует «разделять на формальные и неформальные. Формальные инвестиции – это получение среднего, специального и высшего образования, а также получение другого образования, профессиональная подготовка на производстве, различные курсы, обучение в магистратуре, аспирантуре, докторантуре и пр. Неформальные – это самообразование индивида, к этому виду относится чтение развивающей литературы, совершенствование в различных видах искусства, профессиональное занятие спортом и»[179] прочее.

Наряду с образованием не менее важными являются капиталовложения в здоровье. Экономическая ценность и значимость здоровья для накопления человеческого капитала безусловны. Неудовлетворительное состояние здоровья

снижает производительность труда: физически слабые и больные работники не могут в полной мере реализовать свой человеческий капитал.

Низкий уровень продолжительности жизни в стране автоматически включает в число приоритетных затрат инвестиции на поддержание здоровья, что способствует продлению жизни человека, а следовательно, и времени функционирования человеческого капитала.

Состояние здоровья человека – это его естественный капитал, часть которого является наследственной, а другая – приобретенной в результате затрат самого человека и общества. В течение жизни человека происходит износ человеческого капитала. Инвестиции, связанные с охраной здоровья, способны замедлить данный процесс. Они приводят к сокращению заболеваний и смертности, продлению трудоспособной жизни человека, а, следовательно, времени функционирования человеческого капитала.

Динамика российских инвестиций в образование и здравоохранение показана на рисунке 6.

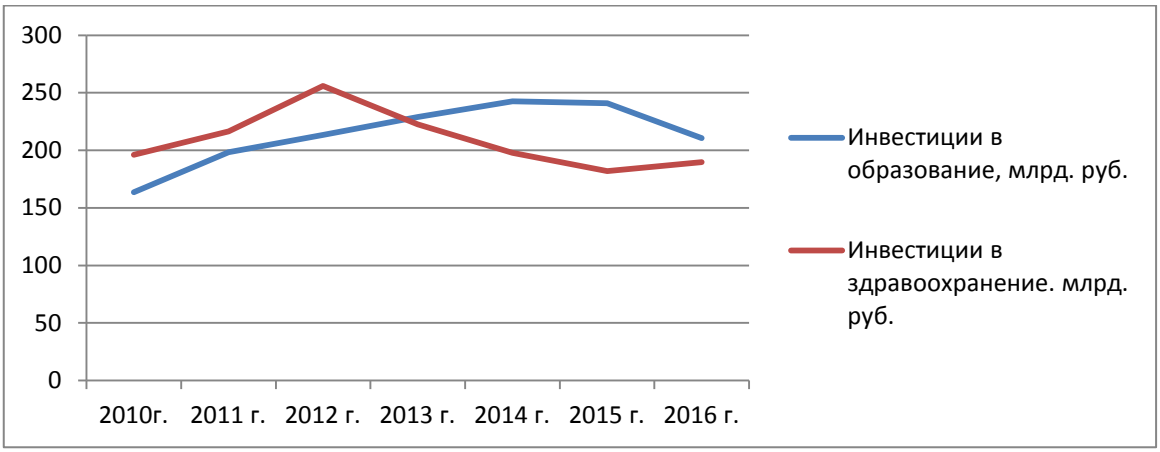

Рисунок 6- Инвестиции в образование и здравоохранение России, 2010-2016 гг., млрд. руб. [составлено автором]

Рассматривая данные за 2010–2016 годы, можно заметить, что во многом наблюдается отрицательная тенденция инвестиций в образование со стороны государства, а значит, необходимо создавать программы по стимулированию инвестиций на образование со стороны государственных источников.

«Инвестиции в человеческий капитал имеют ряд особенностей, отличающих их от других видов инвестиций.

1. Отдача от инвестиций в человеческий капитал непосредственно зависит от срока жизни его носителя (от продолжительности трудоспособного периода)» [204]. Причем, чем раньше делаются вложения в человека, тем быстрее они начинают давать отдачу.

2. По мере накопления человеческого капитала его доходность повышается до определенного предела, ограниченного верхней границей активной трудовой деятельности (активного трудоспособного возраста), а затем резко снижается.

3. Затраты, связанные с криминальной и коррупционной деятельностью, не являются инвестициями в человеческий капитал, так как в целом опасны для общества.

4. Виды вложений в человека могут отличаться в зависимости от его национальных, культурных особенностей и традиций, менталитета.

5. По сравнению с инвестициями в иные «формы капитала инвестиции в человеческий капитал являются наиболее выгодными как с точки зрения отдельного человека, так и с точки зрения всего общества». [204]

6. «Инвестиции в человеческий капитал дают своему обладателю, как правило, в будущем более высокий доход. Для общества вложения дают более длительный (по времени) и интегральный (по характеру) экономический и социальный эффект.

7. Инвестиции в человеческий капитал имеют довольно длительный характер. И если инвестиции в человеческий капитал образования имеют период 12-20 лет, то в капитал здоровья человек производит вложения в течение всего периода жизни.

Увеличение доходов работника посредством указанных инвестиций «способствует повышению его заинтересованности и приводит к дальнейшему»[162] развитию «человеческого капитала. Он является собственностью человека, независимо от его социального положения, и выступает в качестве товара, который продается, арендуется на рынке человеческих

капиталов. Экономический интерес его владельца заключается в наращивании человеческого капитала, повышении его стоимости, увеличении дохода от его использования»[162].

Субъектами инвестиций в человеческий капитал могут выступать государство (правительство), негосударственные общественные фонды, регионы, организации всех форм собственности, домохозяйства, образовательные учреждения, а также сам индивид.

Так, в современных условиях важнейшее значение имеют инвестиции государства в высшее аграрное образование, так как благодаря им происходит формирование высококвалифицированных специалистов, квалифицированный труд которых играет определяющую роль в повышении качества и производительности труда в сельском хозяйстве, что необходимо для обеспечения экономического роста в данной отрасли.

В создании активов человеческого капитала видную роль следует отводить сельскохозяйственным организациям. При определенных условиях они могут выступать в качестве весьма эффективных производителей этого капитала. Однако на практике организации, как правило, делают такие инвестиции лишь до тех пор, пока эти инвестиции приносят чистый доход.

Производя инвестиции в своих сотрудников, организации стремятся получить максимальную трудовую отдачу, повысить производительность труда, сократить простои в работе и тем самым повысить свою рентабельность и конкурентоспособность. Это могут быть вложения в организацию курсов профессиональной подготовки и переподготовки кадров, компенсацию расходов работников на лечение и профилактические осмотры, предоставление диетического питания или бесплатного питания для отдельных категорий сотрудников, на сооружение оздоровительных центров, детских дошкольных учреждений, улучшение жилищных условий, страхование работников т.д.

Следует заметить, что внутрифирменное обучение в развитых странах по своим масштабам сопоставимо с другими видами подготовки кадров.

Инвестиции в человеческий капитал на уровне семьи также немаловажны, поскольку все составляющие человеческого капитала семья формирует в своем ребенке даже не с его рождения, а с принятия решения иметь детей. С одной стороны, дети для родителей – это источник удовлетворения, но, с другой стороны, воспитание и развитие детей - это источник немалых материальных и нематериальных затрат.

«Накопление интеллектуальных и психофизиологических способностей человека в семье является фундаментом для дальнейшего развития и постоянного совершенствования человеческого капитала индивида»[162]. Инвестиции в развитие человеческого капитала детей не только являются основой их собственного развития, но служат базой для формирования совокупного человеческого капитала будущих поколений. В результате воспитания и образования в семьях формируются различные типы человеческого капитала, создаются базовые психофизиологические умственные способности, формируется личность.

Следовательно, в качестве инвесторов в человеческий капитал сельского хозяйства могут выступать: государство, сельскохозяйственная организация, семья и непосредственно индивид. Однако, учитывая низкий уровень жизни населения сельской местности, задача обеспечения потребностей сельскохозяйственного сектора в высококвалифицированных кадрах на сегодняшний день может быть решена преимущественно за счет инвестиций государства и организаций сельскохозяйственной отрасли.

Таким образом, основная цель формирования человеческого капитала аграрной сферы состоит в обеспечении каждой организации отрасли квалифицированными кадрами, рациональном использовании трудовых ресурсов для повышении социально-экономической эффективности агарной сферы.

Успешная деятельность в данном направлении требует изучения, обобщения и использования передового отечественного и зарубежного опыта.

1.3. Зарубежный опыт формирования человеческого капитала

Практическое воплощение теории человеческого капитала стало для большинства стран поворотным пунктом в мотивации человеческого развития в отношении здравоохранения, образования, культуры. Инвестиции в человеческий капитал были отмечены как один из важнейших факторов экономического развития на уровне страны, а также фактор роста производительности труда и эффективности производства на внутрифирменном уровне.

Экономическим подтверждением реализации положений концепции формирования человеческого капитала является рост социально-экономических показателей тех стран, в которых нет существенных природных богатств, а также стран, чья экономика существенно пострадала от последствий Второй мировой войны (Германия, Корея, Тайвань, Япония). Развитие этих стран преимущественно опиралось на возможности человека, как важнейший фактор производства и научно-технического прогресса. Их реализация привела к росту экономического развития и поразила своими результатами. Еще одним подтверждением большого значения концепции формирования человеческого капитала в развитых странах являются вложения в человека (в его развитие, саморазвитие и социальную защиту), которые, начиная с 50-х гг. XX века, значительно превышают размеры материальных инвестиций.

По уровню общего развития страны мирового сообщества принято делить на следующие группы, для каждой из которых характерно определенное, соответствующее и специфическое, управление человеческим капиталом.

1. Развитые страны – страны с эффективной экономикой, высоким уровнем инновационных технологий. К ним относятся в страны постиндустриальным укладом экономики – «члены Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР). Это США, Канада, европейские страны, за исключением бывших социалистических стран, Япония, Новая Зеландия, Австралия,»[109] Израиль, Сингапур, Гонконг (в составе Китая). В них высокоразвиты:

биотехнологии, экологические технологии, программное обеспечение, компьютерные технологии, системы связи, ядерная энергетика, энергосбережение и др. Данные страны уверенно двигаются к новому укладу экономики – эре информационной экономики (глобализация экономик, интернет-технологии, глобальные информационные технологии, нетрадиционная энергетика, нанотехнологии, молекулярная электроника и др.). «Удельный вес человеческого капитала в таких развитых странах, как США, Финляндия, Германия и»[109] Швейцария достигает 80% их национального богатства. Также, эти государства вошли в первую десятку рейтинга человеческого капитала THE HUMAN CAPITAL INDEX 2017. Они обладают значительной долей мирового человеческого капитала, что дает им решающее преимущество в техническом и «интеллектуальном развитии, а также в опережающем росте качества жизни населения»[109].

Как следствие, большую часть инвестиций они осуществляют именно в человеческий капитал. Фундаментальные исследования, повышенные инвестиции в человеческий капитал и создаваемые новые прорывные технологии обеспечивают этим странам экономическое лидерство. «Человеческий капитал в развитых странах стал главным производительным фактором в»[109] развитии производств, повышении их эффективности, в развитии культуры, науки, здравоохранения, и социальной сферы.

Современная экономика развитых стран - это экономика эффективного человеческого капитала, определившая задачу развития человеческого капитала как производительного фактора.

2. Развивающиеся страны – страны с индустриальным укладом экономики, так называемые страны с догоняющими экономиками. Их задача - сблизиться по уровню экономического развития с ведущими странами мира. В их число входят страны – так называемые ««азиатские тигры» (Южная Корея, Тайвань, Таиланд, Малайзия, Китай и другие страны Восточной Азии), некоторые латиноамериканские страны (Бразилия, Чили, Мексика и др.), страны с»[109] переходными экономиками (Словения, Чехия, Венгрия, Россия и др.).

В последние два десятилетия темпы прироста населения в развивающихся странах остаются достаточно низкими. Значительно замедлились темпы прироста населения в государствах с переходной экономикой, а в ряде стран СНГ, Балтии и Восточной Европы наметилась естественная убыль населения.

Наблюдается естественное старение населения этих стран, что увеличивает экономическую нагрузку на общество. Как следствие, численность трудоспособного населения лишь ненамного превышает число пенсионеров. Однако, для развивающихся государств и большинства стран с переходной экономикой характерен высокий процент занятого населения, имеющего высшее и среднее специальное образование, тем самым они опережают многие страны по качеству рабочей силы — общеобразовательному уровню, численности высококвалифицированных специалистов, мобильности рабочей силы.

3. «Слаборазвитые страны – это наиболее бедные страны мира (в основном страны Центральной Африки, островные страны и др.)»[109]. К ним же относятся нефтедобывающие исламские страны с традиционной экономикой. Благодаря большим и доступным запасам дешевой нефти Саудовская Аравия, Кувейт, Арабские Эмираты, Иран по ВВП на душу населения не уступают развивающимся странам, но по общему развитию экономики других сфер они значительно уступают странам с догоняющими экономиками.

В реальности не сдерживаемый ничем рост численности населения в этих странах приводит к убывающей доходности большинства из этих стран и снижает жизненный уровень населения.

4. «Страны со смешанным укладом экономики, в которых одновременно функционируют доиндустриальный и индустриальный уклады экономики (ряд африканских и азиатских стран)»[109].

Важным фактором обеспечения развития экономики является эффективное использование человеческих ресурсов. В бедных, особенно в аграрных, странах часто случается, что значительная часть рабочей силы не находит себе применения, они бездействуют. Эта часть, возможно, не учитывается при переписи безработных, но ее едва ли можно включить в число занятых; эти люди

живут со своими родственниками, и когда наступает какой-либо план развития и вовлечение их в производительную работу в городах, то это не вызывает почти никакого увеличения производства в их деревнях.

Таким образом, человеческий капитал является фактором роста экономического развития и научно-технического прогресса страны. Усиливается и интерес общества к системе образования как основе этого капитала.

Так, «в негативной среде с плохими инструментами реализации потенциала профессионалов человеческий капитал не может быть эффективным априори в условиях глобализации и конкуренции стран и регионов за лучших профессионалов, лучших специалистов. В свободной рыночной экономике человеческий капитал, как и финансовый капитал, в условиях глобализации неизбежно перетекает в лучшие для своего функционирования условия. Проще говоря, лучшие профессионалы концентрируются там, где им больше платят, создают лучшие условия жизни и работы. В мировой экономике – это крупнейшие развитые страны, прежде всего США, где особо сильны синергетические эффекты усиления интеллектуальной деятельности» [97].

Инвестиции в человека обеспечивают значительный долговременный экономический эффект. Так, в развитых странах вклад в образование может достигать 33 % от общего прироста ВНП. При этом отдача от инвестиций в человека намного выше вложений в основной капитал.

Так, в США за послевоенный период нормы отдачи от высшего образования колебались в пределах 8 – 12 %, а средняя норма прибыли реального капитала составляла порядка 4 %. В США специалист моложе 30 лет с университетским дипломом получает в 4 раза больше, чем его сверстник, не имеющий такого диплома. Заметим, что в 70-80-х годах XXв. этот разрыв был в 2 раза меньше [97].

В структуре национальных богатств развитых государств человеческие ресурсы занимают значительно большую долю, чем природные ресурсы, что подтверждает значение человеческого капитала в национальном богатстве ведущих стран.

Исследования в области человеческого капитала подтверждают зависимость экономики развитых стран от его накопленного уровня, а также характера использования. Уровень человеческого капитала обусловливает выбор социальной и экономической политики государства, направленной на закрепление и развитие достигнутых преимуществ.

Так, США обеспечили юридические и финансовые условия для успешных инвестиций населения и частного бизнеса в «свою» часть человеческого капитала. При этом само государство сохранило рычаги контроля над процессом воспроизводства человеческих ресурсов, включая финансирование образования, медицинского страхования (бюджетная доля) и множества других программ. В совокупности эти финансовые потоки составляют сотни миллиардов долларов.

«За пятнадцать последних лет цены за обучение в США возросли на 234%, на товары и услуги – лишь на 74%. Тем не менее, спрос на образование остаётся высоким, не смотря на его высокую стоимость, которая существенна для многих американцев. Государством в сфере образования ведётся установка, что родители смотрят оплату высшего образования детей не как расходы, а как инвестиции, которые окупаются. В США сформировался своеобразный культ образования. Президент, встречаясь с лучшими студентами, аспирантами и преподавателями, представляет их как «интеллектуальное достояние нации». Также налажено взаимодействие университетов с рынком труда с целью отслеживания его потребностей в определенных профессиях и происходящих перемен. Проводится оценка качества учебных программ подготовки выпускников и их адаптации к дальнейшей жизни, проводится мониторинг профессиональной карьеры выпускников (оцениваются, достаточными ли были полученные в университете или колледже опыт и знания для овладения профессией). Полученные результаты анализируются, дается оценка учебных программ и, при необходимости, делается их корректировка.

Таким образом, в США созданы благоприятные условия формирования и развития человеческого капитала, как фактора развития», который является одним из основных преимуществ государства.

«В Японии развитие человеческого капитала является приоритетным направлением информационно-технического развития, которое пользуется государственной поддержкой. Здесь уровень развития человеческого капитала был высоким всегда, включая уровень образования и продолжительность здоровой жизни.

Япония обладает весьма ограниченными природными ресурсами, поэтому развитие человеческого капитала является для нее очень важным фактором экономической эффективности»[173] и развития страны в целом. Система поддержки государством образования в Японии находится на очень высоком уровне, не обделены вниманием система социального обеспечения и здравоохранения. В Японии отработана система пожизненного найма на работу и все направлено на то, чтобы работу адаптировать к человеку, создать для него наиболее благоприятные условия труда, а не человек должен приспособиться к работе и трудиться не имея желания. Система пожизненного найма направлена на формирование, накопление и сохранение человеческого капитала. Японские работники имеют пожизненно гарантированную работу, а так как 30% оплаты их труда зависит от прибыли фирмы, то в каждом достижении организации японский рабочий видит и свой будущий успех.

Постоянное обновление техники и технологий требует увеличения знаний в этой области, повышения квалификации и переподготовки работников. В большинстве случаев переподготовка работника в «Японии более выгодна, чем его замена, так как затраты на переподготовку одного инженера втрое меньше, чем поиск, прием, обучение и адаптация нового работника.

Японские организации с периодичностью 1,5-2 года производят ротацию кадров, каждого работника стараются развить всесторонне, «вкладывают» в него средства, обучают его новым навыкам и обеспечивают его профессиональный рост и карьер»[173].

«Германия - локомотив мировой экономики. По величине экономического потенциала, доле в мировом производстве, степени вовлеченности в международное разделение труда и другим экономическим показателям она

относится к числу наиболее развитых стран мира и входит в так называемую «большую семерку». Не имея больших запасов полезных ископаемых и благоприятных условий для сельскохозяйственного производства», она смогла добиться экономического роста благодаря использованию следующих факторов: высокий уровень человеческого капитала (образования, социального благосостояния, состояния здоровья нации); достижения научно-технического прогресса; активное участие в мировых хозяйственных связях; внутренняя экономическая политика.

Так в Германии расходы на образование в 2 раза превышают расходы на военные нужды, а все вложения в развитие человека больше военных расходов в 15-20 раз.

«Человеческий капитал Китая один из самых больших в мире, что является огромным преимуществом страны перед другими государствами. Максимальное использование человеческих ресурсов является наиболее важной стратегией развития Китая в будущем.

Однако человеческий капитал Китая требует развития и больших финансовых вложений. Проблема государства в низкой доле управленческих кадрах, причем этот показатель постоянно снижается. Китай очень густонаселенная страна, которой необходимо управление, способное обеспечивать все виды общественного производства и обслуживания. Как стране с региональной диспропорцией ей требуется управление, способное координировать развитие различных регионов и продвигать развитие областей, населенных национальными меньшинствами. Подготовка управленцев такого уровня требует инвестиций в систему образования.

Китай имеет очевидное отставание в ресурсах в области знаний и технологий, а также в использовании интернациональных ресурсов». «Поставлена задача: увеличить количество лет образования в расчете на душу населения и продолжительность жизни. Это позволит существенно повысить показатель человеческого развития.

Китайские рабочие, в отличие от японских, не имеют гарантированной работы, и, если дела на фирме идут плохо, сокращение в первую очередь касается их. К тому же работники Китая получают вознаграждение не за конечные результаты, а за отработанное время. Это снижает мотивацию работников к достижению результатов, повышению ими своего квалификационного уровня»[173], что отрицательно сказывается на увеличении человеческого капитала.

Объем средств, выделяемых на науку в последние годы китайским правительством значительно увеличился. До 2020 года планируется увеличить объем финансирования науки Китая в 4 раза и довести его до уровня США. К 2020 году планируется тратить на фундаментальные исследования столько же, сколько и США. Рост инвестиций должен способствовать накоплению и росту человеческого капитала, а также выходу его на новую ступень развития.

Для сельского хозяйства Китая характерно повышение образовательного уровня сельского населения. «Общее число неграмотных жителей снизилось с 20 % в 1990 году до 5 % в начале XX1 века. В 2012 году бюджетные ассигнования на улучшение социальных условий жизни на селе составили 50 млрд. долларов. Почти 20 млрд. долл. выделено на модернизацию образования и переход сельских школ к девятиклассному образованию[24]. В Китае все больше звучат такие термины, как «деревня нового типа», «крестьянин нового типа», «новый человек», то есть человек гармоничный, всесторонне развитый. Также в Китае[173]» одним из направлений развития аграрной сферы «является сокращение разрыва душевых доходов городского и сельского населения. В 2006 году был отменен сельскохозяйственный налог. Обеспечен рост доходов сельского населения, среднедушевой доход в 2012 году по сравнению с 2001 годом увеличился почти вдвое. Это позволило существенно улучшить жилищные условия сельского населения, среднедушевая обеспеченность жилой площадью в 2012 году по сравнению с 1980»[173] выросла в 4 раза и составила 30,7 кв. м, а объем возведенного жилья – в 6,8 раза Активно ведется строительство сельских

автомобильных дорог, к 2020 году запланировано ввести в эксплуатацию 300 тыс. км дорожного полотна с твердым покрытием» [217].

Южная Корея благополучно прошла стадию инновационного, хотя и диктаторского, режима и смогла перейти к достаточно развитой демократии и современной рыночной идеологии.

В области образования и науки Южная Корея извлекла очень много полезного из позитивного и негативного опыта Японии. «Как известно, Япония во многом потеряла лидерство в результате того, что, существуя за счет покупки технологий, не смогла создать их собственное производство, поддерживать высокий уровень технических инноваций. При низком же уровне и качестве человеческого капитала инвестиции в инновационные отрасли не дают высокой отдачи. Поэтому Южная Корея поставила приоритет на инвестиции в человеческий капитал, в его образовательный компонент, что позволило ей создать» образцы «экономики знаний».

Основой формирования человеческого капитала Южной Кореи является высокий культурный и образовательный уровень основного населения. Руководство страны четко понимает, что именно развитие образования и науки являются предпосылками успешного экономического развития производства и страны в целом. В Южной Корее функционируют 408 высших учебных заведения. «Государственные учебные заведения налогов освобождены от уплаты налогов, негосударственные – не платят налоги в части, направленной на обеспечение образовательного процесса»[173]. В стране обучается 3,5 млн. студентов, из которых 32% получают инженерно-техническое образование.

Частные вложения в развитие науки Южной Кореи за счет пожертвований крупнейших корпораций по величине не уступают государственным. Правительством планируется в ближайшие годы войти в пятерку самых высокотехнологичных стран с высоким уровнем развития науки. Для этого объем затрат на НИОКР планируется увеличить до 3,5% от ВВП.

Успешное развитие Южной Кореи обуславливается частным предпринимательством, инновациями и высоким качеством продукции. Именно они являются двигателями роста, а не низкие заработные платы.

Проведенный анализ зарубежного опыта управления человеческим капиталом позволил нам выделить характерные черты зарубежных моделей управления человеческим капиталом (таблица 8).

Таблица 8 – Характеристика зарубежной системы управления человеческим капиталом

Государства	Проблемы	Мероприятия	Экономический и социальный эффект
1	2	3	4
США	Высокая стоимость образования. Значительная зависимость экономики страны от накопления и характера использования человеческого капитала.	Формирование культа образования в стране, встречи президента с лучшими студентами и преподавателями. Мониторинг профессиональной карьеры выпускников на предмет был ли полученный в колледже опыт достаточным для овладения профессией. Использование результатов мониторинга для оценки и корректировки учебных программ. Финансирование образования, медицинского страхования. Привлечение к инвестированию в человеческий капитал населения и бизнеса.	Инвестиции в высшее образование окупаются. Лица, имеющие дипломы, зарабатывают, как правило, значительно больше тех, кто их не имеет. Закрепление и увеличение достигнутых результатов экономики и социальной сферы. Благоприятные условия для накопления и развития человеческого капитала.
Германия	Проблема стимулирования вложения инвестиций частного бизнеса в человеческий капитал. Недостаточно опытно-конструкторских	Реализация программ совместной подготовки специалистов вузами и компаниями (взаимодействие на этапе осуществления учебного процесса). Подготовка специалистов к практической деятельности, обучение	Подготовки кадров максимально соответствующих требованиям предприятий. Обеспечение отраслей промышленности высококвалифицированными специалистами, «от которых зависит

Продолжение таблицы 8

1	2	3	4
	разработок для машиностроительной и автостроительной промышленности, от которых зависит конкурентоспособность страны	кадров в соответствии с требованиями предприятий. Узкая профессионализация образования, сокращение количества специальностей в рамках многопрофильного обучения.	благосостояние страны. Обеспечение образования, соответствующего требованиям экономики»[173].
Япония	Быстрое устаревание знаний вследствие ускоренного развития новых технологий. Сокращение рабочего времени и увеличение отпусков, застой в экономическом развитии.	«Периодические (каждые 1-1,5 года) переподготовка и повышение квалификации работников»[173].	«Переобучение работников дает больший эффект, чем прием и обучение новых кадров»[173].
Южная Корея	Недостаточные уровни развития науки и техники, за счет которых развивается экономика	Массовые инвестиции в передовые отрасли науки и техники. Крупные вложения частного бизнеса в науку, значительные вложения в образование, освобождение образовательных учреждений от налогов	Повышение культурного и образовательного уровней работников, ускоренное развитие страны.
Китай	Низкий уровень управленческих кадров при большом объеме дешевой рабочей силы. Отставание в области знаний и новых технологий.	Популяризация начального образования, продление срока получения профессионально-технического обучения. Развитие сетевого образования и программ заочного обучения.	Повышение уровня и качества человеческого капитала способствует росту экономики страны.

Таким образом, к «наиболее существенным, действенным мероприятиям по управлению человеческим капиталом, осуществляемым зарубежными государствами и»[173] компаниями, можно отнести следующие:

– реализация программ подготовки специалистов вузами совместно с организациями;

– практикоориентированная подготовка специалистов, обучение кадров в соответствии с предъявляемыми требованиями организаций;

– «интенсивная переподготовка и повышение квалификации работников;

– финансирование образования, медицинского обслуживания, социальной сферы»[58].

Данные мероприятия можно и целесообразно использовать при формировании и управлении человеческим капиталом аграрного сектора России в целом и регионов в частности. Сопоставим зарубежный и отечественный опыт управления человеческим капиталом аграрной сферы (таблица 9).

Таблица 9 – Характеристика отечественного и зарубежного опыта управления человеческим капиталом аграрной сферы

Критерии сопоставления	Зарубежный опыт	Отечественная практика
«Осознание необходимости развития человеческого капитала»[211]	Необходимость развития человеческого капитала в развитых странах давно осознана.	Необходимость развития человеческого капитала сельского хозяйства до сих пор не является важнейшей целью многих субъектов управления человеческим капиталом.
Уровень подготовки специалистов аграрной сферы	«Уровень подготовки кадров весьма высокий, минимум дифференциации в уровнях получаемых знаний, навыков и зарплат» [211]	«Уровень подготовки недостаточный для современных условий, степень дифференциации по»[211] уровням знаний и зарплат высокая, со значительным отставанием в аграрной сфере. Недостаточное финансирование высшего образования при достаточно высоком спросе на специалистов со стороны аграрной сферы.
Применяемые технологии и инструменты	При формировании человеческого капитала применяются системный и творческий подходы в сочетании с моральными и экономическими стимулами. Поиск и разработка новых методов работы с кадрами. Разработка внутрифирменных мероприятий по увеличению знаний, использование наставничества.	Использование ситуационного подхода к управлению, принципов управления советского периода. Низкий уровень применяемых технологий. Высокая распространенность обучения на рабочем месте , возможно использование в управлении непрофессионалов.

Продолжение таблицы 9

1	2	3
Характер планирования управления человеческим капиталом	При управлении человеческим капиталом возможно долгосрочное планирование.	«В связи с неопределенностью внешней и внутренней среды» аграрных организаций «долгосрочное планирование затруднено» [211]

Из таблицы видно, что сопоставление отечественного и зарубежного опыта управления человеческим капиталом аграрной сферы говорит о слабом учете отечественными организациями современных тенденций в развитии человеческого капитала, неудовлетворительном использованием ими прогрессивных методов планирования и управления человеческим капиталом, современных технологий и инструментов.

Несмотря на наблюдаемые в мировой практике положительные изменения в формировании и развитии человеческого капитала аграрной сферы в управлении человеческим капиталом имеют место серьезные проблемы. «Среди них – ситуационный подход к управлению, предполагающий реагирование на изменения преимущественно только в условиях»[211] воздействия внешних факторов на человеческий капитал, в том числе аграрной сферы, отсутствие у многих хозяйствующих субъектов, регионов и муниципальных образований стратегических ориентиров и перспектив, преобладание «старых» неэффективных методов и технологий управления человеческим капиталом, неосознанность необходимости ускоренного развития человеческого капитала.

Таким образом, в зарубежных государствах накоплен весьма богатый опыт формирования человеческого капитала, который целесообразно использовать в отечественной аграрной сфере с учетом российских условий.

Обобщая вышеизложенное, в качестве выводов по содержанию данной главы 1 «Теоретические аспекты формирования человеческого капитала аграрной сферы» можно привести следующее.

1) Проанализировано понятие «человеческий капитал» и его сущность, дано авторское понятие «человеческий капитал аграрной сферы», как совокупность имеющихся у человека запасов здоровья, врожденных способностей и

приобретенных компетенций и мотиваций, применяемых в процессе сельскохозяйственного производства и позволяющих при определенных условиях развиваться и развивать данное производство, достигать поставленных целей, получать прибыль. Введены понятия «формирование человеческого капитала аграрной сферы», «мониторинг человеческого капитала», «целевая направленность формирования человеческого капитала» и «организационно-экономический механизм формирования человеческого капитала аграрной сферы».

2) Дана сравнительная характеристика таких понятий как «человеческие ресурсы», «персонал», «трудовые ресурсы» и «рабочая сила». Разграничены понятия «человеческий капитал» и «трудовой и кадровый потенциал». Выделены существенные особенности человеческого капитала, отличающие его от других видов капитала. Также определены отличительные особенности человеческого капитала аграрной сферы.

3) Дополнена классификация человеческого капитала признаками: по видам (фактически используемый, потенциальный и требуемый) и по использованию (потребительский и производительный), что позволило ввести показатели «обеспеченность организаций человеческим капиталом» и «степень использования имеющегося в организации (потенциального) человеческого капитала», учитывающие специфику функционирования отрасли.

4) Определены факторы, влияющие на человеческий капитал аграрной сферы и отдельной организации сельского хозяйства. Они систематизированы по группам: социально-демографические, организационные (административные), экономические, производственные, природно-экономические.

5) Раскрыты объективная необходимость, цели и задачи формирования человеческого капитала аграрной сферы.

6) Рассмотрен передовой отечественный и зарубежный опыт управления человеческим капиталом аграрной сферы с целью определения возможностей его применения.

ГЛАВА 2. СОСТОЯНИЕ И УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА АГРАРНОЙ СФЕРЫ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

2.1. Состояние и проблемы сельского хозяйства Свердловской области на современном этапе

Человеческий капитал аграрной сферы Свердловской области должен формироваться с учетом природно-климатических условий, исходя из значимости сельского хозяйства для экономики области и потенциала аграрной сферы.

Свердловская область – субъект Российской Федерации, входит в состав Уральского федерального округа. Это крупная экономически развитая территория России с высоким уровнем деловой, культурной и общественной активности, один из наиболее перспективных субъектов Российской Федерации. По большинству основных социально-экономических показателей развития Свердловская область входит в первую десятку регионов Российской Федерации.

Аграрная территория области обладает огромным природным и культурным потенциалом, имеет резервы экономического и демографического роста, которые при грамотном и эффективном управлении могут обеспечить устойчивое развитие всех отраслей сельского хозяйства, полную занятость и достойный уровень качества жизни жителей села.

Географически территория включает восток Русской равнины, запад Западно-Сибирской низменности, Средний Урал и юг Северного Урала. Свердловская область находится в 2000 километрах к востоку от Москвы, на границе Европы и Азии, на пересечении трансконтинентальных потоков сырья, товаров, финансовых, трудовых и информационных ресурсов. Административный центр – г. Екатеринбург. Область граничит на западе с Пермским краем, на севере - с Республикой Коми и Ханты-Мансийским автономным округом, на востоке -

с Тюменской областью, на юге - с Курганской и Челябинской областями и Республикой Башкортостан.

На территории Свердловской области (194,3 тыс. квадратных километров) расположены 47 городов, 26 рабочих посёлков и посёлков городского типа, 1841 сельский населенный пункт. «Свердловская область – крупнейший в России регион по запасам природных и минерально-сырьевых ресурсов, что обусловлено спецификой рельефа и ландшафта территории, а также разнообразием климатических условий. Лесные, земельные богатства, ресурсы недр наиболее вовлечены в сферу материального производства, в меньшей степени используются водные ресурсы»[57].

Для данного исследования необходимо дать оценку состоянию сельского хозяйства и человеческого капитала аграрной сферы области.

Значимость сельского хозяйства для экономики Свердловской области и ее населения в определенной мере проявляется в удельном весе ВРП сельского хозяйства в общем объеме ВРП Свердловской области и его динамике (таблица 10).

Таблица 10 – Динамика удельного веса ВРП сельского хозяйства в общем объеме ВРП Свердловской области*

Показатели	2005 г.	2010 г.	2011г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2016к 2005 %
Общий ВРП, млн. руб.	820793	1046600	1291019	1484879	1568655	1659784	1822835	1978056	240,9
ВРП сельского хозяйства, млн. руб.	21341	31543	39643	35253	38034	40814	48891	45296	212,2
Доля сельского хозяйства в общем ВРП,%	2,6	3,0	3,1	2,4	2,4	2,5	2,7	2,3	88,5

* Составлено автором по данным Управления федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области

Из данных таблицы видно, что объем ВРП сельского хозяйства с 2005 по 2011 гг. рос пропорционально росту общего объема ВРП области. В 2012 году

произошло некоторое снижение ВРП сельского хозяйства и, соответственно, его доли в общем объеме ВРП. В последующие годы наблюдался постепенный рост объема ВРП сельского хозяйства, а в 2016 году очередной спад производства и, как следствие, снижение доли в общем объеме ВРП. Тем не менее, Свердловская область сохраняет лидирующие позиции в Уральском «федеральном округе по объемам выпуска сельхозпродукции на душу населения» [35].

На территории Свердловской области действуют 330 сельскохозяйственные организации, 165 организаций пищевой и перерабатывающей промышленности, 159 организаций, обслуживающих сельское хозяйство. Приведенные данные статистики хозяйствующих субъектов определяют условия формирования человеческого капитала.

В «структуре земельного фонда»[57] Свердловской области преобладают земли лесного фонда, на долю которых приходится 70,3% территории, а также земли сельскохозяйственного назначения – 21,0%. На долю земель городских и сельских населенных пунктов приходится 3,8% территории. «Земли промышленности и иного специального назначения, земли водного фонда, земли запаса, земли особо охраняемых территорий и объектов занимают в совокупности 4,9% территории области,»[57] что необходимо учесть при формировании человеческого капитала данного субъекта Федерации.

В таблице 11 представлена «динамика посевных площадей»[162] Свердловской области по хозяйствам разных категорий.

Данные таблицы показывают, что в структуре посевных площадей области преобладают земли сельскохозяйственных организаций, что накладывает свои отпечатки на условия формирования человеческого капитала. Так, посевная площадь хозяйств всех категорий увеличилась с 2010 по 2015 годы на 14,5 тыс. га, или на 1,7%, и составила 866,4 тыс. га. В 2016 году данный показатель уменьшился на 19 тыс. га. При этом посевная площадь сельскохозяйственных организаций имела отрицательную динамику, она сократилась с 673,2 тыс. га. в 2010 году до 640,8 тыс. га. в 2016 году, то есть на 32,4 тыс. га. Уменьшилась площадь, занятая зерновыми культурами (на 4,4 %), в то же время несколько

увеличилась площадь, занятая техническими культурами и картофелем. Это необходимо считать объективным условием при формировании человеческого капитала.

Таблица 11 – Динамика посевных площадей в Свердловской области, тыс. га

Годы	Вся посевная площадь	В том числе:				Чистые пары
		зерновые и зерно-бобовые культуры	технические культуры	картофель и овощи открытого грунта	кормовые культуры	
Хозяйства всех категорий						
2010	851,9	350,3	7,2	52,7	441,7	58,0
2011	847,1	363,9	9,9	55,1	418,1	50,1
2012	839,2	341,3	16,5	58,8	422,7	48,6
2013	856,8	349,8	16,9	56,7	433,4	41,1
2014	862,4	347,1	16,1	56,6	442,6	40,6
2015	866,4	342,4	21,7	57,1	445,2	45,5
2016	847,1	338,7	22,6	56,4	429,4	45,2
Сельскохозяйственные организации						
2010	673,2	291,5	6,9	7,2	367,6	48,6
2011	661,8	301,4	9,3	8,2	342,8	40,2
2012	649,7	280,4	13,6	10,3	345,3	38,4
2013	665,2	288,7	14,3	9,5	352,7	34,3
2014	666,4	284,8	12,9	9,4	359,3	33,1
2015	660,8	278,8	18,8	9,2	354,0	35,5
2016	640,8	275,5	18,9	8,4	338,0	36,8
Хозяйства населения						
2010	45,7	0,6	-	39,7	5,4	-
2011	45,6	0,5	-	39,8	5,2	-
2012	45,3	0,5	-	39,8	4,9	-
2013	45,1	0,5	-	39,7	4,9	-
2014	45,1	0,5	-	39,7	4,9	-
2015	45,1	0,6	-	39,7	4,8	-
2016	45,2	0,6	-	39,9	4,7	-
Крестьянские (фермерские) хозяйства и индивидуальные предприниматели						
2010	133,0	58,2	0,3	5,8	68,7	9,4
2011	139,7	61,9	0,6	7,0	70,2	9,9
2012	144,3	60,3	2,9	8,7	72,4	10,3
2013	146,5	60,6	2,6	7,5	75,8	6,8
2014	150,9	61,8	3,2	7,5	78,4	7,5
2015	160,5	63,0	2,9	8,2	86,4	10,0
2016	171,0	66,5	3,7	8,1	86,7	8,6

* Составлено автором по данным Управления федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области (http://sverdl.gks.ru)

Посевная площадь крестьянских фермерских хозяйств и индивидуальных предпринимателей в анализируемом периоде, напротив, имела положительную динамику, рост произошел за счет перевода государственной собственности в частную.

В последние годы на территории Свердловской области осуществлялись мероприятия по введению в оборот земель сельскохозяйственного назначения. Так в 2016 году фактически введено 18,11 тыс. гектаров из 25,0 тыс. гектаров запланированных (72,4 % от плана). План не выполнен по причине того, что из 15 муниципальных образований Свердловской области, представивших заявочную документацию на получение субсидий, только 6 подготовили ее в соответствии с требованиями действующего законодательства.

Динамика основных показателей сельского хозяйства Свердловской области представлена в таблице 12.

Негативная тенденция уменьшения численности работников, занятых в сельском хозяйстве, требует особого внимания управленческого персонала при формировании человеческого капитала аграрной сферы.

Из данных таблицы видно, что с 2005 по 2016 годы объем производства продукции сельского хозяйства имеет разную тенденцию. При этом в 2016 году объем производства продукции растениеводства имел отрицательную динамику, что связано со сложными погодными условиями в данном периоде, хотя производство мяса скота и птицы, молока, яиц возросло.

Так, объём валовой продукции сельского хозяйства в хозяйствах всех категорий за 2016 год составил 74,2 млрд. рублей, 240,9% к уровню 2005 года в сопоставимых ценах. Валовой сбор зерна составил 597,0 тыс. тонн, или 101,9% к уровню 2005 года. Уменьшение посевной площади под зерновыми культурами не повлияло на рост валового сбора зерна.

Таблица 12 – Динамика основных показателей сельского хозяйства Свердловской области*

Показатели	2005 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Численность работников, занятых в сельском хозяйстве, тыс. чел.	34,1	30,2	28,9	27,1	26,5	25,0	25,0	24,5
Объем продукции сельского хозяйства, произведенной хозяйствами всех категорий в действующих ценах, млрд. рублей	30,8	44,5	56,6	51,4	58,6	65,9	75,6	74,2
Темп роста в сопоставимых ценах, в % к предыдущему году	94,4	94,6	113,9	93,2	109,0	100,3	114,7	98,1
Производство скота и птицы на убой (в живом весе)								
тыс. тонн	181,2	219,7	224,6	228,9	251,8	261,4	268,7	270,5
в % к предыдущему году	-	112,0	102,2	101,9	110,0	103,8	102,8	100,7
Производство молока								
тыс. тонн	555,5	552,3	569,8	605,9	613,6	652,5	654,0	675,8
в % к предыдущему году	-	101,1	103,2	106,3	101,3	106,3	100,2	103,3
Производство яиц								
млн штук	1200,6	1278,3	1293,1	1321,3	1387,9	1397,5	1442,9	1468,3
в% к предыдущему году	-	101,5	101,2	102,2	105,0	100,7	103,2	101,8
Валовый сбор зерновых и зернобобовых культур								
тыс. тонн	585,7	549,2	762,5	521,2	610,8	660,6	629,5	597,0
в % к предыдущему году	-	81,2	138,8	68,3	117,2	108,1	95,3	94,8
Валовый сбор картофеля								
тыс. тонн	615,6	513,9	836,3	673,9	720,9	801,5	775,0	690,2
в % к предыдущему году	-	63,6	162,7	80,6	107,0	111,2	96,7	89,1
Валовый сбор овощей открытого и закрытого грунта								
тыс. тонн	182,7	156,9	199,5	166,8	187,7	163,9	170,7	162,7
в % к предыдущему году	-	88,1	127,2	83,6	112,5	87,3	104,1	95,3

* Составлено автором по данным Управления федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области

В 2016 году в хозяйствах всех категорий произведено 270,5 тыс. тонн мяса скота и птицы и 675,8 тыс. тонн молока. Основной рост производства продукции животноводства достигнут в сельскохозяйственных организациях за счет роста привеса КРС и удоя на одну фуражную корову. В живом весе производство мяса

ежегодно увеличивается, прирост по отношению к 2005 году составил 49,3%, также отмечается положительная динамика производства молока за весь анализируемый период, прирост по отношению к 2005 году составил 21,7%. Увеличение показателей происходит в основном за счет роста продуктивности животных, а не производительности труда работников. Возникает вопрос эффективности формирования и использования человеческого капитала.

Низкий уровень производительности сельскохозяйственного труда, в свою очередь, не обеспечивает аграриям достаточных доходов, тем самым ограничивает их возможности в развитии человеческого капитала. В большей степени это относится к работникам убыточных сельскохозяйственных организаций. Поэтому проблема формирования человеческого капитала в Свердловской области на условиях поднятия доходов до уровня среднеотраслевых считается актуальной.

Значительное влияние на развитие аграрного сектора экономики оказывают «уровни технического и технологического обеспечения сельскохозяйственного производства» [162]. Общегосударственная политика материально-технического пересмотра сельскохозяйственного производства на инновационной основе требует привлечения высококвалифицированных кадров, повышения квалификации имеющихся кадров на селе. Однако, «в последнее время произошло» [162] ухудшение «материально-технической базы» [162] сельского хозяйства Свердловской области, снижение ее производственного потенциала (таблица 13).

Из данных таблицы видно, что в последние годы имела место отрицательная динамика в обеспеченности хозяйств всеми видами сельскохозяйственной техники, кроме картофелеуборочных комбайнов. Так, количество важнейшего вида техники - тракторов в 2016 году уменьшилось по сравнению с 2005 годом на 3135 единиц, или в 1,8 раза.

Новая сельскохозяйственная техника приобретается хозяйствами в недостаточных количествах. Покупка ее организациями сельского хозяйства ограничена из-за отсутствия необходимых средств. Так, в 2015 г.

сельскохозяйственными организациями приобретено лишь 102 трактора (в 2014 году – 185), 28 зерноуборочных и 16 кормоуборочных комбайнов; 28 машин для посева зерновых, 29 плугов, 23 культиватора, 39 доильных установок.

Таблица 13 – Обеспеченность организаций сельского хозяйства Свердловской области основными видами сельскохозяйственной техники

Виды с/х техники	2005 г.	2010г.	2011г.	2012г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Тракторы	6812	5176	5085	4888	4515	4253	3850	3677
Комбайны:								
зерноуборочные	1235	870	865	812	780	714	641	616
картофелеуборочные	148	59	75	70	71	70	59	63
кормоуборочные	639	433	425	404	384	355	334	330
Плуги всех видов	1958	1246	1225	1163	1085	1006	906	882
Культиваторы тракторные всех видов	1646	1129	1117	1075	1006	926	840	804
Сеялки тракторные	2355	1498	1444	1351	1217	1084	981	919
Жатки валковые	276	113	113	107	102	114	103	93
Косилки	1259	897	879	837	757	696	631	602
Пресс-подборщики	693	495	491	482	453	440	394	399

* Составлено автором по данным Управления федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области

Доля изношенной техники в организациях сельского хозяйства растет. Степень износа основных фондов на начало 2016 года к уровню 2010 года в сельском хозяйстве увеличилась и составила 32,2%.

Сложившееся положение с техническим обеспечением сельского хозяйства, естественно, отражается «на формировании и использовании человеческого капитала» [162].

Для решения проблемы материально-технического обеспечения сельского хозяйства необходимо, во-первых, совершенствовать саму технику на

инновационной основе, во-вторых, обеспечить подготовку кадров для эффективной эксплуатации данной техники.

Важнейшим «фактором, определяющим состояние человеческого капитала» [162] аграрной сферы, является демографическая ситуация. Для «оценки современного состояния человеческого капитала в»[58] данной сфере Свердловской области необходимо проанализировать «уровень рождаемости, смертность и миграцию населения, состояние рынка труда (количество занятых и безработных, уровень»[58] доходов сельских жителей).

В таблице 14 представлена динамика численности сельского и городского населения области.

Таблица 14 – Динамика численности населения Свердловской области, чел.*

Годы	Все население	В том числе:	
		городское	сельское
2005	4394041	3651468	742573
2006	4356425	3626120	730305
2007	4330579	3610548	720031
2008	4320114	3606146	713968
2009	4314337	3608794	705543
2010	4308472	3607726	700746
2011	4297227	3604681	692546
2012	4307594	3617162	690432
2013	4315830	3628452	687378
2014	4320677	3637578	683099
2015	4327472	3649151	678321
2016	4330006	3658043	671963
2017	4329341	3663934	665407
2017 г. к 2005 г., в %	98,5	100,3	89,6

* Составлено автором по данным Управления федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области

Из данных таблицы видно, что на начало 2017 г. численность населения Свердловской области составила 4329 тыс. человек, в том числе сельского – 666

тыс. человек (15,4%). По сравнению с 2005 г. численность населения области снизилась на 64 тыс. человек (-1,45%), в том числе проживающей в городских населенных пунктах - увеличилась на 6,6 тыс. человек (0,2%), в сельской местности – сократилась на 70,6 тыс. человек (-9,5%). Следует заметить, что за 13 последних лет не было ни одного года с ростом численности сельского населения. При этом, количество городского населения оставалось относительно стабильным и даже несколько увеличилось.

Сокращение численности сельского населения происходило, в основном, из-за миграционного оттока населения (таблица 15).

Таблица 15 – Миграционный прирост (убыль) населения Свердловской области, чел.

Население	2005 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Всё население	-10149	-7299	13143	6742	1884	4581	1529	326
Городское	-4475	-275	14653	9786	6369	9799	6310	4440
Сельское	-5674	-7024	-1510	-3044	-4485	-5218	-4786	-4114

* Составлено автором по данным Управления федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области

В анализируемый период наблюдался устойчивый отток сельского населения. При этом городское население, начиная с 2011 года, имело постоянный прирост.

«Сокращение численности сельского населения произошло в 52 муниципальных образованиях, из них наибольшее – в Талицком городском округе»[58] (на 534 человека), Горноуральском городском округе (на 519), Каменском городском округе (на 432), городском округе Ирбитское муниципальное образование (на 386), Березовском городском округе (на 341), Тугулымском городском округе (на 336), Тавдинском городском округе (на 334), городском округе Первоуральск (на 315 человек).

Увеличение численности сельского населения зафиксировано лишь в 13 муниципальных образованиях, в том числе в Сысертском городском округе (на

300 человек), городском округе Среднеуральск (112), городском округе Верхняя Пышма (100), Камышловском муниципальном районе (93), Белоярском городском округе (63), Полевском городском округе (55 человек). Большинство этих районов находятся вблизи от областного центра.

В результате оттока молодежи повысился средний возраст сельских жителей. Так, с 2012 по 2016 гг. их средний возраст ежегодно увеличивался на 0,5 года и составил в 2016 году 40,2 года, в том числе мужчин – 37,4 года, женщин – 42,8 года.

В этих условиях Управлениям по вопросам миграции и организациям сельского хозяйства необходимо проанализировать причины миграционного оттока кадров и принять соответствующие управленческие решения по формированию человеческого капитала.

Для уменьшения оттока сельского населения из отдельных районов необходимо, целесообразно разработать и реализовать региональную программу, а также программы по отдельным муниципальным районам в части привлечения и закрепления кадров, формирования человеческого капитала аграрной сферы.

На численность сельского населения оказывают влияние также уровни рождаемости и смертности, продолжительность жизни людей (таблица 16).

Из данных таблицы видно, что с 2005 до 2011 гг. в области в целом имела место устойчивая естественная убыль населения. Численность его из года в год уменьшалась. С 2012 по 2015 год наблюдался естественный прирост населения за счет городского населения. При этом, сельское население ежегодно (кроме 2013 и 2014 гг.) естественным образом убывало.

Естественный прирост населения наблюдался в 29 муниципальных образованиях области, в том числе в Екатеринбурге, Верхней Пышме, Березовском, Арамиле, Ирбите, Камышлове и Сысерти. Вместе с тем в 44 муниципальных образованиях зафиксировано превышение числа умерших над числом родившихся. Наихудшая статистика по данному показателю – в Нижнем Тагиле, Первоуральске и Каменске-Уральском.

Таблица 16 – Динамика естественного прироста населения Свердловской области, чел.

Годы	Родившиеся живыми			Умершие			Естественный прирост, убыль (-)		
	Все населе-ние	Город-ское	Сель-ское	Все населе-ние	Город-ское	Сель-ское	Все населе ние	Город-ское	Сель-ское
2005	45956	37456	8500	73423	58329	15094	-27467	-20873	-6594
2006	47328	38423	8905	67249	53630	13619	-19921	-15207	-4714
2007	50638	40621	10017	64444	51701	12743	-13806	-11080	-2726
2008	54364	43749	10615	64702	52012	12690	-10338	-8263	-2075
2009	56323	45690	10633	63045	50892	12153	-6722	-5202	-1520
2010	57540	46938	10602	61486	49708	11778	-3946	-2770	-1176
2011	58038	47637	10401	60814	49809	11005	-2776	-2172	-604
2012	61649	51344	10305	60155	49840	10315	1494	1504	-10
2013	62229	51689	10540	59266	48932	10334	2963	2757	206
2014	62600	51954	10646	60385	50180	10206	2214	1774	440
2015	62232	53353	8879	61222	50771	10451	1010	2582	-1572
2016	59840	51534	8306	60831	50430	10401	-991	1104	-2095

* Составлено автором по данным Управления федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области

На селе также резко сократилась рождаемость, вернувшись в 2016 году на уровень 2005 года. Следует заметить, то позитивная тенденция роста рождаемости на селе прекращается со снижением численности лиц обоих полов, особенно женщин, в возрасте 15-29 лет.

«На динамику рождаемости» [162] населения отрицательное влияние оказывает ряд факторов. Во-первых, социально-экономическая ситуация; во-вторых, изменение возрастной структуры населения; в-третьих, формирование и развитие новых типов репродуктивного поведения у населения (одна семья – один ребёнок). Также не стимулируют рождаемость «снижение ответственности отцов за рождение и воспитание детей, увеличение удельного веса людей, не состоящих в браке» [162], людей, которые не могут иметь детей, появление так называемых «чайлдфри, отказывающихся от детей во имя личной свободы и пропагандирующих бездетный образа жизни»[58].

Для изменения сложившегося положения Министерству здравоохранения области необходимо при формировании Программы развития системы

здравоохранения региона разработать отдельный раздел - перечень мероприятий по формированию человеческого капитала аграрной сферы, привлечь к ее реализации муниципальные объединения АПК.

В таблице 17 приведены коэффициенты естественного движения населения Свердловской области.

Таблица 17 – Коэффициенты естественного движения населения Свердловской области (на 1000 человек населения)

Показатели	2005 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Коэффициент рождаемости	10,4	13,4	13,5	14,3	14,4	14,5	14,4	13,8
Коэффициент смертности	16,6	14,3	14,1	14,0	13,7	14,0	14,1	14,0
Коэффициент младенческой смертности*	10,4	6,1	5,8	7,4	6,9	6,2	5,5	5,8
Коэффициент естественного прироста	-6,2	-0,9	-0,6	0,3	0,7	0,5	0,3	- 0,2
Коэффициент брачности	7,5	9,0	9,9	9,1	9,2	9,0	8,5	7,3
Коэффициент разводимости	4,2	4,7	5,0	4,9	5,2	5,2	4,5	4,6

*Дети, умершие в возрасте до 1 года, на 1000 детей, родившихся живыми.

** Составлено автором по данным Управления федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области

Из данных таблицы видно, что за 11 последних лет в Свердловской области коэффициент рождаемости увеличился на 32,6 п.п. и составил в 2016 году 13,8 родившихся на 1000 человек населения. Причем данный был самым высоким за весь анализируемый период показатель в 2014 году. «Немаловажную роль в этом сыграла Федеральная программа поддержки семей, стимулирующая» [162] материнским (семейным) капиталом рождение второго и последующих детей, а также расширение перечня льгот, предоставляемых семьям, имеющим трех и более детей.

Однако на селе в «условиях продолжающегося кризиса сельской экономики изменились репродуктивные установки и» [204] «поведение у значительной части молодых мужчин и женщин, которые» [204], имея низкий жизненный уровень, «не

хотят обременять себя семейными узами. В» [204] сельской местности «растет доля нерегистрируемых браков» [204], увеличивается число разводов. В последние годы снижается коэффициент брачности, остается высоким коэффициент разводимости.

«На уровень рождаемости и детности семей, наряду с другими факторами, безусловно» [204], большое влияние оказывает материальное положение семей. «Установленные в нашей стране детские пособия не выполняют» [204] пока «ни жизнеобеспечивающей, ни стимулирующей функций» [204]. Так, по состоянию на начало 2017 года минимальное ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет – 3065 рублей, что составляет 30% от прожиточного минимума ребенка, а ежемесячное пособие на ребенка в возрасте до 16 лет – 566 рубля (на детей одиноких родителей – 1132 рубля).

В отношении смертности населения следует заметить, что коэффициент смертности (число умерших на 1000 жителей) остается весьма высоким, хотя и за 2005-2016 годы несколько снизился - с 16,6 до 14,0 и стал несколько ниже среднероссийского показателя (14,3). Кроме того причины смертности на селе и в городе несколько различаются (таблица 18).

Анализ данных таблицы позволяет заключить, что «среди причин смертности» [162] сельского «населения на первом месте традиционно находятся болезни системы кровообращения, их удельный вес в общем числе умерших в 2016 году» [162] составил 43,5%, «на втором месте – смертность от» [162] прочих причин (17,5%), на третьем – от новообразований (14,01%). По мнению экспертов, среди прочих причин смертности жителей села в трудоспособном возрасте выделяют несчастные случаи, отравления и травмы, алкоголизм. Эти причины у городского населения находятся лишь на третьем месте.

Смертность селян в трудоспособном возрасте отрицательно сказывается на человеческом капитале аграрной сферы.

Таблица 18 – Распределение умерших в Свердловской области в 2015-2016 гг. по основным причинам, чел.

Показатели	Все население		Городское население			Сельское население		
	2015 г.	2016 г.	2015 г.	2016 г	ранг	2015 г.	2016 г.	ранг
Всего умерших от всех причин, в т.ч.	61222	60831	50771	50430	-	10451	10401	-
от некоторых инфекционных и паразитарных болезней	2176	2153	1808	1795	6	368	358	6
от новообразований	9513	10724	8084	9263	2	1429	1461	3
от болезней системы кровообращения	29913	29311	24982	24778	1	4931	4533	1
от болезней органов дыхания	2123	1833	1723	1519	7	400	314	7
от болезней органов пищеварения	3558	3468	2999	2807	5	559	661	5
от внешних причин смерти	6719	6079	5427	4825	4	1292	1254	4
от прочих причин	7220	7263	5748	5443	3	1472	1820	2

* Составлено автором по данным Управления федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области

Негативное влияние на продолжительность жизни селян оказывают неблагоприятные условия труда и быта, широкое распространение бедности, деградация системы профилактики туберкулеза и плановой диспансеризации населения, недоступность для многих сельских жителей санаторно-курортного лечения, низкая эффективность клинической терапии. Отрицательную роль играет и отсутствие во многих домах селян коммунальных удобств.

На формирование и использование человеческого капитала аграрной сферы существенное влияние оказывает рынок труда, который «дает возможность реализовать человеческий капитал, имеющийся у населения» [162].

В 2016 г. среднесписочная численность работников организаций Свердловской области (без субъектов малого предпринимательства и организаций, средняя численность работников которых не превышает 15 человек) составила 1202,0 тыс. человек, из них работников сельского хозяйства, охоты и предоставления услуг в этих областях – 23,7 тыс. человек, в том числе

среднесписочная численность работников сельского хозяйства – 22,6 тыс. человек.

«По данным Управления» [35] Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области в 2016 году из организаций сельского хозяйства Свердловской области выбыло 8,5 тыс. человек, а принято – 7,7 тыс. человек, в том числе на дополнительно введенные рабочие места – 76 человек. В связи с сокращением численности работников выбыло 55 человек. «Выбывшие работники заменены вновь принятыми на 90,5%. На конец 2016 г. имелось 509 вакантных рабочих мест»[58]. По состоянию на конец 2016 г. в департаменте по труду и занятости населения Свердловской области зарегистрировано 6,7 тыс. безработных, проживающих в сельской местности, у 480 человек из них период безработицы продолжался более 1 года.

По данным обследования по проблемам занятости сельского населения, в 2016 г. удельный вес безработных среди сельских жителей области составил 8,6% и существенно (в 1,5 раза) превысил уровень безработицы среди городских жителей (5,7%), в том числе безработных в возрасте 30-39 лет – в 2,0 раза; 20-29 лет – в 1,3 раза. Средний возраст безработных жителей села в 2016 г. составил 38,2 года и увеличился по сравнению с 2015 г. на 1,3 года. Люди этого возраста является наиболее работоспособными. Это говорит о наличии серьезных проблем с трудоустройством жителей села, аграрная сфера не использует значительное количество трудоспособных кадров.

Можно заключить, что безработице на селе способствует сложившаяся негативная ситуация в аграрной сфере. Причем, существует зависимость безработицы «от социально-экономических условий в сельской местности, а» [162] именно: «чем хуже социально-экономические условия в сельской местности, тем» [162] выше уровень безработицы.

В 2016 г. численность экономически активного сельского населения в возрасте 15-72 лет (занятые и безработные) составила 323,0 тыс. человек. Уровень экономической активности указанного населения в возрасте 15-72 лет (отношение

численности экономически активного населения к общей численности населения) составил 63,9%, что значительно ниже среднеобластного показателя (85%).

При этом, в численности экономически активного населения 295,2 тыс. человек квалифицировались как занятые экономической деятельностью и 27,7 тыс. человек - безработные с применением критериев Международной организации труда (то есть не имели работы или доходного занятия, искали работу и были готовы приступить к ней в обследуемую неделю). Уровень занятости сельского населения (отношение численности занятого сельского населения к общей численности сельского населения в возрасте 15-72 лет) в среднем за 2016 г. составил 58,4%, что ниже уровня предыдущего года (2015 г. – 60,6%) и ниже уровня занятости городского населения (2016 г. – 66,4%).

Следует заметить, что в неформальном секторе экономики в области в 2016 году работало 76,4 тыс. сельских жителей, или 25,9% занятого населения сельской местности, что выше аналогичного показателя по городскому населению (14,4%). «Это лица, занятые индивидуальным трудом и работающие по найму у отдельных граждан, включая занятых в домашнем хозяйстве производством продукции для реализации, а также помогающие члены семей, работающие на основе устной договоренности, привлекаемые по договорам подряда и другим договорам гражданско-правового характера»[58]. Это также отрицательно сказывается на экономике сельского хозяйства в целом.

В 2016 году 2,6 тысяч сельских жителей находились в пограничной ситуации между безработицей и экономической занятостью. Они «искали работу, но не были готовы приступить к ней в течение отчетной недели, поэтому не были включены в категорию безработных. Около 31,6 тыс. человек выразили желание иметь работу, были готовы приступить к работе, но не искали»[58] ее в течение последнего месяца (не отвечали критерию поиска работы), так как:

– потеряли надежду найти ее и прекратили поиск;

– ожидали ответа от работодателей о приеме на работу и временно приостановили поиск;

– находились в ожидании сезонных работ.

Данная ситуация также отрицательно сказывается на экономике сельского хозяйства, человеческом капитале аграрной сферы и благосостоянии самих сельских жителей.

Исходя из приведенных аналитических данных Министерству социальной политики Свердловской области целесообразно провести опрос – изучение по оценке благосостояния сельских жителей, выявить причины безработицы и изменений экономической занятости сельского населения.

За последнее десятилетие в силу различных причин (падение объемов «производства, ухудшение социально-экономических условий, обострение демографической ситуации)» [162] наблюдается не только количественное сокращение числа лиц, занятых в сельскохозяйственном производстве, рост количества безработных, но и, что особенно тревожно, снизился их качественный состав и профессиональный уровень, как специалистов, так и руководителей организаций сельского хозяйства.

В «целом по России каждый 20-й руководитель не имеет профессионального образования» [162]. Согласно данным Федеральной службы государственной статистики, в РФ в 2013 году удельный вес сельскохозяйственных работников, имеющих высшее и среднее профессиональное образование, был весьма низким (9,8% и 17,3% соответственно). При этом доли работников со средним и основным общим образованием, а также не имеющих общего образования весьма высокие (36,6%, 13,9% и 1,6% соответственно), они значительно выше, чем у работников других отраслей. В таблице 19 представлены данные об образовании работников организаций сельского хозяйства Свердловской области.

Из данных таблицы видно, что большинство работников организаций сельского хозяйства не имеют профессиональной подготовки (образования). Наиболее плохо дело обстоит в кооперативах, где удельный вес работников с высшим профессиональным образованием составляет лишь 12% от общего количества работников.

Таблица 19 – Распределение работников организаций сельского хозяйства по уровню образования на конец 2016 года*

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

* Составлено автором по данным Министерство агропромышленного комплекса и продовольствия Свердловской области

Следует заметить, что «структура занятых в сельском хозяйстве по уровню образования совпадает с общей» [35] структурой «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» [35] лишь 15% населения.

В связи с этим, Министерству общего и профессионального образования области целесообразно изучать контингент студентов, поступающих в аграрные вузы и колледжи, изучить причины непривлекательности отдельных аграрных профессий.

В процессе исследования рассмотрена структура профессионального образовательного уровня руководителей и специалистов организаций сельского хозяйства области по состоянию на 01.01.2017 года (рисунки 7, 8, 9).

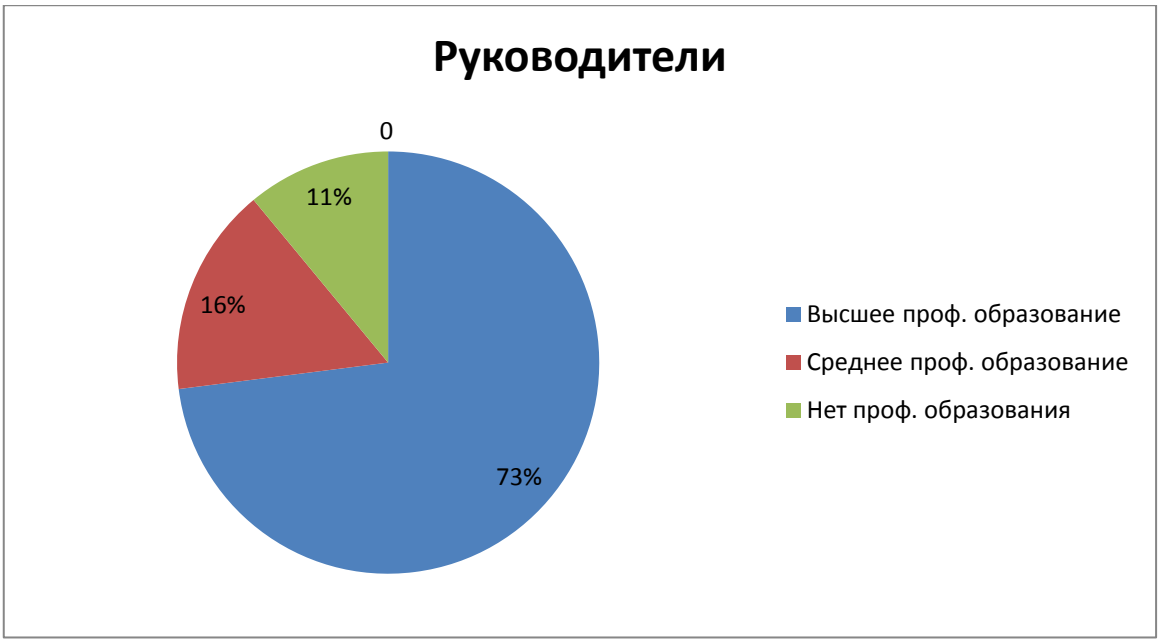

Рисунок 7 – Структура образовательного уровня руководителей организаций сельского хозяйства Свердловской области, %

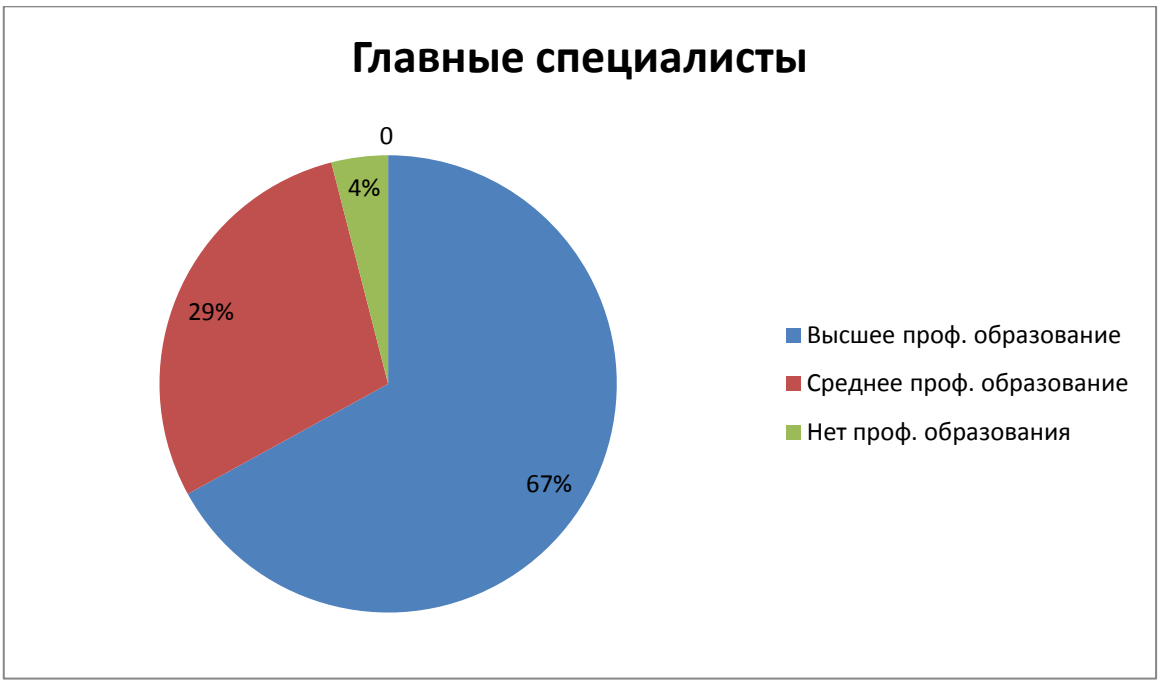

Рисунок 8 – Структура образовательного уровня главных специалистов организаций сельского хозяйства Свердловской области, %

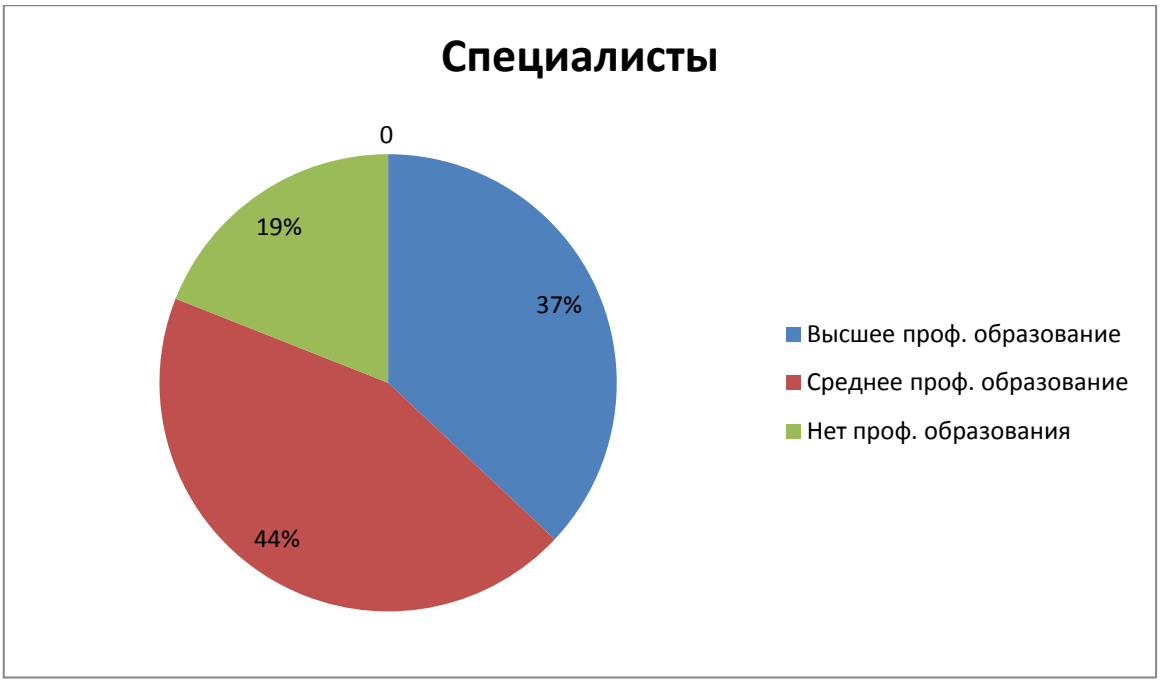

Рисунок 9 – Структура образовательного уровня специалистов организаций сельского хозяйства Свердловской области, %

Из рисунков 7, 8 и 9, видно, что в организациях сельского хозяйства руководители и специалисты имеют следующее профессиональное образование.

Руководители организаций сельского хозяйства:

– 73 % – высшее профессиональное образование;

– 16 % – среднее профессиональное образование;

– 11 % – не имеют высшего или среднего профессионального образования.

Главные специалисты организаций сельского хозяйства:

– 67 % – высшее профессиональное образование;

– 29 % – среднее профессиональное образование;

– 4 % – не имеют высшего или среднего профессионального образования.

Специалисты организаций сельского хозяйства:

– 37% – высшее профессиональное образование;

– 44 % – среднее профессиональное образование;

–19 % – не имеют высшего или среднего профессионального образования.

Таким образом, из руководителей организаций сельского хозяйства лишь 73% имеют высшее профильное образование, из главных специалистов – лишь 67%. Из числа специалистов организаций сельского хозяйства (кроме главных) лишь 37 %имеют высшее профессиональное образование и 44% - среднее.

Можно резюмировать, что невысокий профессиональный уровень многих руководителей и специалистов организаций сельского хозяйства, недостаточная восприимчивость их к рыночным преобразованиям не позволяют им своевременно адаптироваться к новым условиям хозяйствования, что приводит к негативным последствиям.

Наблюдается несоответствие в том, что возрастают требования к уровню образования руководителей и специалистов, тогда как лишь каждый третий специалист имеет высшее образование, а повышают свою квалификацию еще меньшее количество.

В процессе исследования также рассмотрена обеспеченность организаций сельского хозяйства руководителями и специалистами по состоянию на 01.01.2017 года, она составила:

– руководителями – на 99 %;

– главными специалистами – на 92 %;

– специалистами (кроме главных) – на 94 %.

Это свидетельствует о неполной укомплектованности штатов организаций сельского хозяйства. По этой причине многие специалисты совмещают несколько должностей, либо занимают вакансии не по профилю специальности, подготовки. Все это снижает результативность их труда и как следствие, отрицательно сказывается на человеческом капитале организации.

Выявляется несоответствие, между значительным возрастанием ответственности у руководителей как за производственные, так и за финансовые результаты деятельности организации и снижением мотивации к трудовой активности.

Потребность организаций сельского хозяйства в квалифицированных кадрах по территориальным управлениям АПКиП представлена в таблице 20 и на рисунке 10.

Таблица 20 – Потребность в квалифицированных кадрах организаций сельского хозяйства Свердловской области по управлениям АПКиП на конец IV квартала 2016 года, чел.

Управления АПКиП	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	-
Всего:	43	23	54	17	30	27

* Составлено автором по данным Министерство агропромышленного комплекса и продовольствия Свердловской области

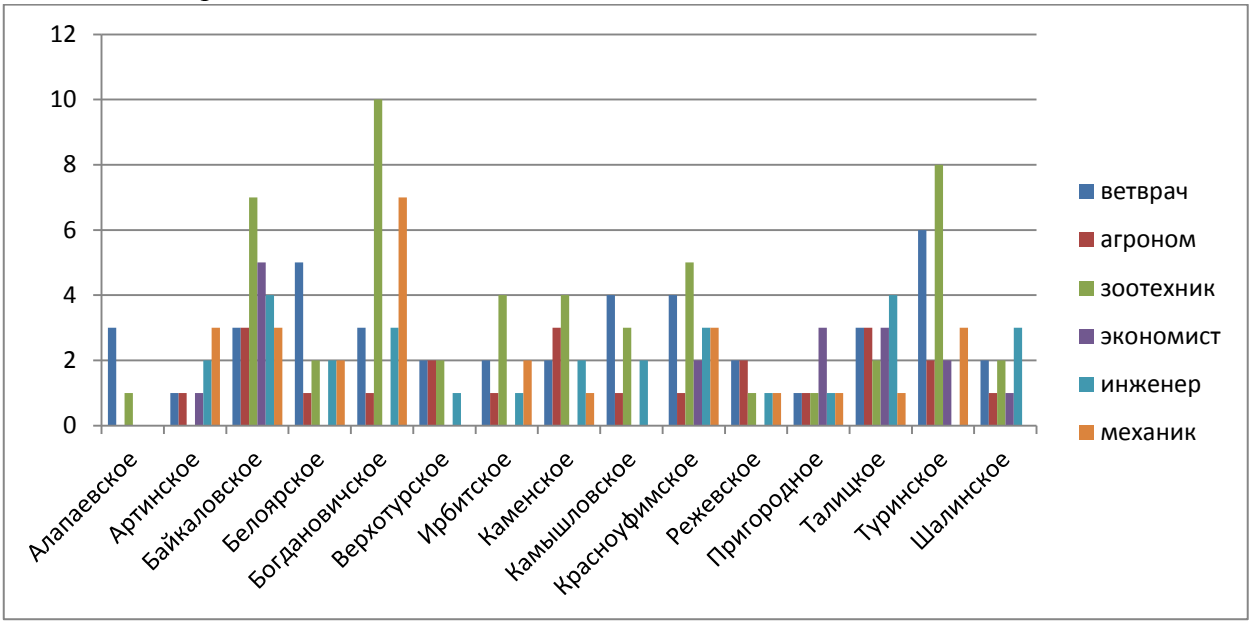

Рисунок 10 – Потребность в квалифицированных кадрах по управлениям АПК Свердловской области, чел.

Данные таблицы и рисунка показывают, что почти все муниципальные образования Свердловской области испытывают потребность в специалистах по зоотехнии, ветеринарии и агрономии, а также в инженерах и механиках. При этом, наибольшая потребность организаций – в кадрах, владеющих специальностью «зоотехния». Наименьшую потребность организации испытывают в специалистах экономического профиля.

Решение проблемы нехватки специалистов в организациях сельского хозяйства возможно посредством обеспечения тесного взаимодействия между вузами, средними специальными учебными заведениями и работодателями. При этом последние смогут активнее воздействовать на образовательные программы данных учебных заведений и «заказывать» специалистов исходя из имеющейся потребности.

Для того, чтобы удовлетворить потребность организаций аграрной сферы в специалистах необходимо организовать целостную систему подготовки кадров на основе трехсторонних договоров (студент-организация-ВУЗ) или двухсторонних договоров (организация-ВУЗ, студент-ВУЗ). Для этого учебным заведениям совместно с Министерством АПК и продовольствия области следует определить потребность в специалистах того или иного профиля.

В свою очередь студент должен брать на себя обязательства по освоению образовательной программы аграрного профиля, прохождению всех видов практик, а также по приходу организацию, определенную договором, в течение месяца после окончания обучения (3 месяцев в случае целевой подготовки или обучения по заявке организации) и проработать в ней не менее 3 лет.

Таким образом, отмеченные особенности и недостатки сельского хозяйства отрицательно влияют на привлекательность аграрной сферы, ведут к уменьшению численности сельского населения, оттоку трудоспособного населения, особенно молодежи, из сельской местности. По этим же причинам доля выпускников высших и средних специальных учебных заведений аграрного профиля, остающихся на селе или прибывающих на село, весьма мала. При этом

наблюдается перераспределение рабочей силы в непроизводственную сферу: торговлю, сферу услуг, общественное питание и др.

Определенное влияние на формирование человеческого капитала, очевидно, оказывает качество жизни и условия жизнедеятельности сельского населения. Это требует рассмотрения взаимосвязи человеческого капитала аграрной сферы и социальной инфраструктуры села.

2.2. Условия формирования человеческого капитала аграрной сферы

Состояние и развитие человеческого капитала аграрной сферы в значительной мере определяются социально-бытовыми условиями жизни населения. Они создают предпосылки для формирования человеческого капитала в аграрной сфере, развития людей, их нравственного воспитания. «Они также оказывают решающее влияние на демографические процессы» [162], на здоровье людей, на их профессиональную подготовку, деловую активность, производительность труда.

Важной задачей данного исследования является анализ современных социально-бытовых условий жителей сельской местности Свердловской области, а именно: состояния жилищных условий, инфраструктуры села, образовательных учреждений, лечебных заведений и т.д.

Так, жилищный фонд сельской местности Свердловской области (по формам собственности) характеризуется следующими данными (таблица 21).

Из данных таблицы видно, что, несмотря на снижение численности сельского населения, жилищный фонд сельской местности с 2011 по 2016 гг. возрос на 1812 тыс. кв. м, или на 10%. На одного сельского жителя в 2016 г. приходилось 29,7 кв. м. жилой площади, что на 3,7 кв. м. больше, чем в 2011 году. Также на одного

сельского жителя приходилось на 5,3 кв. м общей площади жилья больше, чем на одного жителя в городах и поселках городского типа.

Вместе с тем благоустройство жилья и условия проживания на селе значительно уступают городским. Данные о благоустройстве жилищного фонда сельской местности представлены в таблице 22.

Из данных таблицы видно, что сельский жилищный фонд существенно отличается от городского. Жилищный фонд, расположенный в сельской местности, в 2016 году в 1,8 раза отставал от жилищного фонда городов по уровню обеспеченности водопроводом, в 1,9 раза –обеспеченности отоплением, в 2 раза – обеспеченности водоотведением (канализацией), в 3 раза – обеспеченности ваннами (душем), в 3,3 раза – обеспеченности горячим водоснабжением, в 3,4 раза – по уровню оснащения напольными электроплитами. Хотя и большинство из этих показателей на селе в последние годы несколько улучшилось.

Кроме того, в сельской местности в ветхом и аварийном состоянии на конец 2016 года находилось 902,0 тыс. кв. м общей площади жилых помещений, что составляло 4,7% от общей площади. Это больше данного показателя 2014 года на 39,4 тыс. кв. м.

Таким образом, несмотря на бо́льшую обеспеченность жильем (по площади) сельских жителей, чем городских, значительная часть их не хотят оставаться на селе, что также отрицательно сказывается на возможностях формировании там человеческого капитала.

В связи с этим Министерству агропромышленного комплекса и продовольствия области рекомендуется разработать стандарты обеспеченности сельского населения жильем, проанализировать соответствие жилищных условий сельских жителей этим стандартам (в разрезе муниципальных образований) и разработать программу «Жилье в сельской местности».

Таблица 21 – Жилищный фонд сельской местности Свердловской области

Показатели	2011 г.		2012 г.		2013 г.		2014 г.		2015 г.		2016 г.	
	тыс. кв. м	в % к итогу	тыс. кв. м	в % к итогу	тыс. кв. м	в % к итогу	тыс. кв. м	в % к итогу	тыс. кв. м	в % к итогу	тыс. кв. м	в % к итогу
Жилищный фонд – всего	17926,6	100,0	18334,1	100,0	18376,4	100	18615,6	100	19188,9	100	19738,6	100
Государственный	738,1	4,1	726,8	4,0	653,3	3,6	607,7	3,3	591,4	3,1	583,9	3,0
Муниципальный	2875,5	16,0	2764,8	15,1	2442,3	13,3	1869,4	10,0	1556,6	8,1	1410,9	7,1
Частный	14305,3	79,8	14778,2	80,6	15255,9	83,0	16129,6	86,6	17023,8	88,7	17734,9	89,8
Из него в собственности: граждан	13863,0	77,3	14340,6	78,2	14982,1	81,5	15785,6	84,8	16722,1	87,1	17406,1	88,2
юридических лиц	442,3	2,5	437,6	2,4	273,8	1,5	344,0	1,8	301,7	1,6	328,8	1,7
Другой	7,7	0,0	64,3	0,3	24,9	0,1	8,9	0,0	17,1	0,1	8,9	0,1
Обеспеченность населения общей площадью жилья, кв. м /чел.	26,0	х	26,7	х	26,9	х	27.4	х	28.6	х	29,7	х

* Составлено автором по данным Управления федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области - Основные социально-экономические показатели агропромышленного комплекса Свердловской области: экономический обзор

Таблица 22 – Уровень благоустройства жилищного фонда села (в % к общей площади жилых помещений)

Показатели	2012 г.		2013 г.		2014 г.		2015 г.		2016 г.	
	Городская местность	Сельская местность	Городская местность	Сельская местность	Городская местность	Сельская местность	Городская местность	Сельская местность	Городская местность	Сельская местность
Оборудовано: водопроводом	88,3	47,3	88,6	48,0	88,4	50,0	88,5	51,0	87,6	49,5
водоотведением (канализацией)	87,6	40,7	87,8	41,6	87,5	43,4	87,6	44,6	86,8	42,9
отоплением	91,2	46,2	91,5	47,2	91,1	50,2	91,5	52,2	90,3	48,6
горячим водоснабжением	83,6	26,0	83,6	25,1	83,3	25,1	83,4	26,0	82,7	24,8
ваннами (душем)	81,1	25,0	81,4	25,4	81,1	27,2	81,2	27,1	82,0	27,0
газом	64,6	43,3	64,0	42,4	63,2	43,9	62,2	44,8	60,4	42,4
напольными электроплитами	20,6	4,3	21,8	5,3	22,3	6,2	23,2	6,6	24,5	7,3

* Составлено автором по данным Управления федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области

Состояние жилищного фонда, уровень газификации, обеспеченность водопроводом можно считать уровнями благоустройства жилищного фонда и базовым условием формирования человеческого капитала аграрной сферы.

Динамика и тенденции изменения человеческого капитала зависят от качества социальной инфраструктуры. Именно поэтому в работе рассматриваются строительство объектов социальной сферы, количество учреждений культурно-досугового типа, количество библиотек и киноустановок в сельской местности. В таблице 23 представлены данные о вводе в эксплуатацию объектов социального назначения.

Из таблицы видно, что «основная часть жилых домов на селе строится индивидуальными застройщиками за свой счет (87,1% от общей площади построенных домов)»[62]. Сократилось строительство и ввод новых ученических мест в общеобразовательных учреждений. Не смотря на увеличение мест в детских дошкольных учреждениях, капитального ремонта требовали 20 организаций (в 2015 г. – 17).

Таблица 23 – Строительство объектов социальной сферы в сельской местности Свердловской области

Построено в сельской местности	2005 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Жилых домов за счет всех источников финансирования, тыс. кв. м	257,7	271,7	249,1	327,7	296,7	543,1	601,8	403,5
Из них индивидуальными застройщиками за свой счет, тыс. кв. м	249,3	252,0	237,2	295,4	258,5	513,4	549,9	372,9
Общеобразовательных учреждений, ученических мест	-	-	374	300	-	214	-	-
Дошкольных образовательных учреждений, мест	-	-	130	195	417	460	2380	-

* Составлено автором по данным Управления федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области, стат. сборник [187]

Основными объектами культурной жизни населения сельской местности являются учреждения культурно-досугового типа (клубы, дома культуры, дома

творчества и т.п.). В 662 учреждениях данного типа, расположенных в сельской местности, вместимость зрительных залов в 2016 году составила 94,3 тыс. мест, или 138 мест в расчете «на 1000 человек населения» [162] (таблица 24).

Таблица 24 – Учреждения культурно-досугового типа в сельской местности Свердловской области

Показатели	2012 г.	2013г.	2014г.	2015 г.	2016 г.
Число учреждений культурно-досугового типа в сельской местности, ед.	692	688	682	674	662
Клубные формирования в сельской местности, ед.	5744	5736	5725	5718	5705
Число участников клубных формирований в сельской местности, тыс. чел.	78,1	77,7	72,5	71,2	71,0
Число культурно - массовых мероприятий в сельской местности, тыс.	99,4	98,7	105,2	104,3	100,6

* Составлено автором по данным Управления федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области, стат. сборник [187]

Из данных таблицы видно, что в 2016 году функционировало 5705 клубных формирований, 3574 из которых – коллективы самодеятельного народного творчества, что составляет 62,6% от общего числа формирований.

В работе клубных формирований участвовали 71,0 тыс. человек, или 107 человек в расчете на 1000 человек населения. Проведено 105,6 тыс. культурно-массовых мероприятий, из которых 42,6 тыс., или 40,4%, – детской направленности.

Вместе с тем, в анализируемом периоде прослеживается отрицательная динамика многих показателей данной сферы. Отмечается сокращение потенциала культурно-досуговой инфраструктуры села. Кроме того, в период быстрого развития новых технологий и сети интернет, молодежь теряет интерес к традиционным культурным ценностям. В связи с этим затрудняется привлечение посетителей в учреждения культуры. Также отрицательное влияние оказывает аварийное состояние многих домов культуры и других культурных учреждений.

Культурный и образовательный уровни жителей села должны поддерживаться также через библиотечные и кино-учреждения. В таблице 25 представлены данные о функционировании и развитии библиотечной и кино-систем Свердловской области.

Таблица 25 – Библиотечная и кино-системы сельской местности области

Показатели	2005 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Число общедоступных библиотек	613	607	602	599	592	588	574	565
Библиотечный фонд, млн экземпляров	4,9	4,8	4,7	4,7	4,6	4,5	4,4	4,4
Число экземпляров на 1000 человек населения	6685	6861	6857	6844	6763	6611	6487	6547
Число киноустановок	50	44	34	32	35	33	33	32
Число посещений киносеансов в среднем на одного жителя, раз	0,14	0,10	0,08	0.07	0,07	0,06	0,06	0,06

* Составлено автором по данным Управления федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области, стат. сборник [187]

Из данных таблицы видно, что в сельской местности области из года в год сокращается количество общедоступных библиотек, библиотечный фонд, а также количество экземпляров печатных изданий в расчете на тысячу человек населения. Так, обеспеченность населения библиотечным фондом в общедоступных библиотеках в расчете на 1000 человек населения уменьшилась с 6685 экземпляров в 2005 году до 6547 экземпляров в 2016 году. При этом обращаемость библиотечного фонда не изменилась, она составляет 1,3 экземпляра.

Таким образом, на селе наблюдается тенденция сокращения количества библиотек и самого библиотечного фонда, что негативно влияет на возможности использования данного ресурса для развития человеческого капитала на селе.

Платный показ кинофильмов в 2016 году осуществляли 32 киноустановки (14 из них - стационарные) с общим числом мест в зрительных залах 20,6 тысяч. Обеспеченность ими составила 30 мест на 1000 человек населения; 2,8 тыс.

киносеансов российских и зарубежных фильмов посетили 39,2 тыс. зрителей. Данные показатели в последние годы также значительно ухудшились.

Уменьшение количества учреждений культуры, библиотек, кинотеатров как условия формирования человеческого капитала отрицательно сказываются на его качестве, культурной составляющей. Главной причиной этого процесса является отсутствие областных стандартов социальной инфраструктуры.

Значительную роль в формировании человеческого капитала аграрной сферы играет образование. В процессе его получения эффективно используются заложенные природой задатки, позволяя личности комплексно развиваться и адаптироваться к складывающимся условиям, «формируются разносторонние интересы человека, накапливаются» [162] знания и «опыт, повышаются интеллектуальные возможности человека и его профессиональный уровень»[162].

В 90-е годы XX столетия российское образование претерпело реформирование, которое продолжилось и в последующие годы. Наряду с позитивными изменениями имели место и негативные – ухудшилось его финансирование, «ослаблен контроль общества за качеством образования, выросла учебная нагрузка на преподавательский состав» [162]. Произошло фактическое разрушение системы «профессионально-технического образования, а также» [162] системы «непрерывного повышения квалификации работников массовых» [162] профессий для села.

Ежегодно происходит сокращение числа бюджетных мест в вузах, растет стоимость обучения. Это делает высшее образование труднодоступным для большей части сельской молодежи. Данные негативные явления наложили свой отпечаток на подготовку и повышение квалификации специалистов аграрной сферы.

«Ухудшение ситуации в системе образования»[162] кадров для аграрной сферы «прослеживается на всех его уровнях: дошкольном, среднем» [162] общем, среднем профессиональном и высшем.

В сельской местности Свердловской области на конец 2016 года 370 организаций осуществляли деятельность по образовательным программам

дошкольного образования, осуществляли присмотр и уход за детьми, из которых 279 – самостоятельные. Кроме того, вели деятельность 130 обособленных структурных подразделения (филиала) дошкольных образовательных организаций. Лицензию на осуществление таковой деятельности имели 488 организаций (включая филиалы). По сравнению с 2005 г. сеть организаций, предоставляющих дошкольные образовательные услуги, сократилась на 36 организаций (таблица 26).

Таблица 26 – Динамика функционирования дошкольных образовательных учреждений в сельской местности Свердловской области*

Показатели	2005 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2016г к 2010г %
Число дошкольных учреждений – всего	406	391	381	389	366	361	365	370	91,1
Численность детей в дошкольных учреждениях - всего, тыс. человек	20,6	28,5	27,9	30,2	31,6	32,5	38,3	39,5	191,7
Охват детей в возрасте 1-6 лет дошкольными учреждениями, %	48,8	56,6	55,0	56,2	58,6	65,0	89,0	88,0	180,3

* Составлено автором по данным Управления федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области, стат. сборник [187]

Из данных таблицы видно, что численность детей, посещающих дошкольные образовательные организации в 2016 году, увеличилась по сравнению с 2005 годом на 18,9 тыс. человек и составила 39,5 тыс. человек. Таким образом, растет численность детей в дошкольных учреждениях и, следовательно, обеспеченность их местами. Однако из-за неравномерного размещения детских дошкольных образовательных организаций по территории области сохраняется проблема переполнения детских садов. Количество дошкольных организаций, в которых численность воспитанников превышала число мест, составила в 2016 году10,3% от общего их числа. Таким образом, остается несоответствие между

потребностью в детских дошкольных учреждениях и обеспеченностью ими сельских детей.

Некоторые изменения произошли в материальном оснащении сельских детских дошкольных организаций и техническом состоянии их зданий. Персональные компьютеры в 2016 году имели 275 дошкольных организаций, в которых находилось 1312 компьютеров, 837 из них имели доступ к сети Интернет. Для использования детьми было доступно 123 компьютера. Собственный сайт имели 270 самостоятельных организаций. Капитального ремонта требовали 20 организаций (в 2013 г. – 54). Однако все виды благоустройства имели лишь 247 самостоятельных организаций, или 66,8% от их общего числа.

Важное значение имеет уровень подготовки педагогов для детских дошкольных образовательных учреждений. Порой в детских садах работают лица, не имеющие соответствующего образования. Так, в настоящее время из 3,3 тыс. педагогов только 24,9% имеют высшее профессиональное образование, 70,1% – среднее профессиональное образование. При этом имеют место низкие темпы обновления кадров системы дошкольного образования. Невысокая заработная плата, неблагоустроенный быт, практически полное отсутствие материальной поддержки со стороны сельхозорганизаций и муниципалитетов, трудности с устройством личной жизни сдерживают приток молодых специалистов на село. В результате этого имеет место несоответствие между потребностью в квалифицированных кадрах в детских дошкольных учреждений сельской местности и наличием их.

Важное значение имеет обеспеченность сельских детей общеобразовательными учреждениями. Их количество и численность обучающихся в них приведены в таблице 27.

Таблица 27 – Данные об общеобразовательных учреждениях в сельской местности Свердловской области

Показатели	2005 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2016г к 2010г %
Число общеобразовательных дневных учреждений	506	493	472	460	450	438	420	414	81,8
Численность учащихся в общеобразовательных дневных учреждениях, тыс. человек	65,4	64,1	65,5	65,0	64,7	65,8	66,5	70,4	107,6

* Составлено автором по данным Управления федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области, стат. сборник [187]

На начало 2016/17 учебного года число образовательных организаций, осуществляющих подготовку по основным программам общего образования (самостоятельных организаций) в сельской местности, составило 414, вечерних (сменных) образовательных организаций – 2. Кроме того, работало 54 филиала дневных организаций. При этом наблюдается отрицательная динами данного показателя за весь анализируемый период.

Соответственно сократилась численность обучающихся по образовательным программам в сельской местности, она составила в 2016 году 70,4 тыс. человек, в том числе по программам образования детей с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями) – 2,3 тыс. человек. С применением электронного обучения обучалось 1,1 тыс. человек, с применением дистанционных образовательных технологий – 0,1 тыс. человек.

В 2016 г. получили аттестат об основном общем образовании 5,7 тыс. обучающихся, аттестат о среднем общем образовании – 1,9 тыс. обучающихся. Выпущено 300 учеников, не получивших основного общего и среднего общего образования, со свидетельством об обучении. На лицо снижение количества

выпускников 11 классов. Кроме того, добавилась категория учеников, не получивших аттестат.

Уменьшение количества общеобразовательных дневных учреждений и числа учащихся в них являются следствием миграции сельского населения в город и сокращения его численности.

В 2016 году в 57 образовательных организациях требовался капитальный ремонт, в них обучалось 9,7 тыс. учеников, или 14,2% от общей численности учащихся. Все виды благоустройства имели 448 (93,9%) организаций. Столовую или буфет имели 95,8% организаций. Горячим питанием пользовались 65,0 тыс. учащихся, или 94,9% их общей численности, льготным питанием были обеспечены 19,9 тыс. учащихся, или 29,1% общей численности.

Физкультурными залами обеспечено 440 организаций, или 92,2% их общего числа, плавательным бассейном – 1 организация. В последние годы кабинетами основ информатики и вычислительной техники оснащена 421 школа. Число персональных компьютеров, используемых в учебных целях, составило 15,3 тыс., из них подключены к сети Интернет - 9,3 тыс. В расчете на 100 учащихся приходится 22 персональных компьютера.

Собственный сайт в 2016 году в сети Интернет имели 446 общеобразовательных организаций (в 2014 году – 452 организации). Компьютеризация сельских школ позволяет сглаживать сильнейший разрыв в уровнях образования в городских и сельских школах, дает возможность проводить полноценные занятия по информатике, а также позволяет использовать информационную технику для решения социальных вопросов. «Это благотворно сказывается на возможностях формирования и развития человеческого капитала» [162].

Важным фактором формировании человеческого капитала аграрной сферы является качество образования в сельской школе, которое зависит от сельских учителей, уровня их подготовки, условий труда, заработной платы, обеспеченности благоустроенным жильём и престижа профессии «сельский учитель», в чем имеются существенные проблемы.

Так, численность педагогического персонала организаций, осуществляющих подготовку по основным программам общего образования в сельской местности, составила в 2016 году 8,1 тыс. человек. Высшее образование имели лишь 5,6 тыс. педагогических работников, или 69,7% общей их численности, среднее профессиональное образование – 2,3 тыс. - 28,1% численности. Пенсионного возраста достигли 1,9 тыс. педагогов, или 23,1% общей их численности, в возрасте моложе 25 лет работало лишь 502 человека (6,2% от общей численности).

В связи с этим развитие системы образования в области является весьма весомым фактором формирования человеческого капитала аграрной сферы.

Более низкий уровень образования в сельских школах по сравнению с городскими и более низкие денежные доходы сельского населения снижают возможности выпускников поступать в вузы на бюджетные места. Поэтому многие из них отказываются от высшего, а порой и от среднего специального, образования.

Существенным социально-демографическим фактором, оказывающим влияние на формирование человеческого капитала является возможность получения профессионального среднего и высшего образования. «Учеба в училищах, техникумах, высших учебных заведениях позволяет получать профессиональные знания, навыки, умения» [162] выполнять определенные виды деятельности. В стенах учебных заведений формируются профессиональные и предпринимательские способности и компетенции выпускников, умение трудиться и ориентироваться в современных рыночных условиях.

В Свердловской области подготовку кадров по программам агропрофиля для сельского хозяйства осуществляют один вуз и 19 средних специальных учебных заведениях:

- Уральский государственный аграрный университет;
- Уральский государственный аграрный колледж;
- Артинский агропромышленный техникум;
- Белоярский многопрофильный техникум;

– Верхнесинячихинский агропромышленный техникум;
– Верхнетуринский механический техникум;
– Высокогорский многопрофильный техникум;
– Екатеринбургский экономико-технологический колледж;
– Ирбитский аграрный техникум;
– Каменск-Уральский агропромышленный техникум;
– «Камышловский гуманитарно-технологический техникум;
– Красноуфимский аграрный колледж;
– Первоуральский политехникум (филиал в п. Шамары);
– Режевской многопрофильный техникум;
– Сергинский многопрофильный техникум (филиал в г. Михайловск);
– Слободотуринский аграрно-экономический техникум;
– Сысертский социально-экономический техникум «Родник»;
– Тугулымский многопрофильный техникум;
– Туринский многопрофильный техникум;
– Уральский колледж технологии и предпринимательства»[62].

Данные о количестве подготовленных указанными учреждениями специалистов представлены в таблице 28.

Таблица 28 – Количество подготовленных специалистов сельскохозяйственного профиля, чел.

Выпуск специалистов	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Учреждениями среднего специального образования	661	566	380	443	408	317	300
Учреждениями высшего образования	1445	1546	1424	1457	1144	1030	766

Данные таблицы показывают отрицательную динамику подготовки специалистов высшего и среднего специального образования

сельскохозяйственного профиля. Это говорит, прежде всего, о снижении популярности среднего профессионального образования, а в последние годы – и высшего профессионального образования аграрного профиля. Кроме того, имеет место «снижение спроса на профессии сельскохозяйственного профиля на фоне роста популярности таких профилей подготовки, как экономика и управление, гуманитарные науки, информационные технологии» [35], здравоохранение, электротехника. Данные тенденции и проблемы отрицательно сказывается на возможностях формирования человеческого капитала в аграрной сфере, отрицательно влияют на демографическую ситуацию на селе.

Это, а также медленные темпы социального развития сельских территорий, способствуют ухудшению демографической ситуации и оттоку трудоспособного населения с села, приводят к дефициту квалифицированных кадров в сельскохозяйственном производстве.

Возникает несоответствие между способностью учебных заведений в подготовке кадров аграрного профиля и способностью их привлечения в организации сельского хозяйства.

Важнейшим фактором, определяющим потенциал формирования человеческого капитала аграрной сферы, по нашему мнению, является обеспеченность населения районов образовательными учреждениями (таблица 29).

Можно заключить, что большинство муниципальных образований, подведомственных тем или иным Управлениям АПКиП, имеют высокий потенциал для формирования человеческого капитала аграрной сферы при определенных условиях.

На формирование человеческого капитала аграрной сферы также существенное влияние оказывает состояние здравоохранения в сельской местности.

Таблица 29 – Потенциал формирования человеческого капитала аграрной сферы Свердловской области

Управления АПКи П	Подконтрольные муниципальные районы (МР), городские округа (ГО)	Детские сады	Школы	Центры доп. образования	Техникумы с агро профилем	Ранг
1	2	3	4	5	6	7
Алапаевское	МО «Город Алапаевск» МО Алапаевское Махневское МО	54	31	10	1	2
Артинское	Артинский ГО Нижнесергинский МР Бисертский ГО	44	45	9	2	2
Байкаловское	Байкаловский МР Слободо-Туринский МР	27	27	6	1	2
Белоярское	Белоярский ГО Асбестовский ГО ГО Заречный ГО Верхнее Дуброво Малышевский ГО Рефтинский ГО	50	45	10	1	1
Богдановичское	ГО Богданович ГО Сухой Лог	40	34	4	0	3
Верхотурское	ГО Верхняя Тура ГО Верхотурский Качканарский ГО ГО «Город Лесной» Нижнетуринский ГО Новолялинский ГО Волчанский ГО Гаринский ГО Ивдельский ГО ГО Краснотурьинск ГО Карпинск Североуральский ГО Серовский ГО Сосьвинский ГО ГО Пелым	175	119	44	1	1
Ирбитское	Ирбитское МО МО «Город Ирбит»	47	45	32	1	1
Каменское	МО «Город Каменск-Уральский Каменский ГО	74	45	6	1	2

Продолжение таблицы 29

1	2	3	4	5	6	7
Камышловское	Камышловский ГО Камышловский МР Пышминский ГО	56	39	13	1	2
Красноуфимское	ГО Красноуфимск, МО Красноуфимский округ Ачитский ГО	59	45	10	1	1
Пригородное	Верхнесалдинский ГО ГО Верняя Тура ГО Верхний Тагил ГО Верх-Нейвинский Горноуральский ГО Кушвинский ГО Кировоградсикй ГО ГО Красноуральск, Невьянский ГО ГО Нижняя Салда, МО «Город Нижний Тагил» Новоуральский ГО ГО ЗАТО Свободный	294	153	44	1	1
Режевское	Артемовский ГО Режевской ГО	53	36	7	1	2
Сысертское	Арамильский ГО Сысертский ГО	40	23	7	1	2
Туринское	Туринский ГО Таборинский ГО Тавдинский ГО	24	38	6	1	2
Талицкое	Талицкий ГО Тугулымский ГО	39	42	12	1	2
Шалинское	ГО Староуткинск Шилинский ГО	12	15	2	0	3

Примечание: 1-я группа – техникумов >или =1; школ > 45; детских садов > 45; ЦДО > 30 штук.

2-я группа – техникум 1; школ 44-20; детских садов 44-0; ЦДО 29-5 штук.

3-я группа – техникум 0; школ < 20; детских садов < 20; ЦДО < 5 штук.

В условиях низкой плотности населения медицинская помощь сельским жителям оказывается, в основном, фельдшерско-акушерскими пунктами, техническое состояние большинства из которых неудовлетворительное.

Основные данные о развитии здравоохранения в сельской местности Свердловской области приведены в таблице 30.

Таблица 30– Основные показатели развития здравоохранения в сельской местности Свердловской области

Показатели	2005 г.	2010 г.	2011 г.	2012г .	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Число больничных организаций, ед.	13	9	10	14	14	11	7	6
Число больничных коек в медицинских организациях	1214	933	919	1128	907	889	854	798
На 10000 человек населения	17,3	13,5	13,3	16,4	13,3	13,1	12,7	12,0
Число амбулаторно-поликлинических организаций, ед.	16	11	12	18	16	13	10	14
Численность врачей в сельской местности, чел.	709	715	703	684	678	712	587	583
На 10000 человек населения	10,1	10,3	3,4	3,7	9,9	10,5	8,7	8,8
Численность среднего медицинского персонала, чел.	4301	4304	4043	3851	3805	3709	3107	3503
На 10000 человек населения	61,4	62,1	58,6	56,0	55,7	54,7	46,2	52,1
Число станций скорой медицинской помощи	70	67	68	65	64	64	60	59

* Составлено автором по данным Управления федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области, стат. сборник [187]

Данные таблицы показывают некоторое снижение количества больничных организаций за исследуемый период. При этом происходит сокращение числа больничных коек, что, соответственно, приводит к уменьшению численности обслуживаемого населения и объема лечебной помощи, оказываемой по месту жительства сельским жителям. Имеет место острая нехватка медицинских кадров. На10000 сельских жителей приходится всего 9 врачей и 55 человек среднего медицинского персонала, что является катастрофически недостаточным,

значительно ниже установленных норм. Из-за этого сотрудникам нередко приходится работать на 1,5-2 ставках, что негативно сказывается на качестве оказываемых медицинских услуг. Сокращается также сеть станций скорой помощи, обслуживающих сельское население области.

Из-за несвоевременного и ненадлежащего лечения по месту жительства у сельских жителей нередко осложняются заболевания, которые переходят в хроническую форму. Все чаще возникают ситуации, требующие оперативного, более качественного лечения в специализированных больницах. Происходит постепенное смещение места оказания медицинской помощи от периферии к центру. Увеличивается разрыв по показателям обеспеченности ресурсами здравоохранения сельского и городского населения.

Это приводит к ухудшению здоровья, снижению работоспособности и сокращению продолжительности жизни жителей села, что, несомненно, отрицательно сказывается на качестве человеческого капитала.

В России взаимосвязь доходов и уровня образования работников, несмотря на существенные различия по отраслям, в целом достаточно устойчивая. Следует отметить, что прирост заработков в сопряжении с уровнем образования варьирует по отраслям в зависимости от трудоемкости производств: меньше там, где выше доля физического труда, и больше в тех отраслях, где доминирует машинный труд. Очевидна данная закономерность и в отношении сельского хозяйства [146]

Определяющим условием формирования человеческого капитала аграрной сферы является уровень заработной платы аграриев. В настоящее время их заработная плата составляет лишь 55-60% от среднероссийского уровня по народному хозяйству Российской Федерации. Сравнение заработной платы работников сельского хозяйства и других отраслей народного хозяйства Свердловской области представлено в таблице 31.

Таблица 31 – Сопоставление среднемесячной заработной платы работников сельского хозяйства и работников, занятых в других отраслях экономики Свердловской области, в 2016 г.

Показатели	Сельское хозяйство	обрабатывающие производства	строительство	оптовая и розничная торговля	финансовая деятельность	образование	здравоохранение и предоставление социальных услуг
Среднемесячная зарплата, руб.	21803,4	36386,7	28563,4	23772,7	55453,8	27844,8	29986,2
Доля зарплаты в сельском хозяйстве от зарплаты в других отраслях,%	100,0	59,9	76,3	91,7	39,3	78,3	72,7

* Составлено автором по данным Управления федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области, стат. сборник [187]

Из данных таблицы видно, что заработная плата работников сельского хозяйства составляет лишь 78,3% от заработной платы работников образования, 76,3% – работников, занятых в строительстве, 39,3% – работников финансовой сферы и т.д.

Уровень заработной платы сельского населения Свердловской области в сопоставлении с прожиточным минимумом представлен в таблице 32 .

Данные таблицы говорят об отставании среднемесячной заработной платы работников сельского хозяйства от средней по области (на 30-40%), а также от средней заработной платы горожан. Кроме того, о некотором снижении показателя отношения среднемесячной зарплаты в сельхозпроизводстве к прожиточному минимуму селян. Также можно отметить опережающий рост среднемесячной заработной платы по области над уровнем заработной платы селян, так к уровню 2009 года средняя заработная плата по области увеличилась на 110%, а заработная плата в сельхозпроизводстве – на 92%.

Таблица 32 –Уровень заработной платы населения Свердловской области*

Годы	Среднемесячная з/п работников в целом по области		Среднемесячная з/п в сельхоз-производстве		Отношение среднемесячной з/п в сельхозпроизводстве к среднемесячной з/п в целом по области	Прожиточный минимум (в среднем на душу населения в месяц), руб.	Отношение среднемесячной з/п в сельхозпроизводстве к прожиточ-ному минимуму
	руб.	%	руб.	%			
2009	17336,3	100,0	11352,4	100,0	0,65	5304	2,14
2010	19756,7	114,0	12729,7	112,1	0,64	5771	2,21
2011	22179,2	127,9	13929,9	122,7	0,63	6971	2,00
2012	25138,8	145,0	15599,8	137,4	0,62	7005	2,27
2013	27608,2	159,3	17509,1	154,2	0,63	7681	2,28
2014	29492,2	170,1	19016.4	167,5	0,64	8370	2,27
2015	30690,8	177,0	20436,4	180,0	0,67	10120	2,02
2016	36552,2	210,8	21803,4	192,1	0,60	10230	2,13

* Составлено автором по данным Управления федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области, стат. сборник [187]

Низкий уровень оплаты труда в сельском хозяйств отрицательно влияет на жизненный уровень сельского населения. У сельских жителей нет уверенности в завтрашнем дне и будущем своих детей. Абсолютный рост их заработной платы происходит более медленными темпами, чем в других отраслях экономики. «Это одна из» [162] основных «причин миграции сельского населения в города» [162].

Это ведет к ухудшению состояния и использования трудовых ресурсов, снижает мотивацию, материальную заинтересованность работников села в повышении квалификации и образовательного уровня.

Важным показателем качества жизни сельского населения является также обеспеченность его основными продуктами питания, которая оказывает непосредственное влияние на «формирование человеческого капитала сельского хозяйства» [162]. Согласно позиции ФАО (продовольственной и сельскохозяйственной организации ООН), «благополучие нации принято считать по обеспечению его продуктами питания на душу населения» [162].

Обеспеченность ими влияет на такую составляющую человеческого капитала, как здоровье. «Недостаточное потребление продуктов питания негативно сказывается на состоянии здоровья работников и, соответственно, на» [162] их работоспособности.

Приказом Министерства здравоохранения и социального развития России № 593Н от 02 августа 2010 года «утверждены рекомендации по рациональным нормам потребления пищевых продуктов в соответствии с пунктом 4 Плана мероприятий» [162] «по реализации положений Доктрины» [162] продовольственной безопасности Российской Федерации, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации № 376 – Р от 17 марта 2010 года.

Данные о потреблении продуктов питания сельскими жителями Свердловской области в сравнении с населением России в целом и в сопоставлении с рациональными нормами потребления продуктов приведены в таблице 33.

Из данных таблицы видно, что структура потребления продовольственных продуктов сельскими жителями Свердловской области далека от нормы. В ней преобладают продукты с повышенным содержанием углеводов – картофель, хлебобулочные и макаронные изделия, крупы, сахар. При этом наличие в рационе питания продуктов, богатых жирами, белками, витаминами, является недостаточным.

Таблица 33 – Потребление основных продуктов питания на душу населения сельскими жителями, кг*

Основные виды продовольствия	Рациональные нормы потребления, кг/чел.**	Свердловская область							Россия						
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Мясо и мясопродукты	70-75	75	76	77	79	78	78	78	74	74	74	75	74	73	74
Молоко и молочные продукты	320-340	239	240	240	240	240	240	240	263	263	267	248	244	239	236
Яйца и яйцепродукты, шт.	260	291	294	297	300	296	301	308	2278	276	269	269	269	269	273
Рыба и рыбопродукты	18-22	19	21	20	19	19	18	18	21	21	22	22	22	20	22
Сахар	24-28	37	39	39	39	38	39	40	40	40	40	40	40	39	39
Хлеб и хлебопродукты	95-105	116	115	111	113	115	122	126	102	99	98	96	95	118	117
Картофель	95 -100	89	93	93	94	95	97	99	111	111	111	111	111	112	113
Овощи	120-140	87	91	98	98	93	95	98	97	98	109	109	111	111	112
Фрукты и ягоды	90-100	74	76	78	80	79	76	74	70	71	74	64	64	61	62

* Составлено автором по данным Управления Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области, стат. сборник [187]

**Согласно Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 2 августа 2010 г. № 593н «Об утверждении рекомендаций по рациональным нормам потребления пищевых продуктов, отвечающим современным требованиям здорового питания».

В последние годы существенно увеличился импорт сельскохозяйственного сырья и готовых продуктов питания. Как правило, эти продукты отличаются высоким содержанием консервантов, вкусовых добавок и т.д., что негативно отражается на состоянии здоровья населения, создает угрозу продовольственной безопасности.

Несмотря на увеличение объемов потребления отдельных видов продуктов, потребление основных продуктов питания в расчете на душу сельского населения Свердловской области ниже норм, рекомендованных Институтом питания РАМН. Так, в 2016 году рацион среднего жителя села не соответствовал минимальной норме по уровню потребления овощей, фруктов, молока и молочных продуктов, снижение их потребления не было компенсировано другими продуктами по пищевой ценности. Кроме того, потребление сельскими жителями области некоторых продуктов (мясо, молоко, фрукты) было ниже среднероссийского уровня. Это негативно сказывается на возможности формирования и развития человеческого капитала аграрной сферы.

В ходе исследования выполнен анализ основных экономических показателей сельского хозяйства за 2016 год (производительность труда на одного работника, индекс производства сельскохозяйственной продукции и численность работников, занятых в сельском хозяйстве) по данным, предоставленным Управлениями агропромышленного комплекса и продовольствия Свердловской области. Показатели Управлений АПКиП были распределены по группам. Экспертным путем Управления агропромышленного комплекса и продовольствия (АПКиП) и подконтрольные им муниципальные районы были распределены по трем группам в зависимости от суммы рангов:

- 1-я группа – Управление АПКиП с суммой рангов от 0 до 20;
- 2-я группа – Управление АПКиП с суммой рангов от 21 до 39;
- 3-я группа – Управление АПКиП с суммой рангов более 40.

Результаты распределения муниципальных районов Свердловской области по группам в зависимости от экономических показателей сельского хозяйства приведены в таблице 34.

Таблица 34 – Распределение муниципальных районов Свердловской области по группам*

Группа	Управления АПКи П	Подконтрольные муниципальные районы (МР), городские округа (ГО)	Производительность труда на работника, тыс руб.	Ранг	Индекс производства с/х продукции, %	Ранг	Работники, занятые в сельском хозяйстве, чел.	Ранг	∑ по рангу
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Алапаевское	МО «Город Алапаевск» МО Алапаевское Махневское МО	1191,2	10	114,56%	1	1179	7	18
2	Артинское	Артинский ГО Нижнесергинский МР Бисертский ГО	989,7	13	107,21%	8	1034	9	30
1	Байкаловское	Байкаловский МР Слободо-Туринский МР	1157,4	11	108,14%	5	1319	4	20
1	Белоярское	Белоярский ГО Асбестовский ГО ГО Заречный ГО Верхнее Дуброво Малышевский ГО Рефтинский ГО	1566,7	6	102,41%	10	1348	3	19
1	Богдановичское	ГО Богданович ГО Сухой Лог	1575,7	5	113,07%	2	1531	2	9
3	Верхотурское	ГО Верхняя Тура ГО Верхотурский Качканарский ГО ГО «Город Лесной» Нижнетуринский ГО Новолялинский ГО Волчанский ГО Гаринский ГО Ивдельский ГО	900,9	15	102,15%	11	528	15	41

Продолжение таблицы 34

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		ГО Краснотурьинск ГО Карпинск Североуральский ГО Серовский ГО Сосьвинский ГО ГО Пелым							
1	Ирбитское	Ирбитское МО МО «Город Ирбит»	1607,8	4	111,42%	3	3101	1	8
2	Каменское	МО «Город Каменск-Уральский Каменский ГО	1407,4	7	99,48%	13	985	10	30
1	Камышловское	Камышловский ГО Камышловский МР Пышминский ГО	1330,8	9	108,77%	4	1301	5	18
2	Красноуфимское	ГО Красноуфимск, МО Красноуфимский округ Ачитский ГО	1126,7	12	101,80%	12	1296	6	30
2	Пригородное	Верхнесалдинский ГО ГО Верняя Тура ГО Верхний Тагил ГО Верх-Нейвинский Горноуральский ГО Кушвинский ГО Кировоградсикй ГО ГО Красноуральск, Невьянский ГО ГО Нижняя Салда, МО «Город Нижний Тагил» Новоуральский ГО ГО ЗАТО Свободный	1817,1	2	94,67%	16	637	14	32

Продолжение таблицы 34

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	Режевское	Артемовский ГО Режевской ГО	1685,2	3	98,50%	14	697	13	30
2	Сысертское	Арамильский ГО Сысертский ГО	1331,3	8	108,09%	6	720	12	26
2	Туринское	Туринский ГО Таборинский ГО Тавдинский ГО	918,0	14	107,22%	7	919	11	32
2	Талицкое	Талицкий ГО Тугулымский ГО	2245,9	1	96,21%	15	1145	8	24
3	Шалинское	ГО Староуткинск Шилинский ГО	780,2	16	103,22%	9	429	16	41

* Составлено автором по данным Министерство агропромышленного комплекса и продовольствия Свердловской области

В таблице 35 сопоставлены экономические показатели сельского хозяйства (таблица 34) и потенциалом формирования человеческого капитала в подконтрольных Управлениям АПКиП муниципальных районах (таблица 29) с целью выявления взаимосвязи между двумя группами показателей.

Таблица 35 – Взаимосвязь экономических показателей сельского хозяйства и уровня потенциала человеческого капитала по районам Свердловской области в 2016 году*

Группа	Управления АПКиП Свердловской области по экономическим показателям сельского хозяйства	Группа	Управления АПКиП Свердловской области по условиям формирования человеческого капитала сельского хозяйства
1	Алапаевское, Байкаловское, Белоярское, Богдановичское, Ирбитское, Камышловское	1	Белоярское, Верхотурское, Ирбитское, Красноуфимское, Пригородное
2	Артинское, Каменское, Режевское, Сысертское, Туринское, Талицкое Пригородное, Красноуфимское,	2	Алапаевское, Артинское, Байкаловское, Каменское, Камышловское, Режевское, Сысертское, Туринское, Талицкое
3	Верхотурское, Шалинское	3	Богдановичское, Шалинское

*Составлено автором исследования

Исследование показало, что к управлениям АПКиП, где имеется наиболее высокий потенциал формирования человеческого капитала, относятся Белоярское, Верхотурское, Ирбитское, Красноуфимское, Пригородное. Наиболее низкий уровень потенциала человеческого капитала прослеживается в районах, подведомственных Богдановичскому и Шалинскоиу управлению АПКиП.

Таким образом, Алапаевское, Байкаловское, Белоярское, Богдановичское, Ирбитское, Камышлловское управления имеют 1 «ранг по выбранным нами критериям, что говорит о высоких экономических показателях» [162] функционирования сельского хозяйства.

Сопоставив в таблице 35 полученные результаты по группам, можно констатировать, что по многим управлениям АПКиП наблюдается соответствие

«высоких экономических показателей и обеспеченности районов высоким уровнем потенциала формирования человеческого капитала» [162].

Это говорит о прямой зависимости экономического состояния сельского хозяйства от потенциала формирования человеческого капитала. Так, по всем трем группам управлений АПКиП прослеживается следующая зависимость: чем выше потенциал формирования человеческого капитала на территории, тем выше экономические показатели сельского хозяйства этой же территории.

По результатам исследования выполнена карта Свердловской области, на которой районы обозначены в соответствии с уровнями потенциала формирования человеческого капитала аграрной сферы (рисунок 11).

Можно заключить что, сложившиеся на селе неблагоприятные социально-экономические условия создают трудности при формировании человеческого капитала аграрной сферы.

Для кадровой ситуации в аграрной сфере характерные тенденции и проблемы, которые в значительной мере влияют на человеческий капитал данной сферы, а именно:

1) образовательный уровень кадров в аграрной сфере ниже, чем в городской местности;

2) уровень доходов работников сельского хозяйства значительно ниже уровней доходов работников других отраслей, их рост отстает от роста доходов в других отраслях;

3) на селе имеет место уменьшение доли лиц трудоспособного возраста;

4) социально-бытовые условия жизни на селе значительно хуже, чем в городах;

5) наблюдается перераспределение работников из аграрной сферы в сферы переработки, подсобных работ и промыслов, в сферу услуг и торговли.

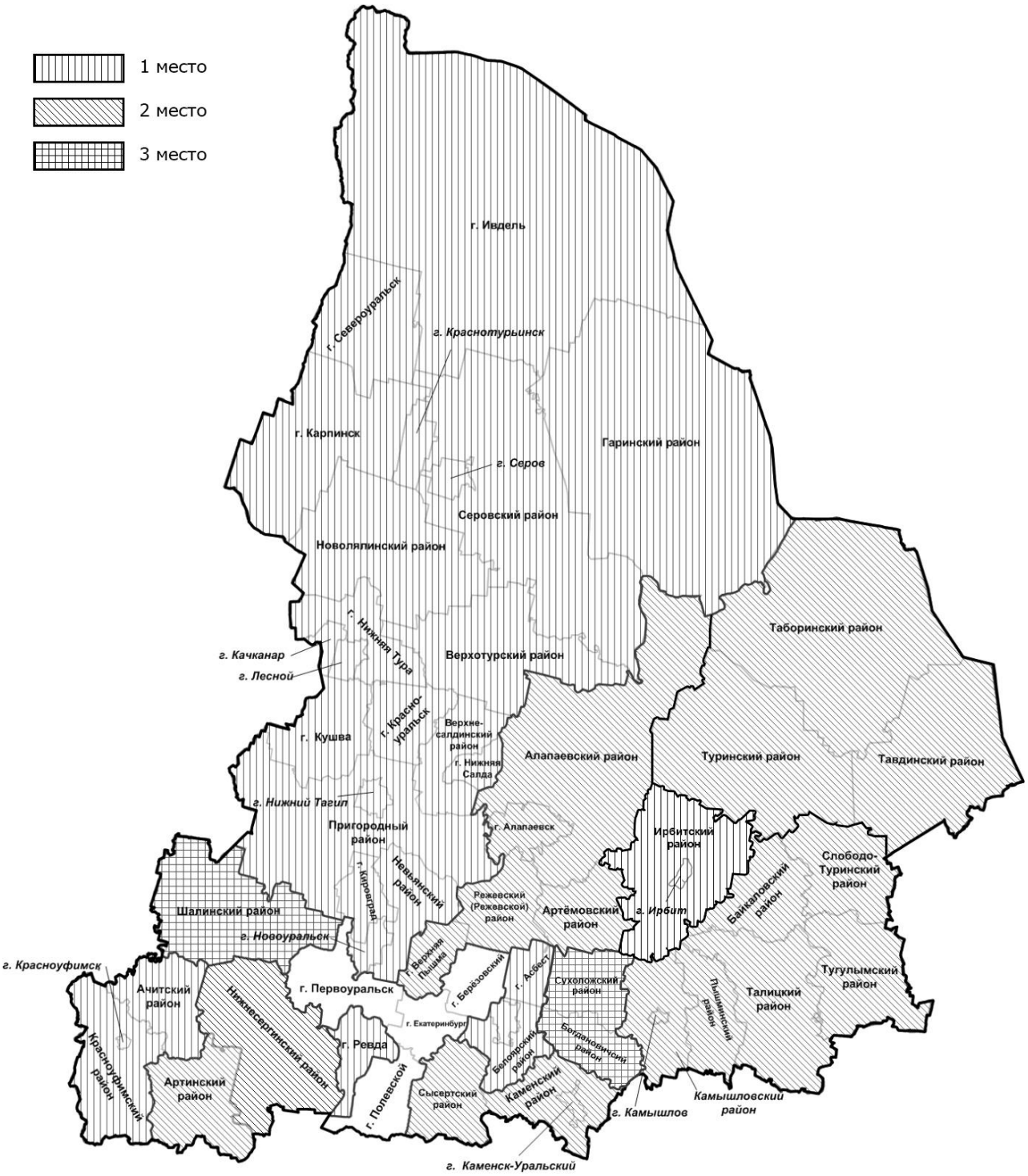

Рисунок 11 - Условия (потенциал) формирования человеческого капитала сельского хозяйства

2.3. Мониторинг человеческого капитала аграрной сферы

Мониторинг, как система обследования сельского населения, является важнейший источником данных, позволяющим осуществлять совместное измерение занятости населения и безработицы на селе. Кроме того, при должной организации обследований сельского населения он способен охватывать практически все сельское население и все категории работников сельского хозяйства. Его результаты, по нашему мнению, можно сопоставлять с другими демографическими и социально-экономическими характеристиками индивидов, семей и домашних хозяйств, получаемыми в рамках одного обследования.

Информационной базой для проведения мониторинга человеческого капитала аграрной сферы региона будет служить информация:

- Управления Федеральной службы государственной статистики области;
- Министерства агропромышленного комплекса и продовольствия;
- Министерства общего и профессионального образования;
- Министерстве здравоохранения области.

На уровне муниципальных образований информационной базой проведения мониторинга человеческого капитала аграрной сферы будут являться данные:

- Отделов государственной статистики районов;
- Управлений АПК и продовольствия районов,
- Управлений образования и здравоохранения;
- структурных подразделениях районных администраций.

Мониторинг человеческого капитала аграрной сферы имеет особенности, обусловленные ее спецификой. В связи с этим возникает необходимость в формировании системы социально-экономического мониторинга в аграрной сфере, отражающей специфику и изменения качества жизни сельского населения, уровня профессиональной подготовки кадров, динамику стоимости человеческого капитала этой сферы и т.д.

При исследовании человеческого капитала аграрной сферы необходимо учитывать ряд факторов, основными из которых являются следующие.

1. Демографические факторы, действие которых отражает количество и сегментацию сельского населения и трудовых ресурсов по всем демографическим параметрам в динамике. При этом демографические прогнозы являются весьма надежной информацией для предвидения состояния рынка труда, так как население – это естественная основа системы воспроизводства человеческого капитала.

2. Экономические факторы. Данные факторы отражают экономические отношения на рынке труда, такие, как степень развития форм собственности на средства производства, общее развитие федеральной и региональной экономики, государственное регулирование уровня заработной платы, уровни развития экономических реформ и рыночных отношений и другие.

По нашему мнению, развитие рыночных отношений должно создавать необходимые условия для привлечения рабочей силы в те отрасли, от которых в наибольшей степени зависит благосостояние людей, в частности, в сельское хозяйство.

3. Социальные факторы. Их действие отражает состояние всех видов социальных отношений, степень участия граждан в управлении организациями, регулирование социальных отношений государством, состояние культуры и науки, образования и здравоохранения, а также историю, обычаи и традиции.

4. Экологические факторы, которые необходимо учитывать при мониторинге человеческого капитала, а также управлении им. Такие факторы, как природно-климатические условия, потенциал сельского хозяйства, ландшафт, полезные ископаемые и так далее, отражают специфику связи населения с природной средой и имеют, на наш взгляд, важное значение для формирования данного капитала.

5. Технико-технологические факторы, которые для сельской местности играют особую роль, а именно: состояние технической и технологической

оснащенности, сырьевая обеспеченность, условия труда, формы занятости людей, методы работы и т.п.

6. Правовые и политические факторы. Они отражают законы развития общества, состояние и развитие политической системы, уровень правового регулирования общественных отношений в аграрной сфере и т.д.

Данные факторы не охватывают всего многообразия факторов, влияющих на мониторинг человеческого капитала аграрной сферы. Однако их учет способствует более глубокому, детальному исследованию человеческого капитала.

Мониторинг человеческого капитала аграрной сферы должен опираться на следующие принципы:

– научная обоснованность;

– простота и ясность методических приемов;

– максимальная объективность и достоверность информации;

– использование существующей статистической базы;

– сочетание количественных и качественных оценок человеческого капитала;

– использование комплексной системы показателей состояния человеческого капитала аграрной сферы.

По нашему мнению, важная задача заключается в унификации форм отчетности органов статистики и органов управления аграрной сферой, так как без этого анализ человеческого капитала аграрной сферы затруднен.

Отслеживание (наблюдение) состояния объектов мониторинга должно осуществляться по заранее выбранным критериям и обоснованиям периодичности выполнения. В этом случае подключается механизм мониторинга, который понимается как, во-первых, организация процесса сбора, обработки и подачи объективной информации в адрес соответствующих управленческих структур, осуществляющих свои основные функции (планирование, контроль, регулирование) для разработки и последующей корректировки программ развития человеческого капитала аграрной сферы; во-вторых, как система критериев, используемых для периодической оценки преобразований; в третьих, как

концепция управления человеческим капиталом аграрной сферы, осуществляемого в режиме рационального алгоритма действий для достижения устойчивого воспроизводства в рыночных условиях хозяйствования.

Функционирование механизма мониторинга в значительной степени зависит от того, какие инструменты управления используются на практике. Учитывая наличие множества субъектов управления, сложный характер взаимодействий и взаимоотношений между ними, необходимость организации обратной связи и обеспечения баланса интересов, значимым являются организация и проведение мониторинга, направленного на выявление проблем формирования и использования человеческого капитала в контексте инновационного развития аграрной сферы села. Объектом мониторинга выступает человеческий капитал сельского населения (количественные и качественные характеристики, структура человеческого капитала и т.д.).

Механизм мониторинга должен функционировать как процесс и выполнять четыре функции:

1) подготовительную (осуществление обоснованного выбора показателей, которые будут использованы в процессе проведения наблюдений за объектами мониторинга);

2) наблюдательную (отслеживание состояния объекта по выбранным показателям);

3) аналитическую (обработка полученной информации и оценка состояния исследуемых объектов мониторинга);

4) воспроизводственную (оптимизация параметров, характеризующих состояние объектов мониторинга на основе оптимизационного моделирования).

Учитывая современные социально-экономические условия в аграрном секторе экономики, можно выделить в нем следующие объекты мониторинга:

– состояние здравоохранения на селе;
– состояние образования на селе;
– состояние трудовых ресурсов на селе;
– состояние социальной инфраструктуры сельских территорий.

Состояние здравоохранения на селе можно оценивать с помощью следующих показателей:

– уровень лечебно-профилактической помощи сельскому населению;

– продолжительность жизни сельских жителей, в том числе продолжительность их здоровой жизни;

– заболеваемость сельского населения;

– инвалидность сельского населения.

Состояние образования можно отслеживать, используя следующие показатели:

– обеспеченность дошкольными образовательными учреждениями;

– обеспеченность средними и высшими образовательными учреждениями;

– число студентов дневного и заочного отделений;

– число выпускников средних и высших учебных заведений, закрепившихся на селе.

Состояние трудовых ресурсов на селе целесообразно отслеживать с помощью следующих показателей:

– численность населения, в том числе по возрастным группам, полу, образованию;

– естественный прирост (убыль) населения;

– миграционный прирост (убыль) населения;

– среднегодовая численность занятых в аграрной сфере, в том числе по возрастным группам, полу, видам деятельности, уровню образования;

– количество рабочих мест, в том числе по видам деятельности;

– условия труда и производственный травматизм;

– численность пенсионеров на селе;

– среднедушевые денежные доходы населения;

– среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников организаций;

– средний размер начисленных пенсий;

– численность и структура безработных;

Оценку уровня безработицы в сельской местности следует проводить по материалам, получаемым органами государственной статистики при проведении выборочных обследований населения по проблемам занятости. При этом необходимо анализировать следующие показатели:

– общая численность безработных;

– уровень общей безработицы;

– структура безработных, проживающих в сельской местности, по полу, возрасту, уровню образования, причинам незанятости, продолжительности поиска работы.

Следует отслеживать и анализировать также:

– текущую потребность в кадрах, предоставляемую организациями сельского хозяйства в службу занятости населения.

– напряженность на рынке труда сельской местности.

При этом уровень обеспеченности организаций аграрной сферы кадрами (ОК) можно определять по следующей формуле (4):

$$\text{ОК} = \frac{\text{Рфакт}}{\text{Ртреб}}, \qquad (4)$$

где, $Р_{факт}$ – фактическая численность работников организаций аграрной сферы;

$Р_{треб}$ – требуемая этим организациям численность работников.

Данные показатели целесообразно дополнять показателем напряженности на регистрируемом рынке труда сельской местности (Нтр) (чел./место), который можно рассчитывать путем деления средней численности регистрируемых безработных (Чбр), проживающих сельской местности, на показатель потребности в рабочей силе, заявленной организациями в сельской местности в органы службы занятости населения (Праб):

$$\text{Нтр} = \frac{\text{Чбр}}{\text{Праб}}, \qquad (5)$$

Состояние социальной инфраструктуры сельских территорий целесообразно отслеживать с помощью следующих показателей:

– жилищные условия сельского населения;

– инфраструктура сельской местности и ее доступность;

– социальная защита населения;

– обеспеченность учреждениями культурно-досугового типа.

Исследование человеческого капитала аграрной сферы предполагает разработку научно-методического обеспечения проведения мониторинга данной сферы. Основная проблема такого исследования заключается в выборе абсолютных показателей, которые могут реально характеризовать человеческий капитал аграрной сферы и условия его формирования.

В ранее изученной классификации форм человеческого капитала представлено, что человеческий капитал региона подразделяется на биофизический капитал, культурно-образовательный капитал, совокупный трудовой капитал и мотивационный капитал.

Главным методом оценки человеческого капитала региона, учитывающей специфику аграрной сферы и данных, представляемых Федеральной службой государственной статистики, является представительный подход. В данном объекте мониторинга основными оценочными показателями регионального человеческого капитала аграрной сферы можно принять следующие (таблица 36).

Из данной таблицы следует, что для измерения биофизического капитала аграрной сферы региона следует применять индикаторы У1-У5; культурно-образовательного капитала – У6-У14; совокупно-трудового капитала - У15-У19; мотивационного капитала региона - У20-У24.

Для перевода каждого показателя, значение которого варьирует от 0 до 1, в индекс можно использовать следующие формулы:

– для показателей, характеризующих благоприятное воздействие:

$$Уni= (Уi – Уmin)/(Уmax – Уmin); \quad (6)$$

– для показателей, характеризующих негативное влияние:

$$Уni = (Уmax – Уi)/(Уmax – Уmin), \quad (7)$$

где Уni– индивидуальный индекс показателя i для n - района;

Уi – значение показателя У для n - района;

Уmax и Уmin – максимальное и минимальное значения показателя У для всех изучаемых районов в регионе.

Таблица 36 – Показатели оценки человеческого капитала аграрной сферы региона

Показатели	Обозначение
Уровень рождаемости на селе	У1
Продолжительность здоровой жизни сельских жителей в регионе	У2
Обеспеченность лечебно-оздоровительными учреждениями сельских регионов	У3
Заболеваемость на 1000 человек	У4
Удельный вес инвестиций в здравоохранение в аграрной сфере	У5
Обеспеченность села учреждениями культурно-досугового типа	У6
Число посещений киносеансов, в среднем на 1000 человек	У7
Обеспеченность дошкольными, средними и высшими учебными заведениями	У8, У9, У10
Число студентов ССУЗов и ВУЗов аграрного профиля на 1000 человек	У11,У12
Численность сотрудников, занятых научными исследованиями в аграрной сфере	У13
Удельный вес инвестиций в образование аграрного профиля	У14
Потребность в инновационных кадрах аграрной сферы региона	У15
Удельный вес экономически активного населения	У16
Удельный вес безработного населения на селе	У17
Удельный вес работающих пенсионеров на селе	У18
Доля руководителей и специалистов, имеющих высшее образование	У19
Уровень заработной платы работников аграрной сферы по отношению к другим сферам деятельности	У20
Уровень жилищных условий на селе	У21
Уровень инфраструктуры сельской местности	У22
Уровень социальной защиты жителей села	У23
Уровень оснащенности организаций сельского хозяйства инновационной техникой	У24

*Составлено автором исследования

Таким образом можно определять индексы биофизического капитала (Ифк), культурно-образовательного капитала (ИКОК), совокупного трудового капитала (ИСТК), мотивационного капитала (ИМК) для аграрной сферы каждого района. После этого следует рассчитывать интегральный индекс человеческого капитала аграрной сферы района региона (ИЧКАР).

С целью упрощения методики оценки человеческого капитала, относительную важность каждого индивидуального и сводного индексов можно признать равновеликой.

Для расчета указанных индексов целесообразно использовать следующие формулы:

$$ИФК=(Уп1+Уп2+Уп3+Уп4+Уп5)/5 \quad (8)$$

$$ИКОК=(Уп6+Уп7+Уп8+Уп9+Уп10+Уп11+Уп12+Уп13+Уп14)/9 \quad (9)$$

$$ИСТК= (Уп15+Уп16+Уп17+Уп18+Уп19)/5 \quad (10)$$

$$ИМК=(Уп20+Уп21+Уп22+Уп23+Уп24)/5 \quad (11)$$

$$ИЧКАР=(ИФК+ИКОК+ИСТК+ИМК)/4 \quad (12)$$

Используя мониторинг и данную методику, можно оценивать уровень человеческого капитала аграрной сферы каждого района региона.

Предлагаемая периодичность проведения мониторинга человеческого капитала аграрной сферы - раз в год, что соответствует периодичности сбора информация о трудовых ресурсах органами статистики. Кроме того, прием абитуриентов в вузы и ссузы аграрного профиля и выпуск специалистов, бакалавров и магистров осуществляются один раз в год.

Такой периодичности достаточно для определения благоприятных и негативных факторов, влияющих на формирование человеческого капитала аграрной сферы региона, для принятия адекватных мер. При меньшем периоде мониторинга негативное влияние окажет сезонность социально-экономических процессов в аграрной сфере.

Мотивация студентов старших курсов трудоустроиться и быть занятым в аграрной сфере определяется разными факторами (условиями). Важно изучать

потребности и интересы молодых кадров, поскольку их приток в отрасль, как показал анализ трудоустройства, невысок.

В процессе исследования был проведен опрос студентов старших курсов Уральского государственного аграрного университета по вопросам трудоустройства на селе (анкета в приложении В).

Результаты опроса выявили противоречия: большинство выпускников старших курсов имеют желание работать по полученной профессии аграрного профиля, в то же время ожидают условий, которые противоречат возможностям сельскохозяйственного производства. Анализ рынка труда аграрной сферы показал, что организации сельского хозяйства имеют потребность в выпускниках сельскохозяйственных образовательных учреждений среднего и высшего образования. При этому у многих из студентов старших курсов нет большого желания работать по специальности или нет желания переезжать в сельскую местность.

Так, согласно проведенному опросу, 61% опрошенных допускают возможность устроиться на работу по полученной в сельскохозяйственном ВУЗе специальности; 15% не собираются работать по специальности, 5 % из них - по той причине, что уже обзавелись семьей в городе; оставшиеся 24% не смогли ответить, указав причиной возможность работать в любой отрасли, где будет возможность трудоустроиться. При этом в приоритете для поиска места трудоустройства большинство студентов отмечают город, не учитывая, что для многих профессий сельскохозяйственного профиля в городских условиях нет рабочих мест. Некоторые рассматривают трудоустройство в аграрной сфере только для стажа.

Примечательно также, что для большинства будущих выпускников университета не имеет значения сфера деятельности в сельском хозяйстве. При этом значительное количество их (более 30%) отметили желание иметь собственный бизнес. Будущих молодых специалистов, разных направлений «подготовки, не привлекает процесс сельскохозяйственного труда. При этом данные служб занятости о характере вакансий свидетельствуют о

востребованности профессий, связанных непосредственно с» [35] производством сельхозпродукции.

Таким образом, предпочтения будущих выпускников, как показал опрос, «не соответствуют запросам аграрного рынка труда. Нереалистичные ожидания молодежи формируются» [35], на наш взгляд, вследствие недостаточной профориентационной работы среди сельских школьников.

С целью выявления демотиваторов, т.е. причин, отталкивающих выпускников от работы на сельскохозяйственных предприятиях, в процессе данного опроса студентам старших курсов было предложено проранжировать факторы, делающие труд в сельском хозяйстве непривлекательным. При этом были получены следующие результаты (в порядке убывания значимости для выпускника):

– низкая заработная плата – 95%;

– «неразвитость социально-экономической» [35] инфраструктуры села – 83%;

– неудовлетворительные жилищные условия – 81%;

– устаревшая материально- техническая база – 78 %;

– затрудненность транспортного сообщения – 73 %;

– неблагоприятные условия труда – 71%;

– мало молодежи на селе – 65%;

– отсутствие карьерного роста – 64%;

– отсутствие наставничества – 62%;

– беспокойство за будущее детей – 50%;

– отсутствие условий для досуга и отдыха – 48%;

– отсутствие необходимой медицинской помощи – 45%

– трудности с использованием «современных средств коммуникаций в» [35] сельской «местности (сотовой связи, Интернета» [35], телефонной связи) – 39%;

– сложность адаптационного периода – 36%;

– неудовлетворительное состояние учреждений образования и здравоохранения на селе – 31%.

Таким образом, наиболее значимыми для будущих выпускников факторами оказались низкая заработная плата, неразвитость инфраструктуры и неудовлетворительные жилищные условия, что соответствует потребностям молодых людей. При этом забота о здоровье и будущем детей имеют для них меньшее значение.

Также студентами были предложены факторы, делающие занятость в сельской местности привлекательной:

– «больше шансов устроиться на работу по специальности»;

– «меньшие затраты на проживание, питание и прочее»;

– «благоприятная экологическая обстановка» [35];

– «близость к природно-рекреационым объектам».

Но данная привлекательность не всегда служит определяющим фактором при выборе места трудоустройства выпускников.

Таким образом, в настоящее время в аграрной сфере ощущается острая нехватка квалифицированных кадров. Имеющиеся кадры имеют весьма солидный возраст. При этом имеется ряд факторов (плохие условия труда и быта на селе, низкие финансовые возможности организаций сельского хозяйства и другие), которые затрудняют привлечение и закрепление кадров на селе, более того, способствуют оттоку кадров с села. Эти факторы также сокращают продолжительность здоровой жизни жителей села.

В этом состоит существенное противоречие между потребностью организаций в высококвалифицированных кадрах и возможностью их закрепления на селе. Разрешение его видится в улучшении условий труда и быта работников села, обогащении труда в сельском хозяйстве, выравнивании условий проживания в сельских и городских поселениях.

Данная деятельность и процессы, происходящие в аграрной сфере, требуют их мониторинга как систематического наблюдения за ними.

ГЛАВА 3. КОНЦЕПЦИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА АГРАРНОЙ СФЕРЫ И МЕХАНИЗМ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ

3.1. Требования к концепции формирования человеческого капитала аграрной сферы

В процессе исследования были проанализированы программы последних лет, направленные на совершенствование условий для формирования человеческого капитала в аграрной сфере.

Так, на Среднем Урале закончила свое действие отраслевая целевая программа «Обеспечение квалифицированными кадрами организаций АПК Свердловской области на 2008-2015 гг.», которая определяла «приоритетные направления деятельности администрации» [35] области, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, «хозяйственных ведомств, объединений работодателей, организаций и учебных заведений по обеспечению» [35] аграрной сферы «профессионально подготовленными рабочими и специалистами, регулированию процессов качественного и количественного воспроизводства кадрового потенциала. Целью» [35] Программы служило повышение качества и эффективности профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров с целью удовлетворения потребности в них агропромышленного комплекса, а также создание условий для их непрерывного профессионального роста [4].

Указанная цель предполагала решение следующих задач:

– адаптация системы аграрного образования к современным требованиям АПК;

– оптимизация структуры и повышение уровня подготовки кадров;

–совершенствование содержания и технологий аграрного профессионального образования;

– создание системы непрерывного аграрного образования с головным интегратором – ассоциацией «Уральский агропромышленный университетский комплекс»;

– совершенствование отраслевой системы мониторинга кадрового обеспечения АПК и создание эффективных экономических механизмов закрепления специалистов с профессиональным образованием в организациях АПК.

В 2016-2017 годах концепций и программ, касающихся непосредственно кадров АПК, не использовалось. Вопросы устойчивого функционирования агропромышленного комплекса отражены в Программе «Развитие агропромышленного комплекса и потребительского рынка Свердловской области до конца 2020 года», временной лаг которой дополнен на период до конца 2024 года. Второй подпрограммой ее является «Устойчивое развитие сельских населенных пунктов Свердловской области» на основе создания достойных условий жизни и деятельности населения. Согласно реализации мероприятий данной программы решение задачи «притока молодых специалистов в сельскую местность и закрепления их в аграрном секторе экономики предполагает необходимость формирования в сельской местности базовых условий социального комфорта, в том числе удовлетворения их первоочередной потребности в жилье,……. необходимо усилить государственную поддержку социального и инженерного обустройства населенных пунктов, расположенных в сельской местности» [5].

В 2016 году мероприятия государственной программы «Развитие агропромышленного комплекса и потребительского рынка Свердловской области до конца 2020 года» были направлены на создание комфортных условий жизнедеятельности в сельской местности, повышению уровня газоснабжения, улучшению качества дорог, развитию культуры и досуга сельских жителей, а также грантовую поддержку активизацию участия сельского населения в реализации общественно значимых проектов (таблица 37).

Таблица 37 – Достижение целевых показателей государственной программы «Развитие агропромышленного комплекса и потребительского рынка Свердловской области до конца 2020 года» в 2016 году

Цели, задачи и целевые показатели	Значение целевого показателя		% выполнения	Причины отклонения от планового значения
	план	факт		
1	2	3	4	5
Подпрограмма 2. Устойчивое развитие сельских населённых пунктов Свердловской области				
Цель 2.2. Устойчивое развитие сельских населённых пунктов на основе создания достойных условий для жизни и деятельности населения				
Задача 2.2.1. Повышение уровня и качества газоснабжения в сельской местности				
Ввод в действие распределительных газовых сетей, км	30,2	57,47	190,3	Показатель перевыполнен за счет ввода объектов, переходящих с прошлого года
Задача 2.2.2. Улучшение жилищных условий граждан, проживающих в сельской местности, в том числе молодых семей и молодых специалистов				
Общий объём ввода (приобретения) жилья для граждан, проживающих в сельской местности, тыс. м2	7,6171	8,7692	115,1	
Объём ввода (приобретения) жилья, в том числе для молодых семей и молодых специалистов, тыс. м2	5,3462	6,1141	114,4	
Введение в оборот земель сельскохозяйственного назначения, тыс. га	25,0	18,11	72,4	Показатель не выполнен по причине того, что из 15 муниципальных образований Свердловской области, представивших заявочную документацию для получения субсидий, только 6 подготовили ее в соответствии с требованиями действующего законодательства.
Задача 2.2.3. Формирование единой сети автомобильных дорог, круглогодично доступной для населения и хозяйствующих субъектов				
Протяженность построенных и реконструированных автомобильных дорог общего пользования регионального значения с твердым покрытием до сельских населенных пунктов, не имеющих круглогодичной связи с сетью автомобильных дорог общего пользования, км	11,981	0,924	7,7	Министерством транспорта Свердловской области внесены изменения в государственную программу Свердловской области «Развитие транспорта, дорожного хозяйства, связи и информационных технологий Свердловской области до 2022 года», в части изменения данного показателя. В данную программу изменения не внесены.

Продолжение таблицы 37

1	2	3	4	5
Задача 2.2.4. Развитие сети учреждений культурно-досугового типа в сельской местности				
Ввод зданий муниципальных учреждений культуры, находящихся на территориях сельской местности Свердловской области, ед.	1	0	0,0	Государственной программой Свердловской области "Реализация основных направлений государственной политики в строительном комплексе Свердловской области до 2020 года, по данному показателю на 2016 год установлено нулевое значение. В данную программу изменения не внесены.
Задача 2.2.5. Грантовая поддержка местных инициатив граждан, проживающих в сельской местности				
Количество реализованных проектов местных инициатив граждан, проживающих в сельской местности, получивших грантовую поддержку, ед.	1	1	100,0	

* Составлено автором по данным Министерство агропромышленного комплекса и продовольствия Свердловской области

Наиболее приближенной к человеческому капиталу является Комплексная программа «Развитие агропромышленного комплекса и сельских населённых пунктов Свердловской области («Уральская деревня») до 2020 года». Цель ее – добиться устойчивого развития сельских населённых пунктов Свердловской области на основе создания достойных условий для жизни и деятельности населения. С точки зрения разработчиков программы, объединение в одной программе всех средств, направляемых на мероприятия по развитию сельских населённых пунктов Свердловской области, контроль за их осуществлением, обеспечение согласованности действий органов государственной власти различных уровней, позволят оптимально разрешить актуальные проблемы развития агропромышленного комплекса и сельских территорий области, а также привести к росту уровня жизни сельского населения, снижению разрыва в уровне жизни между городом и селом и прекращению оттока сельского населения в городскую местность.

В последнее время на федеральном и региональном уровнях действовало несколько программ поддержки сельского хозяйства и АПК (таблица 38).

Таблица 38 – Основные программы поддержки сельского хозяйства и АПК последних лет

Федеральные программы	Областные программы
Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008 - 2012 годы	Областная целевая программа «Кадровое обеспечение сельскохозяйственного производства Свердловской области на 2002-2006 годы»
Федеральная целевая программа «Социальное развитие села до 2010 года»	Областная государственная целевая программа «Развитие сельского хозяйства Свердловской области на 2007-2009 годы»
«Отраслевая программа развития аграрного образования (на 2002 - 2005 гг. и до 2010 года)»	Концепция обеспечения продовольственной безопасности населения на период до 2015 года.
Федеральная целевая программа «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014 - 2017 годы и на период до 2020 года»	Отраслевая целевая программа «Обеспечение квалифицированными кадрами организаций АПК Свердловской области на 2008-2015 гг.»
Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы	Государственная Программа Свердловской области «Развитие агропромышленного комплекса и потребительского рынка Свердловской области до конца 2020 года»
	Комплексная программа Свердловской области «Развитие агропромышленного комплекса и сельских населённых пунктов Свердловской области («Уральская деревня») до 2020 года»

Кроме того, действует ряд постановлений Правительства Свердловской области, «регламентирующих порядок предоставления средств на целевую контрактную подготовку специалистов АПК, на государственную поддержку сельского хозяйства и его работников. Также» [35] областные власти стимулируют работников АПК в рамках организации ежегодных трудовых соревнований и конкурсов профессионального мастерства. Из анализа содержания основных документов, направленных на поддержку АПК и сельского хозяйства, можно сделать следующие основные выводы. Главная роль отводится мероприятиям по развитию сельскохозяйственного производства области, а также «по привлечению и закреплению кадров на селе, развитию» [35] человеческого капитала. Вместе с тем достичь высоких показателей функционирования и развития сельского хозяйства невозможно без высококвалифицированных кадров,

способных осваивать, внедрять и использовать новые прогрессивные технологии, высокопроизводительную сельскохозяйственную технику и т.д.

Это требует разработки и реализации концепции формирования человеческого капитала аграрной сферы, обеспечение ее необходимыми ресурсами с учетом Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (от 17 ноября 2008 г. № 1662-р). При этом активизировать сельскохозяйственных товаропроизводителей, инновационную, инвестиционную и производственную деятельность, а также привлечение и закрепление кадров на селе.

Если обратиться к «Современному экономическому словарю» (Б.А. Райзберг, М.И.Лозовский, Е.Б. Стародубцева), то концепция рассматривается как: 1) генеральный замысел, определяющий стратегию действий при осуществлении реформ, проектов, планов, программ; 2) система взглядов на процессы и явления в природе и обществе [175].

Данные определения позволяют выделить две функции, которые призваны выполнять концепции. Первая – это комплексное изучение проблемы, ситуации, вторая - определение направлений, действий, позволяющих устранить проблему и приступить к выявлению путей дальнейшего, наиболее эффективного, развития объекта.

Концепция должна представлять собой целостный документ, в котором разделы взаимоувязаны, «вытекают один из другого», где последовательно, шаг за шагом, выстраивается весь идейный замысел этого стратегического документа, нацеленного на решение будущих, потенциальных, неотложных задач.

Технология разработки концепции должна включать следующие этапы (рисунок 12).

Рисунок 12 - Алгоритм разработки концепции

Важное требование к концепции – системность. Оно предполагает наличие тесной взаимосвязи между элементами концепции.

Серьезное требование к концепции – ее законность, то есть соответствие положений данного документа и документов, направленных на ее реализацию, российскому и региональным законодательствам.

Концепция должна учитывать специфику и проблемы сферы или отрасли, по деятельности которой она разрабатывается, в данном случае – аграрной сферы.

Концепция должна иметь комплексный характер, то есть учитывать экономические, социальные, экологические и другие аспекты проблемы формирования человеческого капитала аграрной сферы.

Концепция должна иметь определенную целевую направленность деятельности по формированию человеческого капитала аграрной сферы, содержать формулировку целей данной деятельности.

Концепция должна быть структурирована, то есть структурно разделена на согласованные между собой разделы, элементы (блоки), каждый из которых является логическим продолжением предыдущего.

Кроме того, при разработке концепции необходимо учитывать полноту и достоверность имеющейся информации, постоянно меняющиеся условия внешней среды. Концепция разрабатывается на длительный период, при этом стратегический план, для разработки которого формируется концепция, разрабатывается на трех-пятилетний период и предполагает возможность периодических, по мере необходимости, корректировок.

Эти требования являются универсальными, и именно они определяют структуру и содержание концепции.

Для выделения концептуальных основ необходимо четкое понимание структуры мер по формированию и эффективному использованию человеческого капитала аграрной сферы.

3.2. Структура и содержание концепции

В разрабатываемую концепцию необходимо закладывать рост благосостояния сельского населения, повышение качества социальных сервисов, создание системы кадрового обеспечения, снижение техногенной нагрузки на экологическую систему и другие характеристики, предусмотренные целевыми параметрами Концепции повышения качества жизни населения Свердловской области на период до 2030 года – «Новое качество жизни уральцев».

Нами предлагается следующая структура концепции формирования человеческого капитала аграрной сферы (рисунок 13).

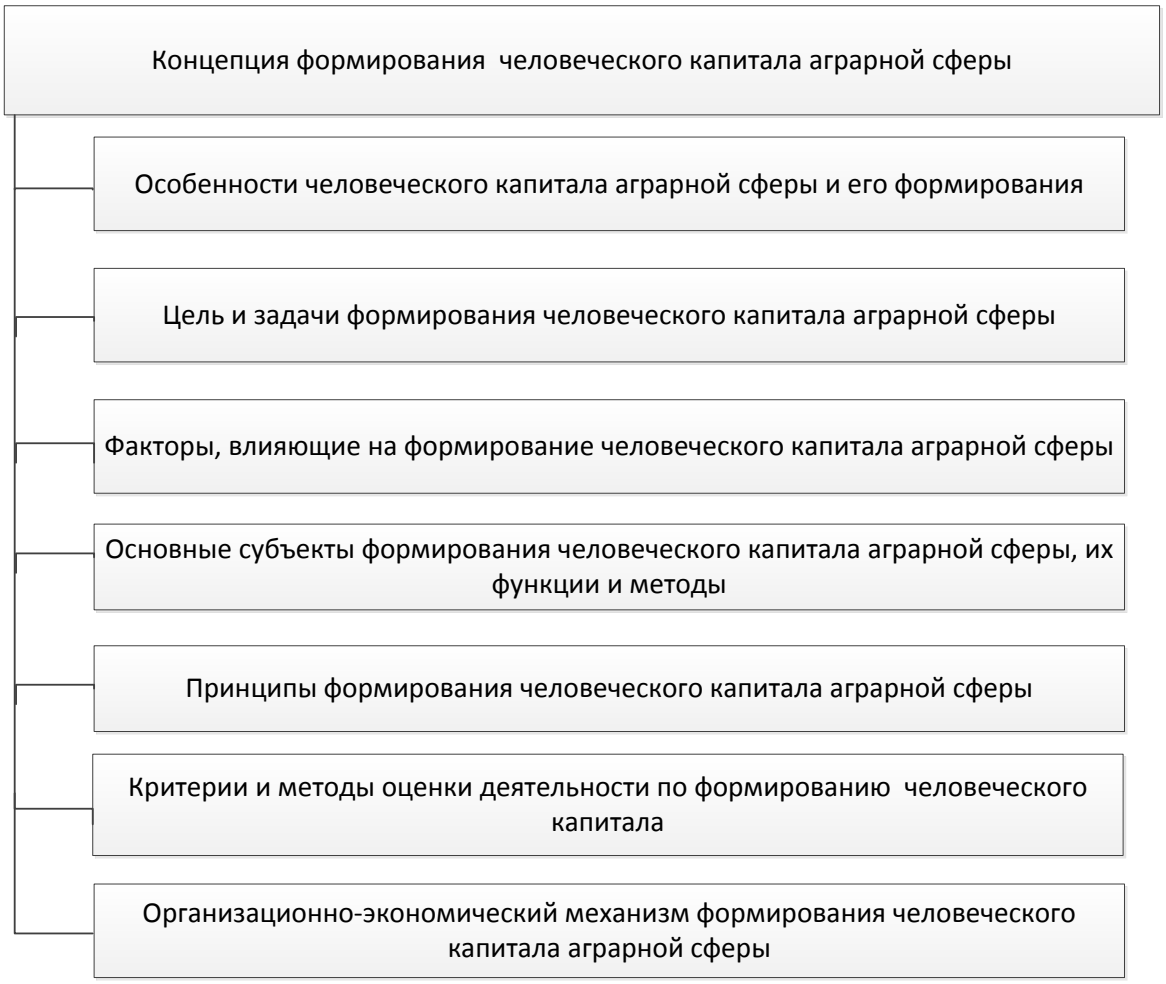

Рисунок 13 - Структура концепции формирования человеческого капитала аграрной сферы

Изучение существующих стратегических и программных документов по сельскому хозяйству Свердловской области позволило установить, что большинство из них недостаточно полно проработаны и содержат несовершенные механизмы реализации.

Острота проблемы состоит в том, что формирование и эффективное «использование человеческого капитала» [204] должны учитывать необходимость перехода аграрной сферы к инновационному пути развития. Одной из предпосылок успешного перехода является наличие необходимого человеческого капитала аграрной сферы.

К сожалению, в настоящее время в ряде сельских муниципальных образований нет крупных работодателей, и уровень безработицы составил в 2014 году 8,6% и был в 1,5 раза выше уровня безработицы среди городских жителей

(5,7%). Данный фактор, а также низкий уровень заработной платы, ухудшение социально-бытовых условий проживания в аграрной сфере привели к диспропорции в структуре сельского населения по признаку трудоспособности. Доля граждан в трудоспособном возрасте в сельской местности ниже, чем в городской, на лицо старение работающего населения. Недостаток квалифицированных кадров приводит к значительным потерям производительности труда, недополучению продукции и прибыли.

При этом предусмотренные Государственной программой на 2008-2012 годы «меры, направленные на» [162] повышение уровня и качества жизни сельского населения, а также создание условий по улучшению социально-демографической ситуации в сельской местности выполнены не полностью. Так, при плановых значениях роста доходов работников сельскохозяйственных организаций к 2012 году должны были повыситься относительно 2006 года в 2,5 раза, фактически рост их составил 1,9 раза.

Задача обеспечения продовольственной безопасности страны, поставленная Государственной программой развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013 – 2020 годы, диктует необходимость изменения и повышения требований к качественным характеристикам и профессиональному уровню кадров аграрной сферы.

При этом следует учитывать, что без значительной государственной поддержки в современных условиях сельские муниципальные образования не в состоянии эффективно участвовать в социальных реформах и удовлетворении основных жизненных потребностей проживающего на их территории населения.

Исходя из задач социально-экономической политики страны на ближайший период и долгосрочную перспективу, для преодоления критического положения в сфере социального развития села и его «влияния на формирование человеческого капитала» [162] необходимо провести комплекс взаимоувязанных мероприятий.

Это требует разработки и реализации концепции формирования и эффективного использования человеческого капитала, что обусловлено:

- социально-политической остротой проблемы и ее общефедеральным значением;

- необходимостью формирования базовых условий социального комфорта для расширенного воспроизводства и закрепления на селе трудовых ресурсов, обеспечивающих эффективное решение стратегических задач агропромышленного комплекса, в том числе в рамках Государственной программы;

- межотраслевым и межведомственным характером проблемы, необходимостью привлечения к ее решению органов законодательной и исполнительной власти на федеральном и региональном уровнях, органов местного самоуправления, профсоюзных организаций агропромышленного комплекса и общественных объединений сельских жителей;

- необходимостью приоритетной государственной поддержки развития социальной сферы и инженерной инфраструктуры сельских муниципальных образований.

При разработке концепции и механизма ее реализации следует учитывать, что именно человеческий капитал играет основополагающую роль в структуре ресурсного потенциала на любом уровне, особенно интеллект как важнейшая его составляющая часть. Данный механизм предопределяет активное внедрение высокоэффективных мер, обеспечивающих повышение производительности труда и результативности деятельности организаций аграрной сферы.

Анализ современного состояния человеческого капитала аграрной сферы позволяет определять следующие основные проблемы, препятствующие его эффективному формированию и использованию:

- отрицательные демографические и миграционные процессы в сельской местности;

- слабая система профессионального образования и профориентации молодежи;

- тяжелые условия труда и отсутствие мотивации в организациях сельского хозяйства;

- низкий уровень здравоохранения на селе;
- порядок ценообразования в аграрном секторе;
- отсталая социально-бытовая и культурная инфраструктуры села;
- отсутствие грамотной политики занятости сельского населения.

Цель разработки и реализации концепции формирования человеческого капитала аграрной сферы – обеспечение организаций данной сферы кадрами, владеющими современными техникой и технологиями. Достижение этой цели требует формирования комплексного подхода к созданию эффективной системы управления, предусматривает решение следующих задач:

- создание благоприятных социально - бытовых условий формирования человеческого капитала агарной сферы;
- управление затратами на формирование;
- регулярное повышение квалификации работников аграрной сферы;
- закрепление специалистов на селе;
- привлечение на село кадров, способных осваивать и использовать современные технику и технологии;
- снижение рисков потерь человеческого капитала.

Цель и задачи рассматриваемой нами концепции формирования и эффективного использования человеческого капитала агарной сферы представлены на рисунке 14.

Концепция формирования человеческого капитала аграрной сферы должна базироваться на ряде принципов

Так, принцип согласованного, скоординированного участия в формировании человеческого капитала аграрной сферы всех субъектов данной деятельности – государственных и местных органов власти, организаций, физических и юридических лиц. Разделение между ними функций в соответствии с уровнями управления, полномочиями, компетенциями.

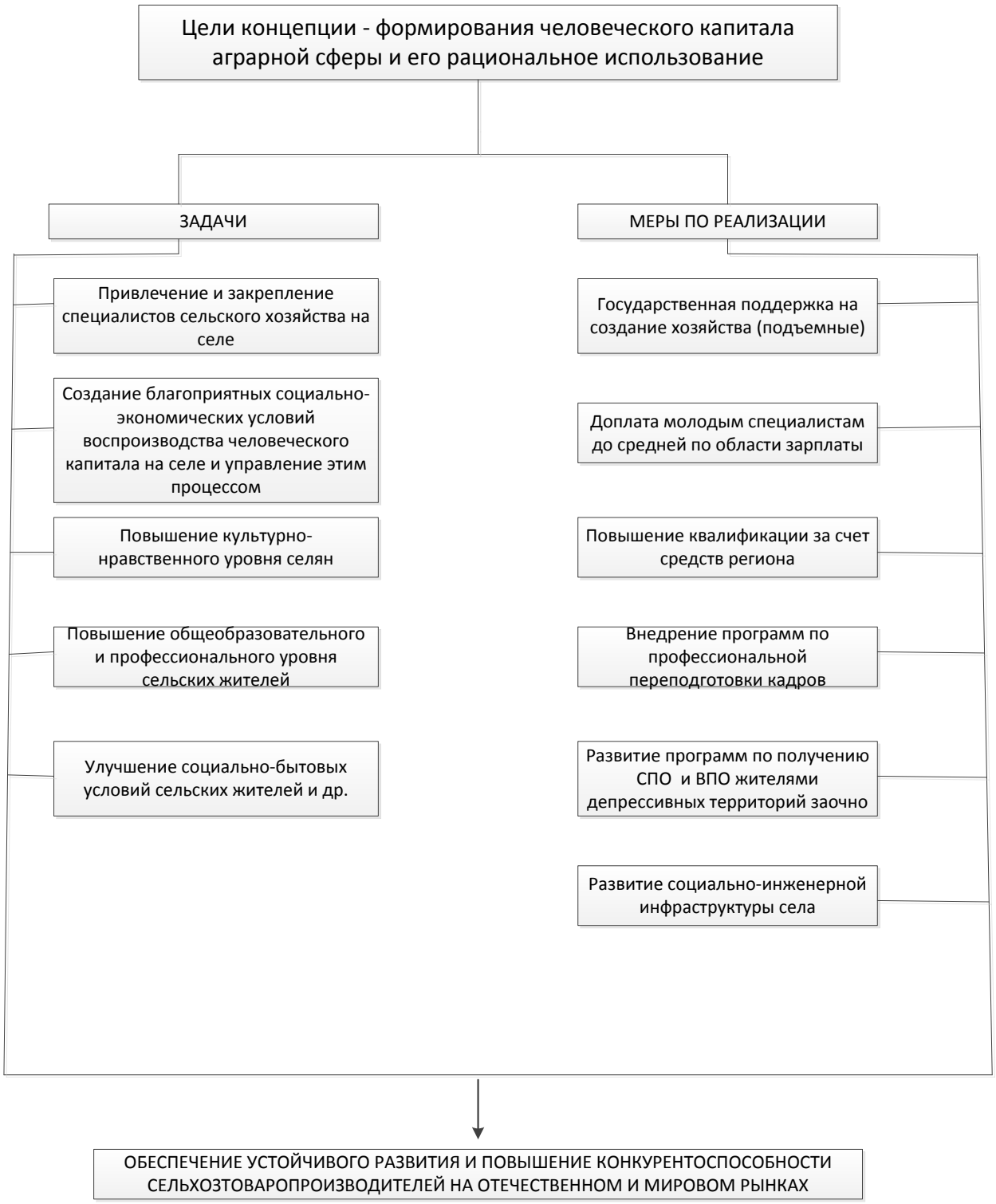

Рисунок 14 – Цель и задачи концепции

Принцип адекватности государственного регулирования (поддержки) формирования человеческого капитала аграрной сферы состоянию данной сферы и ее человеческого капитала, а также ее общественной значимости.

Принцип мотивации деятельности всех субъектов формирования человеческого капитала аграрной сферы по формированию данного капитала. Данный принцип предполагает также активное использование мер мотивационного характера для закрепления в сельской местности лиц, проживающих в ней, привлечения на село трудоспособных городских граждан.

Принцип многоуровневого (стратегического, тактического и оперативного) планирования формирования и развития человеческого капитала аграрной сферы. Означает создание иерархичной системы планов и программ формирования и развития данного капитала. При этом стратегия формирования и развития человеческого капитала должна строиться, основываться на стратегии деятельности организации в целом.

Принцип ускоренного развития социально-бытовых условий жизни на селе, выравнивания условий жизни жителей сельской и городской местности. Это означает ускорение темпов развития медицины, образования, культуры, жилищно-коммунального хозяйства, социального обеспечения на селе, создание для этого соответствующей инфраструктуры, опережение их по сравнению с темпами развития социальной сферы городов и рабочих поселков, а также недопущение ухудшения (снижения) показателей, связанных с медицинским, культурным, социальным и другими видами обслуживания жителей села.

Принцип повышения продолжительности здоровой жизни жителей села - предполагается осуществить на основе улучшения условий труда и быта, оздоровления образа жизни, снижения влияния на них вредных привычек. Повышение продолжительности здоровой жизни жителей села, в свою очередь, позволит повысить их возраст фактического выхода на пенсию и, соответственно, продолжительность профессиональной деятельности в сельском хозяйстве.

Принцип преимущественной профориентации для работы в аграрной сфере детей и молодежи, проживающей в сельской местности.

Принцип максимально ранней ориентации детей, проживающих в сельской местности, на работу в аграрной сфере.

Принцип ориентации в подготовке кадров для села на современные, инновационные технику и технологии.

Принцип ускоренного технического оснащения и информационного обеспечения аграрной сферы.

Принцип выравнивания возможностей организаций аграрной сферы в деятельности по формированию и развитию человеческого капитала.

Принцип сочетания обязательных, гарантированных льгот и условий для молодых специалистов аграрной сферы с рекомендованными, предоставляемыми добровольно, исходя из возможностей организации.

Принцип научной обоснованности планов, программ и других документов, на основе которых осуществляется деятельность по формированию и развитию человеческого капитала аграрной сферы. Предполагает использование при их разработке научных методов. К таковым следует отнести, прежде всего: экономико-статистический, абстрактно-логический, расчетно-конструктивный, программно-целевой.

Без научного подхода, а также использования современных программных продуктов невозможно разработать и реализовать эффективные планы и программы.

Принцип целенаправленности деятельности по формированию и развитию человеческого капитала аграрной сферы. Он заложен в самой сущности такого рода документа. Он должен содержать формулировку целей данной деятельности.

Принцип законности. Он предполагает, что планы и программы формирования и развития человеческого капитала аграрной сферы не должны противоречить российскому законодательству, законодательным и нормативным актам субъектов Федерации. Действия разработчиков концепции и исполнителей концептуальных мероприятий должны учитывать данные документы.

Предполагается, что данная деятельность должна осуществляться на основе разработки, обоснования и реализации планов и программ формирования и использования человеческого капитала (рисунок 15).

Рисунок 15 - Планы и программы формирования и использования человеческого капитала. [Составлено автором]

В случаях необходимости следует инициировать принятие новых, недостающих законодательных и нормативных актов или внесение изменений и добавлений в существующие.

Приведенные принципы формирования и развития человеческого капитала аграрной сферы требуют соответствующей практической реализации.

При формировании и использовании человеческого капитала аграрной сферы следует учитывать особенности, специфику данной сферы.

При формировании человеческого капитала аграрной сферы следует использовать следующие методы.

1. Экономические – выделение субсидий на строительство жилых домов молодым специалистам, выделение подъемных средств лицам, переезжающим на проживание в сельскую местность и т.д.

2. Административные – принятие законодательных и нормативных актов по привлечению молодежи на село, закреплению молодых специалистов в организациях сельского хозяйства, созданию для них определенных условий и т.д.

3. Социальные – улучшение социального обеспечения многодетных и малоимущих семей, пенсионеров, проживающих в сельской местности, улучшение медицинского обслуживания жителей села и т.д.

В современных условиях внешних вызовов и внутренних проблем аграрной сферы нельзя считать приоритетной одну из трех указанных групп методов, все три группы должны быть использованы, взаимосвязаны и сбалансированы на конкретной территории исходя из ее особенностей и задач.

Логическим завершением концепции формирования человеческого капитала аграрной сферы можно считать организационно-экономический механизм ее реализации, который требует разработки и специального рассмотрения.

3.3 Организационно-экономический механизм формирования человеческого капитала аграрной сферы

Формирование человеческого капитала аграрной сферы и реализация рассмотренной концепции требуют создания и функционирования соответствующего организационно-экономического механизма.

Данный механизм, применительно к человеческому капиталу, рассмотрен отдельными учеными.

Так, Л.В. Бабич в исследовании на тему «Организационно-экономический механизм управления использованием человеческого капитала региона» [18] предлагает механизм на основе частно-государственного партнерства (ЧГП). Реализация этого механизма возможна применительно к любой из «отраслей промышленности региона: машиностроения, текстильного и льняного производства, лесного комплекса и др. Для этого, по мнению автора, необходима концентрация предприятий отрасли вокруг ведущего учебного заведения высшего профессионального образования» [18], обслуживающего их при активной поддержке Правительства области в лице соответствующих Департаментов.

В рамках предложенного механизма участниками ЧГП становятся: региональные органы власти в лице профильных Департаментов, бизнес – сообщества, находящиеся на территории региона (промышленные ассоциации либо просто организации, юридические лица); высшие учебные заведения

области. Для реализации механизма создается Координационный совет, в который входят представители всех участников партнерства (субъектов): от региональной власти – профильный Департамент; от бизнес - сообществ – руководители ассоциаций либо предприятий; от образовательных учреждений (вузов) – ректоры, проректоры. Возглавляет совет начальник профильного Департамента, он же берет на себя роль «конфигуратора интересов». С целью эффективного функционирования ЧГП разрабатываются и составляются текущий и перспективные (на среднесрочную и долгосрочную перспективы) планы работы по развитию сотрудничества, в которых находят отражение вопросы структуры, объема подготовки кадров, качества подготовки кадров, развития образовательно-производственно-технологической инфраструктуры и модернизации учебно - материальной базы, повышения квалификации профессорско-преподавательского состава и др.

Таким образом, организационно-экономический механизм Л.В. Бабич ограничен образовательным процессом без учета мотивации и закрепления кадров в отрасли.

К.А. Устинова в исследовании на тему «Управление человеческим капиталом как фактором инновационного развития региона» предлагает использовать организационно-экономический механизм управления человеческим капиталом региона [211]. При этом ограничивается выделением методов механизма:

-экономические – бюджетное финансирование сферы образования, здравоохранения; дотации; субсидии на оплату услуг ЖКХ и на другие цели;

-административные и нормативно-правовые – принятие законодательных актов, регулирующих отношения в образовательной и социально-трудовой деятельности; разработка образовательных стандартов и регламентов; лицензирование образовательной деятельности;

-организационные – создание специализированных структур, обеспечивающих взаимодействие между субъектами образовательной сферы, рынка труда, региональных органов власти;

-социально-психологические – моральные стимулы, материальные стимулы, санкции.

Данный механизм, в представлении К.А. Устиновой, тяготеет к общим функциям традиционного менеджмента, при этом слабо отражает специфику управления человеческим капиталом.

Механизм формирования и использования человеческого капитала в сельском хозяйстве рассмотрен С.О. Палкиной. При этом ее модель механизма включает 4 этапа формирования. Первый этап – аналитический (анализ показателей действующей программы на селе), второй этап - согласование «действий основных участников процесса» [162] «формирования и использования человеческого капитала» [162], «третий этап»[162] – реализация механизма, четвертый этап – мониторинг и контроль.

На этапе реализации механизма С.О. Палкина предлагает следующие блоки: «нормативно-правовой, организационно-управленческий, финансово-экономический, экологический, социальный и мотивационный» [162]. При этом не раскрывает содержание данных блоков.

Считаем, что формирование человеческого капитала аграрной сферы требует создания и использования специального механизма. Это может быть организационно-экономический механизм. Его следует определить следующим образом. Организационно-экономический механизм формирования человеческого капитала аграрной сферы – это форма взаимодействия государственных и муниципальных органов, хозяйствующих субъектов и жителей села, использующая соответствующие функции и методы воздействия на человеческий капитал, обладающая системными свойствами и связями с субъектами внешней среды, призванная привлекать для этого необходимые трудовые ресурсы и обеспечивать ими организации аграрной сферы и индивидуальных сельхозпроизводителей.

Организационно-экономический механизм формирования человеческого капитала аграрной сферы призван осуществлять управление данной деятельностью. Эту деятельность считаем целесообразным разделить по

нескольким направлениям, на несколько специальных блоков, охватывающих всю совокупность функций по управлению человеческим капиталом аграрной сферы:

- организационно-управленческий;
- финансово-экономический;
- технико-технологический;
- правовой;
- социальный;
- мотивационный.

Данные блоки представляют собой совокупности близких видов деятельности или функций управления, которые следует выполнять государственным, муниципальным и иным органам (рисунок 16).

Организационно-управленческий блок. Он имеет следующие предназначения:

- определение цели (целей) деятельности по формированию человеческого капитала аграрной сферы. Важнейшая, актуальная в современных условиях, цель деятельности по формированию человеческого капитала аграрной сферы – обеспечение организаций квалифицированными кадрами;

- выявление и оценка формирующихся, наметившихся или ожидаемых тенденций в развитии человеческого капитала аграрной сферы;

- разработка и реализация стратегических планов (стратегий) развития человеческого капитала аграрной сферы;

- выявление потребностей организаций аграрной сферы в квалифицированных кадрах;

- организация и проведение мероприятий по повышению квалификации кадров организаций аграрной сферы;

- создание районных и межрайонных центров подготовки и повышения квалификации кадров массовых профессий, повышение квалификации специалистов и руководителей организаций аграрной сферы, что позволит поднять и постоянно поддерживать высокий профессиональный уровень кадров;

Рисунок 16 – Организационно-экономический механизм формирования человеческого капитала аграрной сферы

- формирование заказов и предложений органам исполнительной власти и учебным заведениям на подготовку и повышение квалификации кадров для организаций аграрной сферы;

- обеспечение взаимодействия между образовательными и научными учреждениями, хозяйствующими субъектами в формировании человеческого капитала аграрной сферы;

- введение обязательного распределения выпускников средних специальных и высших учебных заведений аграрного профиля, которые обучались за счет государства;

- помощь в планировании индивидуальной деятельности сельскохозяйственных товаропроизводителей;

- мониторинг деятельности организаций аграрной сферы и их человеческого капитала;

- своевременное выявление отклонений в функционировании организационно-экономического механизма и их устранение.

Роль организационно-управленческого блока достаточно велика. Он занимает одно из важнейших мест в организационно-экономическом механизме формирования человеческого капитала аграрной сферы, отвечает за разработку программ, стратегий, моделей принятия управленческих решений и контроль за проводимыми мероприятиями. Дает целостную оценку действий каждого звена в данной системе, а также устанавливает их влияние друг на друга и на систему в целом.

Финансово - экономический блок. Его предназначение:

- финансирование подготовки специалистов, бакалавров и магистров для организаций аграрной сферы;

- финансирование подготовки квалифицированных работников массовых профессий для организаций аграрной сферы;

- определение приоритетных направлений в выделении субсидий на развитие аграрной сферы ее человеческого капитала;

- научно-обоснованные расчеты объемов бюджетных средств на развитие человеческого капитала аграрной сферы;

- обеспечение государственной поддержки молодых специалистов, в том числе финансирования приобретения и строительства жилья.

Финансовая составляющая государственных и региональных программ должна обеспечивать их реализацию в виде обеспеченности денежными средствами с последующим контролем эффективности их использования. При этом размеры государственной поддержки должны быть увязаны с конечными результатами производства, нормативами затрат и обеспечивать, в конечном счете, продовольственную безопасность.

Считаем, что учреждения образования и культуры всех уровней, особенно находящиеся в сельской местности, должны иметь в своих бюджетах строки (разделы), касающиеся сельского хозяйства, аграрной сферы.

Распределяя и контролируя бюджетные ассигнования, выделяемые на финансирование в форме субсидий, возмещения затрат, льготных ставок по кредитам и т.п., финансово-экономический блок мероприятий оказывает непосредственное влияние на конечные результаты деятельности аграриев.

Эффективное использование денежных фондов на НИОКР и подготовку высококвалифицированных кадров способствует повышению производительности труда и качества выпускаемой продукции.

Однако, за нецелевое использование денежных средств аграриями государством должны быть предусмотрены определенные меры воздействия на правонарушителей, например, в виде штрафных санкций.

Технико-технологический блок. Его предназначение:

- выявление потребностей организаций сельского хозяйства в новых технологиях;

- разработка и реализация мер по механизации, автоматизации и роботизации аграрной сферы;

- разработка и реализации мер по повышению содержательности труда в организациях аграрной сферы;

- разработка и реализация целевых региональных программ технического и информационного развития;

- разработка и реализация рекомендаций по внедрению и использованию новых инновационных технологий по закреплению кадров на селе, улучшению использования персонала организаций аграрной сферы;

- консультирование и оказание помощи организациям аграрной сферы в вопросах внедрения и использования новых техники и технологий;

- техническая модернизация, создание современных лабораторий и исследовательских аудиторий образовательных организаций в целях создания условий для учащихся и преподавателей учебных заведений аграрного профиля;

- подготовка в высших, средних специальных и профессиональных учебных заведениях агарного профиля кадров, способных осваивать и использовать современные инновационные технологии и технику, в том числе робототехнику.

В современных условиях, необходимо оптимально сочетать современные зарубежные и отечественные технологии и адаптировать их к аграрному производству, что позволит разрабатывать новые способы производства сельскохозяйственной продукции. Автоматизация и роботизация многих технологических процессов позволяет повышать производительность труда, сокращать издержки, контролировать весь технологический процесс и отдельные операции, осуществляемые при использовании инновационных техники и технологий.

Мотивационный блок. Его предназначение видится в следующем:

- разработка и реализация мер по закреплению молодежи, проживающей в сельской местности, на селе;

- разработка и реализация мер по перемещению желающих работоспособных жителей городов и рабочих поселков на постоянное место жительства в сельскую местность;

- совершенствование организации работы с учащимися средних школ по популяризации их профессиональной деятельности в аграрной сфере;

- обеспечение хозяйствующих субъектов специалистами кадрами массовых

профессий, способными освоить новую технику и технологии;

- создание специализированных учебных центров на базе передовых сельскохозяйственных организаций по применению современного оборудования, сельскохозяйственной техники и технологий;

- проведение профориентационной работы.

При этом профессиональная ориентационная работа, связанная с созданием условий и предпосылок для выбора сельскохозяйственной специальности, по нашему мнению должна начинаться с дошкольных образовательных организаций и начальных классов школ сельской местности с обеспечением соответствующей преемственности ее проведения. Проведение профессиональной ориентационной работы должно основываться на следующих принципах:

1) систематичность и преемственность. Профессиональную ориентационную работу не следует ограничивать работой со старшеклассниками, ее необходимо начинать гораздо раньше, начало такой работы должно быть положено в старшей дошкольной группе детского сада;

2) дифференцированный и индивидуальный подход к учащимся с учётом их возраста, уровня успеваемости, сформированности интересов, ценностных ориентаций и жизненных планов;

3) оптимальное сочетание массовых, групповых и индивидуальных форм организации и проведения профессиональной ориентационной работы с учащимися и их родителями;

4) взаимосвязь детского сада, школы, семьи, профессиональных учебных заведений, центров профессиональной ориентации молодежи, службы занятости населения, общественных молодежных организаций;

5) связь профориентации с жизнью, обусловленная необходимостью удовлетворения существующих потребностей общества в кадрах тех или иных профессий.

При осуществлении мотивирования молодых специалистов весьма эффективны традиционные, проверенные методы. Так, очень важным, а в ряде случаев решающим, материальным фактором, определяющим решение молодого

специалиста о проживании и работе на селе, является возможность получения им отвечающего современным требованиям жилья. Однако многие организации сельского хозяйства не в состоянии приобретать жилье для молодых специалистов, что объясняется их низкими финансовыми возможностями. Кроме того, приобретение жилья на средства организации уменьшает ее финансовые возможности, тем самым затрагивает материальные интересы членов трудового коллектива, что создает социальную напряженность в коллективе и негативное отношение к молодому специалисту.

В связи с этим предлагаем 2-х канальное финансирование мер материальной поддержки привлечения и закрепления молодых специалистов на селе.

Первым каналом является региональный бюджет, из которого можно:

- приобретать жилье для молодых специалистов сельского хозяйства;

- осуществлять единоразовые выплаты (подъемные) молодым специалистам при заключении ими трудовых договоров;

- осуществлять ежемесячные выплаты определенных денежных сумм молодым специалистам.

Конкретные меры и объемы средств, выделяемых молодым специалистам на приобретение и строительство жилья, в разных регионах могут различаться в зависимости от:

- возможностей региональных бюджетов;

- потребностей конкретных регионов в специалистах аграрного профиля, остроты кадровой проблемы в сельской местности регионов. Последнее обстоятельство может различаться даже на разных сельских территориях региона, в связи с чем возможен дифференцированный подход к объемам выделяемых молодым специалистам разных муниципальных районов денежных средств.

Данные меры позволят увеличить приток молодых специалистов на село и исключить указанные негативные последствия. Однако такой порядок требует принятие соответствующего законодательного решения на региональном уровне.

Второй канал финансирования и, соответственно, мер поддержки молодых специалистов относится к хозяйствующим субъектам аграрной сферы,

заинтересованным в принятии и закреплении молодых специалистов и вынужденным нести некоторые материальные затраты на их обустройство.

Среди мер, используемых хозяйствующими субъектам, можно выделить прежде всего обязательные, гарантированные меры, которые они должны применять по принятию и закреплению молодых специалистов:

- оплата труда молодого специалиста не ниже прожиточного минимума;

- регулярная денежная доплата молодому специалисту при соответствии его статусу «молодой специалист»;

-обеспечение молодого специалиста специальной рабочей одеждой (формой);

- обеспечение его детей местами в детских дошкольных учреждениях.

Кроме того, хозяйствующие субъекты могут по своему усмотрению, с учетом имеющихся возможностей, использовать и другие меры поддержки молодых специалистов. Это могут быть:

- приобретение им транспортных средств;

- предоставление молодым специалистам молодняка крупного рогатого скота;

- приобретение для новорожденных детей молодых специалистов колясок и комплектов детских принадлежностей;

- оплата им услуг сотовой связи и услуги сети интернет.

Данный порядок требует согласованного взаимодействия органов власти и хозяйствующих субъектов по формированию человеческого капитала аграрной сферы, который предполагает:

- оптимальное, четкое распределение, разграничение функций, полномочий, прав и ответственности между региональными органами власти и хозяйствующими субъектами;

- исключение дублирования в их деятельности;

- оптимальную согласованность деятельности, постоянное и эффективное взаимодействие данных органов и организаций.

Совместная деятельность указанных органов и хозяйствующих субъектов позволит получать синергетический эффект, достигать поставленные цели.

Правовой блок. Он должен включать следующее:

- обеспечение свободного доступа к нормативно-правовым актам, регламентирующим и регулирующим деятельность отечественных аграриев;

- совершенствование федеральных и региональных программ по развитию аграрной сферы и формированию ее человеческого капитала;

- разработка законодательных и нормативных актов, направленных на привлечение молодых специалистов на работу в организации сельского хозяйства;

- разработка законодательных и нормативных актов, направленных на закрепление молодых специалистов на селе;

- законодательная поддержка малого предпринимательства в сельской местности для трудоустройства значительного количества незанятых трудом жителей села, что позволяет повысить занятость сельского населения;

- предоставление официальных ответов и разъяснений при возникновении трудностей при осуществлении деятельности по формированию человеческого капитала аграрной сферы.

Нормативно-правовой блок организационно-экономического механизма включает определенные юридические инструменты, которые создают благоприятные условия для формирования человеческого капитала аграрной сферы.

Нормативно-правовая база аграрной сферы должна является инструментом правового регулирования, она закрепляет те или иные права и обязанности сторон осуществлении деятельности в сфере агропромышленного комплекса, в частности при привлечении и закреплении специалистов на селе. Систематизация правовых норм делает законодательные акты понятными для всех участников аграрных отношений, раскрывает сущность условий реализации тех или иных государственных программ.

В связи с этим важное значение имеет определение в новых условиях юридического положения и статуса молодого специалиста.

Следует заметить, что в современном российском законодательстве, в том числе в Трудовом кодексе РФ отсутствует понятие «молодой специалист», что вызывает сложности в его идентификации. Тем не менее, это понятие встречается достаточно часто в нормативно-правовых актах организаций, которые устанавливают трудовые отношения с молодыми кадрами.

Таким образом, в новых социально-экономических условиях имеется настоятельная необходимость в определении статуса молодого специалиста и разработке правового документа о статусе молодого специалиста аграрной сферы, что потребовало разработки проекта данного документа.

В рамках организационно-экономического механизма формирования человеческого капитала аграрной сферы нами разработан проект принципиально нового Положение о молодом специалисте организации аграрной сферы (Приложение 2). Данное положение включает следующие разделы:

I.Общие положения

II. Статус молодого специалиста.

III. Организация адаптации и профессионального роста молодого специалиста.

IV. Обязанности организации аграрной сферы в отношении молодого специалиста.

V. Гарантии и компенсации, предоставляемые молодому специалисту.

VI. Обязанности молодого специалиста.

Данное положение ориентировано на привлечение молодых квалифицированных специалистов, трудоустройство их в организациях аграрной сферы и на последующее закрепление их в сельской местности, применительно к особенностям агропромышленного комплекса региона.

Социальный блок. Его предназначение:

- мониторинг аграрной сферы, направленный на формирование информационной базы для принятия научно обоснованных решений по формированию и развитию человеческого капитала;

- прогнозирование состояния и тенденций социального развития человеческого капитала аграрной сферы региона.

– разработка и реализация мер по повышению уровня заработной платы работников аграрной сферы;

– разработка и реализация мер по повышению уровня жизни сельского населения;

– разработка и реализация мер по повышению уровня охраны труда;

– разработка и реализация мер по обеспечению жилой площадью молодых специалистов и членов их семей;

– развитие социальной инфраструктуры села, открытие образовательных и культурно-развлекательных учреждений, открытие и повышение уровня оснащенности медицинских учреждений.

Таким образом, представленный организационно-экономический механизм должен включать все обозначенные и рассмотренные блоки, отражающие организационно-управленческие, финансово-экономические, технико-технологические, мотивационные, правовые и социальные аспекты, что позволяет разрабатывать и реализовывать стратегию развития аграрной сферы и ее человеческого капитала.

Причем, успешное функционирование данного механизма предполагает обеспечение устойчивых связей между указанными блоками и соответствующими им функциями, разумной последовательности их реализации. Так, организационно-управленческий блок может и должен определять направления функционирования технико-технологическому блока на внедрение новых прогрессивных, инновационных кадровых технологий.

Можно рассматривать условия эффективного функционирования организационно-экономического механизма формирования человеческого капитала аграрной сферы (рисунок 17).

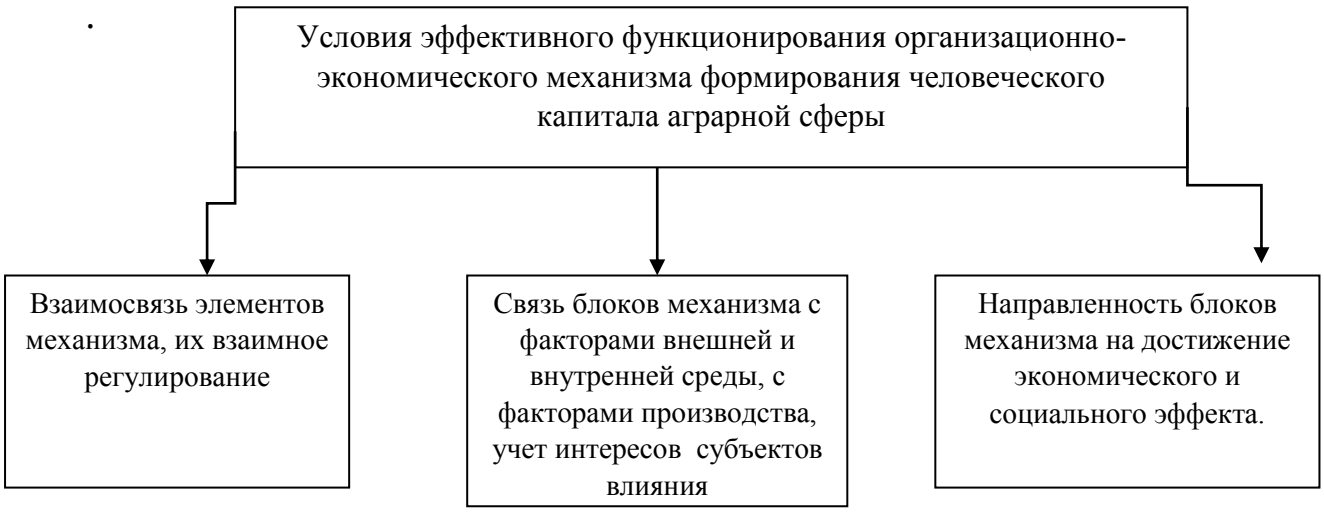

Рисунок 17 - Условия эффективного функционирования организационно-экономического механизма формирования человеческого капитала аграрной сферы

Следует рассматривать также инфраструктуру механизма формирования человеческого капитала аграрной сферы, включающую следующие основные субъекты: органы государственной власти и местного самоуправления, научно-исследовательские учреждения, хозяйствующие субъекты – организации сельского хозяйства. Кроме того, в нее следует включать внедренческие организации, информационно-консультационные службы, сельских жителей и работников организаций сельского хозяйства.

Можно представить прогнозное состояние человеческого капитала аграрной сферы.

Прогнозные показатели развития человеческого капитала аграрной сферы формируются и учитывают рост благосостояния сельского населения, повышение качества социальных сервисов, снижение ручного труда и обогащение его инновационной техникой и другие характеристики, предусмотренные целевыми параметрами Концепции.

Рассмотрим два сценария развития человеческого капитала аграрной сферы Свердловской области и результаты, к которым приведет реализация на практике организационно-экономического механизма формирования человеческого капитала аграрной сферы.

Основные параметры состояния человеческого капитала, кадрового обеспечения организаций аграрной сферы и прогноз их развития представлены в таблице 39. В связи с тем, что ни один из существующих методов прогнозирования не дает высокой точности на долгосрочный период, рассмотрим прогноз лишь до 2025 года, так как на более длительный период результаты будут значительно искажаться и терять достоверность.

Таблица 39 – Прогноз развития человеческого капитала аграрной сферы Свердловской области

Показатели	2016 год	Инерционный вариант		Инновационный вариант	
		2020	2025	2020	2025
Укомплектованность организаций сельского хозяйства специалистами агарного профиля, %	92,0	92,5	93,0	96,03	99,0
Удельный вес руководителей организаций сельского хозяйства с высшим образованием, %	73,0	73,5	75,0	83,0	87,0
Уровень профессиональной подготовки работников массовых профессий, %	27,0	27,5	28,0	46,0	65,0
Периодичность повышения квалификации кадров, лет	15,3	13,0	11,5	5,0	3,0
Число студентов ссузов и вузов аграрного профиля в расчете на 1000 человек сельского населения	1,6	1,3	1,0	2,5	3,5
Удельный вес выпускников аграрных ссузов и вузов с мотивацией быть занятым в аграрном секторе экономики, %	61,0	60,0	58,0	70,0	85,0
Удельный вес безработного населения на селе, %	8,9	9,0	9,3	7,0	5,0
Рост заработной платы,%	100,0	127,0	154,0	144,0	170,0
Средний уровень рентабельности организаций сельского хозяйства,%	10,6	11,0	11,5	15,4	22,3

*Составлено автором исследования

Инерционный сценарий, менее предпочтительный. Согласно ему социально-экономическая сфера аграрного сектора области «некоторое время будет развиваться за счет» [35] имеющегося потенциала, но постепенно он будет снижаться. Это скажется отрицательно на развитии аграрной сферы и ее

человеческом капитале, на конкурентоспособности организаций данной сферы и ее продукции на отечественном и зарубежном рынках.

Инновационный сценарий, который является приоритетным. Он включает формирование, развитие и повышение качества человеческого капитала аграрной сферы за счет использования организационно-экономического механизма формирования человеческого капитала аграрной сферы, что позволяет достичь более высоких темпов развития данного капитала и аграрной сферы.

Согласно представленному прогнозу, по инновационному сценарию к 2020 и 2025 годам произойдет значительное улучшение кадрового состава аграрной сферы Свердловской области. При этом обеспеченность организаций сельского хозяйства специалистами к 2025 году повысится до 99%, удельный вес руководителей с высшим образованием - до 87%, уровень профессиональной подготовки работников массовых профессий – до 65 % и т.д.

Таким образом, разработана концепция формирования человеческого капитала аграрной сферы и организационно-экономический механизм ее реализации, включающий блоки - организационно-управленческий, финансово-экономический, технико-технологический, правовой, социальный, мотивационный, что позволит повысить эффективность деятельности по формированию данного капитала.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В процессе исследования получены следующие результаты.

1. Развиты и дополнены теоретические положения формирования человеческого капитала аграрной сферы. Дополнен понятийный аппарат данной предметной области: понятие «человеческий капитал аграрной сферы» дополнено, в отличие от известных определений, возможностью развивать соответствующее производство, достигать поставленные цели; наполнено новым содержанием понятие «формирование человеческого капитала аграрной сферы», введено понятие «целевая направленность формирования человеческого капитала».

2. Ведены и теоретически обоснованы понятия:

а) «мониторинг человеческого капитала аграрной сферы» - определен как организованная научно обоснованная система периодического наблюдения за состоянием объектов, явлений и процессов, происходящих с человеческим капиталом аграрной сферы, получения полной, достоверной и своевременной информации с целью ее анализа и оценки, разработки и проведения эффективной деятельности по формированию человеческого капитала данной сферы;

б) «организационно-экономический механизм формирования человеческого капитала аграрной сферы» - определен как форма взаимодействия государственных и муниципальных органов, хозяйствующих субъектов и жителей села, использующая соответствующие функции и методы воздействия на человеческий капитал, обладающая системными свойствами и связями с субъектами внешней среды, призванная привлекать для этого необходимые трудовые ресурсы и обеспечивать ими организации аграрной сферы и индивидуальных сельхозпроизводителей.

3. Выполнена сравнительная характеристика понятий «человеческие ресурсы», «персонал», «трудовые ресурсы» и «рабочая сила». Разграничены понятия «человеческий капитал» и «трудовой и кадровый потенциал».

Определены области их использования. Обосновано применение понятия «человеческий капитал» применительно к аграрной сфере. Выявлены особые условия функционирования человеческого капитала в аграрной сфере (зависимость от природно-климатических условий и сезонности производства, высокая доля малопривлекательного физического труда и др.).

4. Дополнена классификация человеческого капитала признаками «по видам» (фактически используемый, потенциальный и требуемый) и «по использованию» (потребительский и производительный), что позволило ввести понятия и показатели «обеспеченность организаций человеческим капиталом» и «степень использования имеющегося в организации (потенциального) человеческого капитала», учитывающие специфику функционирования отрасли.

5. Выявлены факторы, влияющие на человеческий капитал аграрной сферы, которые систематизированы по группам: социально-демографические, организационные (административные), экономические, производственные, природно-экономические. Выделены факторы, способствующие и препятствующие формированию человеческого капитала аграрной сферы и отдельной организации сельского хозяйства. Данные факторы нецеленаправленно, спонтанно влияют на человеческий капитал аграрной сферы, формируя его.

6. Выделена объективная необходимость формирования человеческого капитала аграрной сферы, которая вызвана воздействием на организации сельского хозяйства неблагоприятных внешних и внутренних факторов, неравными условиями функционирования и возможностями организаций сельского хозяйства, низкой эффективностью использования человеческого капитала аграрной сферы, неудовлетворительным финансовым положением многих организаций сельского хозяйства. На основе этого определены цель и задачи, научные подходы, уровни и этапы формирования человеческого капитала аграрной сферы, несоответствия в деятельности по формированию данного капитала.

7. Разработаны теоретические положения мониторинга человеческого капитала аграрной сферы: принципы и методы мониторинга; факторы, влияющие на исследование (мониторинг); этапы процесса мониторинга; система показателей мониторинга человеческого капитала аграрной сферы, что позволяет повысить эффективность данной деятельности. Предложена совокупность показателей мониторинга для оценки человеческого капитала аграрной сферы региона (уровень рождаемости на селе, обеспеченность сельских территорий лечебно-оздоровительными учреждениями, организациями культурно-досугового типа, количество студентов ССУЗов и ВУЗов аграрного профиля на 1000 человек и др.), что позволяет осуществлять оценку состояния и развития человеческого капитала, его научно-обоснованное формирование, развитие аграрной сферы.

8. Проблемно-ориентированный анализ современного состояния сельского хозяйства Среднего Урала и условий формирования человеческого капитала аграрной сферы позволил определить комплекс мер по формированию и использованию человеческого капитала данной сферы, улучшению взаимодействия в этом органов власти, учебных заведений профессионального образования и организаций сельского хозяйства. При этом рекомендовать:

а) региональным управлениям по вопросам миграции и организациям сельского хозяйства проанализировать причины миграционного оттока кадров с села и принять соответствующие решения по формированию человеческого капитала аграрной сферы. Для уменьшения оттока населения из сельских районов разработать и реализовать региональную программу, а также программы отдельных муниципальных районов по привлечению и закреплению кадров, формированию человеческого капитала аграрной сферы.

б) региональным министерствам здравоохранения для изменения сложившегося положения с рождаемостью на селе, заболеваемостью сельского населения и трудностями получения медицинской помощи при формировании Программ развития здравоохранения регионов выделить раздел - мероприятия по формированию человеческого капитала аграрной сферы, привлечь к их реализации муниципальные объединения АПК.

в) региональным министерствам социальной политики провести опрос сельского населения для изучения жизненного уровня, оценки благосостояния сельских жителей, выявления причин безработицы и динамики экономической занятости сельского населения.

г) региональным министерствам общего и профессионального образования изучить контингент студентов, поступающих в аграрные вузы и колледжи, причины непривлекательности отдельных профессий аграрного профиля.

д) региональным министерствам агропромышленного комплекса и продовольствия разработать стандарты обеспеченности сельского населения жильем, проанализировать соответствие условий проживания сельских жителей данным стандартам (в разрезе муниципальных образований), на основе чего разработать программу «Жилье в сельской местности».

9. Исследование показало, что формирование и развитие человеческого капитала аграрной сферы Среднего Урала происходит в условиях серьезных проблем в сельскохозяйственном производстве, низкого уровня развития социальной сферы, ее значительного отставания ее от городской, а также недостаточной государственной поддержки аграрной сферы.

Выявлена зависимость экономических показателей деятельности организаций аграрной сферы сельских территорий от обеспеченности их потенциалом формирования человеческого капитала, с повышением потенциала формирования человеческого капитала территории повышаются экономические показатели функционирования сельского хозяйства.

10. Разработаны положения концепции формирования человеческого капитала аграрной сферы, включающие понятийный аппарат, принципы и методы формирования человеческого капитала, алгоритм разработки концепции, а также организационно-экономический механизм ее реализации (формирования человеческого капитала аграрной сферы).

11. Организационно-экономический механизм формирования человеческого капитала аграрной сферы включает блоки: организационно-управленческий (предназначен для определения целей формирования человеческого капитала,

выявлению и оценки тенденций в развитии человеческого капитала, разработки и реализации планов по формированию данного капитала); финансово-экономический (предназначен для финансирования подготовки специалистов и рабочих для сельского хозяйства); технико-технологический (предназначен для выявления потребностей в новой технике и технологиях, разработки мер по механизации и автоматизации работ); мотивационный (предназначен для разработки мер по привлечению и закреплению кадров на селе); правовой (предназначен для разработки законодательных и нормативных актов по привлечению и закреплению молодых специалистов на селе); социальный блок (предполагает мониторинг состояния и развития человеческого капитала аграрной сферы)

Организационно-экономический механизм формирования человеческого капитала аграрной сферы предполагает двухканальное финансирование мер материальной поддержки привлечения и закрепления молодых специалистов на селе, учитывающее возможности хозяйств и способствующее выравниванию условий их функционирования. На основе данного механизма разработан проект принципиально нового Положения о молодом специалисте организации аграрной сферы, включающего статус молодого специалиста, что позволяет повысить эффективность деятельности по формированию человеческого капитала данной сферы.

13. Прогноз формирования и развития человеческого капитала аграрной сферы до 2025 г., предусматривающий инновационный сценарий при использовании организационно-экономического механизма формирования человеческого капитала, показывает на ожидаемое значительное развитие данного капитала, повышение доли руководителей и специалистов с высшим образованием в общем их количестве - до 87%, обеспеченности организаций сельского хозяйства специалистами - на 7 %, доли руководителей с высшим образованием - на 10%, количества студентов аграрного профиля на 1000 человек сельского населения - до 3,5, заработной платы работников организаций сельского хозяйства - в 1,7 раза.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) [Электронный ресурс] // Режим доступа http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения: (02.12.2017)
2. Федеральная целевая Программа «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014 - 2017 годы и на период до 2020 года» [Электронный ресурс]//Режимдоступа:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_149879/ea638f0fdf84f14c6ccccf589bffbeadde590c5e/(дата обращения: 30.05.2015)
3. Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013-2020 годы [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_133795/5303cbf5887f046040d640a02a9a5be568d44695/(дата обращения: 08.11.2016)
4. Отраслевая целевая программа «Обеспечение квалифицированными кадрами организаций АПК Свердловской области на 2008-2015 гг.» [Электронный ресурс] // Режим доступа: https://mcxso.midural.ru/uploads/document/888/1285-pp.pdf (дата обращения: 08.11.2016)
5. Государственная Программа Свердловской области «Развитие агропромышленного комплекса и потребительского рынка Свердловской области до 2020 года» [Электронный ресурс] // Режим доступа: https://mcxso.midural.ru/uploads/document/888/1285-pp.pdf__(дата обращения: 08.11.2016)
6. Комплексная программа Свердловской области «Развитие агропромышленного комплекса и сельских населённых пунктов

Свердловской области («Уральская деревня») до 2020 года» [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://base.garant.ru/21061555/(дата обращения: 14.12.2016)

7. Агапцов, С.А., Мотивация труда как фактор повышения эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятия [Электронный ресурс] / С.А. Агапцов, А.И. Мордвинцев, П.А. Фомин, Л.С. Шаховская. - Монография Режим доступа: http://www.smartcat.ru/Personnel/LiabilityRuA.shtml (дата обращения: 02.11.2016)
8. Аграрная наука России на пороге XXI века. Состояние и проблемы: коллективная монография.– М.: Экономика и информатика, 2008. – 242с.
9. Адамчук, В.В. Экономика и социология труда / В.В. Адамчук, О.В. Ромашов, М.Е. Сорокина. – М.: ЮНИТИ, 2009. – 407с.
10. Адрианова, Е.В. Анализ основных подходов к исследованию инвестиционных вложений и человеческий капитал / Е.В. Адрианова. - Наука XXI века. Проблемы академической мобильности исследователя и методологии исследования. Выпуск 3. – Архангельск, ИД САФУ. - 2014.
11. Азитов, Р.Ш. Экономические аспекты формирования перспективного трудового потенциала региона./ Р.Ш. Азитов // Российские регионы: стратегия и тактика развития: материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Казань: изд-во «Познание» . - 2009. - 232с.
12. Алимова, Л.Ш. Активизация человеческого потенциала как фактор экономического развития: дис.…канд. экон. наук: 08.00.05[Электронный ресурс] /Алимова Лия Шамильевна. – Саратов. – 2010. - Режим доступа: http://dlib.rsl.ru/01004709794 (дата обращения: 08.11.2016)
13. Альван Хассан Абед Али. Человеческий капитал в системе факторов экономического роста: дис.…канд. экон. наук: 08.00.01[Электронный ресурс]/ Альван Хассан Абед Али. – Воронеж. – 2009. – Режим доступа: http://dlib.rsl.ru/01004417615 (дата обращения: 14.05.2016)

14. Аничин, В. Л. Профессиональная подготовка фермеров - фактор роста человеческого капитала аграрной сферы экономики / В.Л. Аничин.// Вестник кадровой политики, аграрного образования и инноваций. - 2007. - № 3. - С. 14-16.
15. Арабян, К.К. Измерение человеческого капитала [Электронный ресурс] Режим доступа: http://science-bsea.narod.ru/2006/ekonom_2006/arabjan_izmerenie.ht (дата обращения: 24.12.2016).
16. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами / М. Армстронг. – М.: Финпресс, 2009. - 824 с.
17. Асташов, Н.Е. Организация сельскохозяйственного производства/ Н. Е. Асташов. - М.: Академический проект; Альма Матер, 2007. – 462 с.
18. Бабич, Л.В. Организационно-экономический механизм управления использованием человеческого капитала региона: дис.…канд. экон. наук: 08.00.05 [Электронный ресурс]/ Бабич Любовь Васильевна. – Вологда. – 2012. – 202 с. – Режим доступа: http://dlib.rsl.ru/01005490334_(дата обращения: 11.07.2017)
19. Бавыкина, Е.Н. Профессиональная карьера молодых специалистов как показатель конкурентоспособности вузов [Электронный ресурс] / Е.Н. Бавыкина // Траектории реформирования российской экономики. Материалы Международного экономического симпозиума, посвященного 50-летию экономического факультета ТГУ. Томск, 16–22 октября 2013 г. Том 1. - Режим доступа: http://www.bibliorossica.com/book.html?&currBookId=18064 (дата обращения: 03.10.2016)
20. Басовский, Л.Е. Менеджмент/ Л.Е. Басовский. – М.: ИНФРА, 2006. – 412 с.
21. Беззубко, Л.В. Социально-трудовые отношения: результаты исследований в России и Украине / Л.В. Беззубко, Е.В. Нехода. - Изд-во: Национальный исследовательский Томский государственный университет, 2013. – 372 с.
22. Бекишева Ш.Т. Развитие человеческого капитала путь к конкурентоспособности / Ш.Т. Бекишева // Вестник КЭУ: экономика, философия, педагогика, юриспруденция.– 2011.- №2 (21).

23. Беккер, Г. Человеческий капитал (главы из книги). Воздействие на заработки инвестиций в человеческий капитал [Электронный ресурс] / Г. Беккер // США: экономика, политика, идеология. – 1993 г. – Режим доступа: http://methodology.chat.ru/becker1.htm (дата обращения 05.05.2017)
24. Беккер, Г. Экономический анализ и человеческое поведение. Теория и история экономических и социальных институтов и систем/ Г.Беккер. – М.: Зима, - 1993 г. – 231 с. - том 1, вып.1.
25. Беккер, Г. Экономический взгляд на жизнь. Лекция лауреата Нобелевской премии в области экономических наук за 1992 г. // Вестник С.-Петербургского университета.- 1993. - серия 5., вып.3.
26. Белая, Н.В. Особенности формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе экономики (на материалах Алтайского края) : дис. … канд. экон. наук :08.00.05 / Белая Наталья Владимировна. - Барнаул, 2015 – 191с.
27. Белая, Н.В. Формирование человеческого капитала АПК: проблемы и перспективы [Электронный ресурс] / Н.В. Белая // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2013. - №6 (104). - Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/v/formirovanie-chelovecheskogo-kapitala-apk-problemy-i-perspektivy (дата обращения: 12.04.2017)
28. Белозерская, А.В. Мотивация и производительность труда в сельскохозяйственных предприятий (на примере Краснодарского края) : дис. … канд. экон. наук : 08.00.05 / Белозерская Алина Валерьевна - М., 2004 – 113с.
29. Бен-Порет, И. Производство человеческого капитала и жизненный цикл получения доходов. – 1967.
30. Боргардт, И.Ф. Проблемы рационального использования человеческого капитала / И.Ф. Боргард // Формирование конкурентоспособной экономики АПК региона: теоретический и практический аспекты. - Материалы XIII Международной научно-практической конференции. Барнаул, 23-24

сентября 2014 г. / Алтайский отдел ФГБНУ СибНИИЭСХ; под науч. ред. Г.М. Гриценко. – Барнаул: Алтайский дом печати, 2014. – 555 с.

31. Бертенев, А.А. Влияние человеческого капитала на экономический рост: дис.…канд. экон. наук: 08.00.01[Электронный ресурс] / Бертнев Александр Александрович. – СПб., 2008. – 180 с. – Режим доступа: http://dlib.rsl.ru/01004101919 (дата обращения: 06.04.2018)
32. Беседина, В.Н. Управление воспроизводством квалифицированных кадров в сельском хозяйстве в условиях рыночных отношений (на материалах областей Центрального Черноземья): автореф. дис. … д-ра экон. наук : 08.00.05 / Беседина Валентина Николаевна. – Екатеринбург, 2003 -12с.
33. Блауг, М. Методология экономической науки/ М. Блауг. – М., 2004 – 415с.
34. Блини, М. Обзор экономической теории / М. Блини // Панорама экономической мысли XX столетия. Ред. Гринэуэй Д. и др.– СПб.: Экономическая школа, 2002. – 186 с.
35. Боргардт, И.Ф. Повышение эффективности использования человеческого капитала в свеклосахарном производстве: на материалах Алтайского края: дис.…канд. экон. наук: 08.00.01[Электронный ресурс] / Боргард Ирина Федоровна. – Новосибирск, 2017. - Режим доступа: https://dlib.rsl.ru/viewer/01006654080#?page=1 (дата обращения: 08.06.2018)
36. Борисова, Г.Я. Мотивация в механизме управления персоналом АПК (на примере Приморского края) : дис. … канд. экон. наук. : 08.00.05 / Борисова Галина Яковлевна – Владивосток, 2001. – 177с.
37. Боуэн У. Investment in Lerning - Зan-Fгancisco; Wash; London: Jossey- Bass. 1978.
38. Бреслав, Л. Кадровый потенциал и пути его повышения/ Л. Бреслав, Б. Лисовик, И. Ломова // Человек и труд.- 2003. - №4. – с.49-53.
39. Буданова, Г.А. Формирование человеческого капитала в регионе - главный фактор создания инновационной экономики [Электронный ресурс] / Г.А. Буданова // Проблемы развития инновационно-креативной экономики. Сборник материалов международной научной конференции, Санкт-

Петербург, 19-20 мая 2009 г. - Режим доступа: http://www.bibliorossica.com/book.html?&currBookId=13384_(дата обращения: 17.11.2017)

40. Бураева, Е.В. Кадровый потенциал аграрного сектора регионального АПК: анализ состояния и перспективы развития (на примере Орловской области)./ Е.В. Бураева, Т. А. Власова, О.Ю. Гришаева, Н.В. Григорьева. - Изд-во Орловский государственный аграрный университет. – 2014. – 160 с.
41. Бухтиярова, Т.И. Формирование и реализация организационно-управленческих и организационно-экономических мер обеспечения устойчивого развития сельских территорий / Бухтиярова Т.И., Хилинская И.В. // Агропродовольственная политика России. 2017. - №66 (66). – С. 35.
42. Валеева Р.Р. Инвестиции в человеческий капитал / Р.Р. Валеева // Теория и практика инновационного развития: федеральный, региональный и муниципальный аспекты: материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Казань: изд-во «Познание».- 2011. - 1 т. – 380 с.
43. Виханский, О.С. Менеджмент/ О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: Высшая школа, 2009. – 398с.
44. Водянников, В.Т. Экономика сельского хозяйства. / В.Т. Водянников, Е.Г. Лысенко, Е.В. Худякова, А.И. Лысюк. - Изд-во: Лань. – 2-е изд., 2015. – 544 с.
45. Волгин, Н.А. Оплата труда: японский опыт и Российская практика/ Н.А. Волгин, О.Н. Волгина. – М.: Дашков и Ко, 2004 – 508с.
46. Воронин, Б.А. Подготовка кадров для АПК: организационно-экономический механизм / Б.А. Воронин, Н.Б. Фатеева // Аграрный вестник Урала. - 2015.- № 6 (136). - С. 70-73.
47. Воронин, Б.А. Новые концептуальные основы обеспечения устойчивости аграрного производства / Б. А. Воронин, Р.А. Ханнанов, Т.Р. Ханнанова // Аграрный вестник Урала. - 2012. - № 6. - С. 81-89.
48. Всемирная история экономической мысли. В 6 т. Т.1 / МГУ им. М.В. Ломоносова. – М.: Мысль, 1987 – 606с. – 432с.

49. Всемирная организация здравоохранения [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.who.int/ru/ (дата обращения: 18.10.2017)
50. Габидуллин, И.К. Принципы управления персоналом в коммерческих организациях [Электронный ресурс] / И.К. Габидуллин // Глобальные проблемы современности: деятельность и прогнозы. – Материалы докладов международной научно-практической конференции студентов и аспирантов. - Т.2. – Казань. – 322 с. // http://www.bibliorossica.com/book.html?&currBookId= 14851(дата обращения: 08.11.2016)
51. Габибов, Н.О. Теория и методология формирования и реализации гибких организационных структур управления в сельском строительстве: дис. … канд. экон. наук : 08.00.05/ Габибов Наврузбег Ороджевич. - СПб, 2007. – 295 с.
52. Гальперин, В.М. Микроэкономика. В 2-х т. / В.М. Гальперин, С.М. Игнатьев, В.И. Моргунов // Институт «Экономическая школа», Санкт-Петербург, 2004.
53. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. – М.: НОРМА-Инфра, 2008. – 402с.
54. Глазов, М.М. Управление персоналом: анализ и диагностика персонал – менеджмента / М.М. Глазов, И.П.Фирова, О.Н. Истомина. – СПб.: ООО «Андреевский издательский дом», 2007. – 251с.
55. Голованова, Е.Н. Формирование модели эффективного использования инвестиций в человеческий капитал организаций : дис. … канд. экон. наук : 08.00.05/ Голованова Елена Николаевна. - Нижний Новгород, 2008 – 131с.
56. Голубева, П.О. Управление человеческим капиталом предприятия как важный источник его развития [Электронный ресурс] // Экономический Интернет журнал - Режим доступа: http://nbene.narod.ru/manage/fmanage7.htm (дата обращения: 06.01.15).
57. Горбунова, О.С. Ресурсный потенциал скотоводства Свердловской области и факторы повышения его эффективности [Электронный ресурс] / О.С. Горбунова // Социально-экономические механизмы обеспечения продовольственной безопасности в условиях углубления международной

конкуренции: Материалы Островских чтений. - 2013:- Саратов: Изд-во ИАгП РАН, - 2013. – 296 с. – Режим доступа: http://docplayer.ru/46712250-Socialno-ekonomicheskie-mehanizmy-obespecheniya-prodovolstvennoy-bezopasnosti-v-usloviyah-uglubleniya-mezhdunarodnoy-konkurencii.html (дата обращения: 12.01.2016)

58. Горбунова О.С. Состояние человеческого капитала Свердловской области/ О.С. Горбунова // Стратегические задачи аграрного образования и науки: сборник материалов Международной научно-практической конференции (26–27 февраля 2015 г.). – Екатеринбург : УрГАУ, 2015. – 508 с.
59. Горбунова О.С. Современные тенденции формирования человеческого капитала сельскохозяйственных организаций Свердловской области / О.С. Горбунова, В.И. Набоков, В.В. Калицкая, И.М. Перминова // Аграрное образование и наука. – 2017 (2). – С.15.
60. Горбунова О.С. Проблемы формирования человеческого капитала в сельском хозяйстве / О.С. Горбунова // Вестник государственного аграрного университета Северного Зауралья. – 2015. - №4 (31). -С. 128-134.
61. Горбунова О.С. Условия формирования человеческого капитала сельского населения свердловской области / О.С. Горбунова // Аграрное образование и наука. - 2016 (1). – С. 5.
62. Горбунова О.С. Социальные условия формирования человеческого капитала аграрной сферы свердловской области / О.С. Горбунова // Аграрный вестник Урала.- 2016. - №5 (147). – С. 95-100.
63. Горгуль Г.С. Управление социальными инвестициями в человеческом капитале: дис. … канд. экон. наук : 08.00.05 [Электронный ресурс] / Горгуль Геннадий Сергеевич. – Волгоград. – 2006. – 232 с. - Режим доступа: http://dlib.rsl.ru/01002882183 (дата обращения: 06.01.15).
64. Государственная и муниципальная политика. Под общ. Ред. Волгина Н.А. – Курс лекций/ Изд-во «КноРус»: 2011. – 1016 с.
65. Гришнова, Е.Е. Человеческий капитал/ Е.Е. Гришнова. - Киев: Знание, 2001. - С. 245.

66. Губский, Е.Ф. Краткая философская энциклопедия / Е.Ф. Губский, Г.В. Кораблева, В.А. Лутченко, – М., Издательская группа «Прогресс» – «Энциклопедия», 1994. – 576 с.

67. Гулейчик, А.И. Кадровое обеспечение АПК / А.И. Гулейчик // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. - 2010. - №7. - С. 43-46.

68. Гуляева Т.И., Григорьева Н.В. Функционирование и развитие рынка труда сельских муниципальных образований/ Т.И. Гуляева, Н.В. Григорьева. - Изд-во: Орловский государственный аграрный университет.- 2014. – 162 с.

69. Давыденко И. Г. Механизм влияния распределения доходов и формирование рынка образовательных услуг в переходной экономике: дис. … канд. экон. наук : 08.00.01 / Давыденко Ирина Геннадьевна. – Ростов н/Д., 2000. – 167с.

70. Добрынин, А.Н. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.Н. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова. - СПб.: Наука, 1999. - 309 с.

71. Добрынин, А.И. Методология человеческого капитала/А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, С.А. Курганский // Экономика образования: Международный периодический научный журнал. – 1999. – С. 10.

72. Долан, Э.Дж., Рынок: микроэкономическая модель. Э.Дж. Долан, Д. Е. Линдсей. - СПб.,1992. – 260 с.

73. Долгушен, Н.К. Формирование кадрового потенциала сельского хозяйства (вопросы теории и практики) / Н.К. Долгушен. – М.:ФГНУ «Росинформагротех», 2004. – 217с.

74. Донник, И.М. О подготовке инженерных и технических кадров для агропромышленного комплекса / И.М. Донник, Б.А. Воронин, О.Г. Лоретц //Аграрный вестник Урала. - 2014.- № 8 (126). С. 50-53.

75. Дятлов, В.А. Управление персоналом / В.А. Дятлов, А.Я. Кибанов, В.Т. Пихало. - М.: Приор, 2008. – 690с.

76. Дятлов, С.А. Инвестиции в человеческий капитал: критерии эффективности / С.А. Дятлов // Известия СПбУЭФ, 1996. – №4. – С. 32-51.

77. Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности / А.П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2003. – 320с.

78. Егоршин, А.П. Управление персоналом / А.П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2007 – 1100с.

79. Еремин, В.И. Механизм формирования и использования трудовых ресурсов села (теория, методология, практика): автореф. дис. д-ра экон. наук. : 08.00.05 / Еремин Василий Иосифович. – М., 2003. – 43с.

80. Жуков, В.И. Что такое ИРЧП? К вопросу о «человеческом потенциале» / В.И. Жуков//Социальные исследования. 1996. - №4. - С. 101-112.

81. Загайтов, И.Б. Эффективность сокращения бедности в РФ / Под общ. Ред. проф. И.Б. Загайтова, проф. Л.П. Яновского. – Воронеж: ФГОУ ВПО ВГАУ, 2006. – 110 с.

82. Замалетдинова Э.Н. Развитие институтов накопления человеческого капитала в инновационной экономике / Тенденции развития российского общества в XXI веке // Материалы всероссийской научно- практической конференции школьников, учителей, студентов, аспирантов и молодых ученых. - Казань: «Познание».- 2011.- 536с.

83. Замалетдинова Э.Н. Воспроизводство человеческого капитала как фактор развития обществ. / Трибуна молодого ученого// Казань: Изд-во «Познание».- 2009.- 302 с.

84. Иванова И.В. Сергин С.Н. Пищевая промышленность России. Современное состояние, проблемы, ориентиры будущего развития./ Учебное пособие. М.: Финансы и статистика. – 2013. – 568 с.

85. Ильина И.В. Состояние и развитие ресурсного потенциала сельскохозяйственных предприятий региона [Электронный ресурс] / И.В.Ильина, О.В. Сидоренко // Региональная экономика: теория и практика. – Сборник номеров за 3 квартал 2009 г. - Изд-во Финансы и кредит. – 2009. - Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=62921 (дата обращения: 12.04.20014)

86. Ильинский, И.В. Инвестиции в будущее: образование в инвестиционном производстве / И.В. Ильинский. – СПб.: Изд-во СПб УЭФ, 1996. – 28 с.

87. Иода, Е.В. Совершенствование методологии оценки индивидуального человеческого капитала в интересах инновационного развития / Е.В. Иода, И.С. // Вестник ОрелГИЭТ. – 2011- № 4(18) – С.78-83.

88. Камалтдинова, Р.М. Рыночная мотивация формирования и развития человеческого капитала : дис. … канд. экон. наук : 08.00.01 / Камалтдинова Рузалия Маратовна. – Казань, 2009 – 177с.

89. Капелюшников, Р.И. Экономический подход Гэри Беккера к человеческому поведению Р.И. / Р.И. Капелюшников // США: экономика, политика, идеология.- 1993. - № 11. - С. 17.

90. Капелющников, Р.И. Теория человеческого капитала. [Электронный ресурс] / Р.И. Капелюшников. Режим доступа: http://www.libertarium.ru/10624 (дата обращения: 28.08.2017).

91. Карташова, Л.В. Управление человеческими ресурсами / Л.В. Карташова. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 235 с.

92. Качество жизни сельского населения: проблемы и перспективы: монография / Светлаков А.Г., Рудометова Г.В., Пьянкова К.В., Пашкова Н.С. – Пермь, 2005- 180 с.

93. Кендрик, Дж. Совокупный капитал США и его формирование / Дж. Кендкрик. – М.: Прогресс, 1978 – 263 с.

94. Кабанов, А.Я. Мотивация трудовой деятельности / А.Я. Кибанов, Н.А. Баткаева, Г.Н. Гагаринская. - Самара, СГТУ, 2009 – 352 с.

95. Кидуэлл, Д.С. Финансовые институты, рынки и деньги / Д.С. Кидуэлл, Р.Л. Петерсон, Д.У. Блэкуэлл. – СПб.: Питер, 2009. – 752 с.

96. Кириллова О.В. Состояние рынка труда в АПК и его регулирование: дис. … канд. экон. наук : 08.00.05 / Кириллова Ольга Викторовна.– Казань., 2004. – 206с.

97. Клаверов, В. Б. Повышение эффективности трудовых ресурсов в условиях становления экономики знаний / В.Б. Клаверов // Известия регионального финансово-экономического института. – 2014. - № 2 . – С. 65.
98. Климов, С.М. Интеллектуальные ресурсы организации / С.М. Климов. - СПб: Знание.- 2009.- 237 с.
99. Кнорринг, В. Искусство управления / В. Кнорринг. - М.: БЕК, 2004. – 290 с.
100. Ковтун, С.Н. Мотивация персонала как функция управления современной организацией : дис. … канд. экон. наук : 08.00.05 / Ковтун Светлана Николаевна. – М., 2005. – 173 с.
101. Козырев, А.Н. Оценка стоимости нематериальных активов и интеллектуальной собственности / А.Н. Козырев, В.Л. Макаров. - М.: РИЦ ГШ ВС РФ, 2003. – 358 с.
102. Козырев, В.М. Основы современной экономики / В.М. Козырев. - М.: Финансы и статистика, 2007. – 432 с.
103. Козырь, Ю.В. Размышления о стоимостной оценке знаний / Ю.В. Козырь. – М.: ИНФРА-М, 2004 – 345 с.
104. Колпакова, О.Н. Интеллектуальный капитал: теоретические аспекты управления / О.Н. Колпакова. - Монография. – М.: ПАЛЕОТИН, 2007 – 136с.
105. Кондратов, Е.В. Реформирование неплатежеспособных предприятий АПК Орловской области / Е.В. Кондратов // КАРО. Информационный бюллетень, 1999.- №3-4. С.149.
106. Коринский, А.В. Истоки и основное положение теории человеческого капитала / Коринский, А.В.// Креативная экономика. – 2007. - № 5. – С.3-10.
107. Корогодин, И.Т. Социально-трудовая система: вопросы методологии и теории/ И.Т. Корогодин. - Монография. – М.: ПАЛЕОТИН, 2005 – 120 с.
108. Корчагин, Ю.А. Взаимосвязь информации и человеческого капитала. [Электронный ресурс] / Ю.А. Корчагин. Режим доступа: http://www.lerc.ru/informatics/0001/0006/ (дата обращения: 24.05.2016)
109. Корчагин, Ю.А. Российский человеческий капитал: фактор развития или деградации?/Ю.А. Корчагин. - Монография. - Воронеж: ЦИРЭ, 2005 . - 252 с.

110. Корчагин, Ю.А. Человеческий капитал – сущность и развитие. - [Электронный ресурс] / Ю.А. Корчагин. Режим доступа: http://www.lerc.ru/?part=articles&art=3&page=16 (дата обращения: 25.05.2016)
111. Косьмин, А.Д. Проблемы совершенствования социально-экономической формы труда в агропромышленном комплексе России / А.Д. Косьмин. - Монография – М.: Экономика, 2007. – 237 с.
112. Коул, Д. Управление персоналом в современных организациях / Д. Коул. - М.: Вершина, 2004 – 298с.
113. Кочиева, Т.Б., Новиков Д.А. Базисные системы стимулирования / Т.Б. Кочнева. - Монография. – М.: РАН, 2000. – 108с.
114. Кремер, Н.Ш. Эконометрика / Н.Ш. Кремер, Б.А. Путко. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2002. - 311 с.
115. Кристиневич, С.А. Институциональные условия воспроизводства человеческого капитала в инновационной экономике / С.А. Кристиневич, А.М. Омельянюк. - Монография. – Брест: Издательство БрГТУ, 2008. - 152с.
116. Критский, М.М. Человеческий капитал в информационной экономике// Человеческий капитал в условиях современной трансформации экономики: Сборник научных трудов / М.М. Критский.– СПб, 2000 – С.8-15.
117. Критский, М.М. Человеческий капитал / М.М. Критский. - Л.: Изд. Ленинградского университета, 1991- 119 с.
118. Кузнецова, А.Р. Проблемы обеспеченности отрасли сельского хозяйства кадрами рабочих профессий (на материалах Республики Башкортостан) / А.Р. Кузнецова, Л.Р. Мамбетова // Фундаментальные исследования. 2016. № 8-1. С. 166-170.
119. Кузнецова, Н.В. Мотивационный менеджмент / Н.В. Кузнецова. - Монография. – Владивосток: Издательство Дальневосточного унив-та, 2005 – 337с.
120. Курганский, С.А. Человеческий капитал: сущность, структура, оценка/ С.А. Курганский. – Иркутск : ИГЭА, 2009. – 286 с.

121. Курмачева О.В. Социальная статистика. – Учебно-практическое пособие / О.В. Курмачева, О.А. Золотарева. – М: изд. центр ЕАОИ, - 2012. – 496 с.
122. Лавров Л.А. Экономический рост и человеческий капитал / Л.А. Лавров. - Монография. Издательство Омский государственный университете им. Ф.М. Достоевского, 2009 г., 196с.
123. Лисовская И.Н. Условия и факторы, определяющие состояние и уровень развития человеческого капитала градообразующих предприятий республики Казахстан. [Электронный ресурс] / И.Н. Лисовская // Инновационная экономика: новые задачи и вызовы. - Сборник I Международной научно-практической конференции. - Йошкар-Ола. – 2012. –Режим доступа: http://www.bibliorossica.com/book.html?&currBookId=15328
124. Логинов, А.А. Эффективность управления сельскохозяйственным производством на современном этапе развития экономики России. - [Электронный ресурс] / А.А. Логинов // Режим доступа – URL: http://www.kgau.ru/img/konferenc/75.doc (дата обращения: 13.03.2017).
125. Лукашевич, В.В. Эффективность инвестиции в человеческий капитал / В.В. Лукашевич // Полигрфист и Издатель. - 2002. - №6. - с.26-30.
126. Луковцева, Л.К. Формирование инновационного потенциала социально-экономического развития Южного федерального округа Российской Федерации [Электронный ресурс] / Л.К. Луковцева. - Монография. – Изд-во Дашков и К». – 2012. – 488 с. – Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/44105(дата обращения: 13.03.2017).
127. Лукьянова, А.А. Концепция управления знаниями в контексте управления человеческими ресурсами / А.А. Лукьянова // Вестник Омского университета. Серия «экономика». – 2011. - № 2. – с.23-29.
128. Майкин, Д.Н. Сущность и проблемы оценки качества жизни. – Региональная экономика: теория и практика [Электронный ресурс] / Д.Н. Майкин // Научно –практический и аналитический журнал. – Сборник номеров за 3 кварта 2007 г.- Изд-во Финансы и кредит. – 2007. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=62901

129. Макшанов, С.И. Управленческие философии и стратегии / С.И. Макшанов – СПб, 2006 – 297с.
130. Маннапов, Р.Г. Управление человеческими ресурсами в организациях сферы услуг: научные основы формирования и развития / Р.Г. Маннапов, Л.А. Берешева. - Монография. – М.: МАКС Пресс, 2011. – 176с.
131. Маринец И.Н., Калюгина С.Н. Формирование социально ответственного поведения: общенациональный и региональный аспекты [Электронный ресурс] / И.Н. Маринец, С.Н. Калюгина // Региональная экономика: теория и практика. Научно–практический и аналитический журнал. – Сборник номеров за 4 квартал 2009 г.- Изд-во Финансы и кредит. – 2009. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=62922
132. Маркова О.В. Управленческая парадигма инновационного развития мезоэкономических систем [Электронный ресурс] / О.В. Маркова. - Монография.- Изд-во «Креативная экономика». – 2014. – 192 с. – Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=64836
133. Маркс, К. Капитал / К. Маркс. – М.: государственное издательство политической литературы, 1960 - 907с.
134. Матвеев, А.М. Улучшение качественного состава кадров специалистов АПК Курганской области – основа повышения эффективности сельскохозяйственного производства / А.М. Матвеев // Сборник Аграрная наука: проблемы и перспективы. – Курган, 2002.
135. Мерцалов, А.А. Трудовой потенциал Российской молодежи: структура, воспроизводство, перспективы / А.А. Мерцалов. - М.: Луч, 1992.
136. Мескон, М. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури - М.: ООО «И.Д. Вильямс», 2008. – 672с.
137. Минеева, Н.Н. Характеристика видов человеческого капитала / Н.Н. Минеева, В.П. Неганова // Известия УрГЭУ. –2009. – 4 (26). –С. 29-35.
138. Митин А.Н. Дискурс о проблемах экономической эффективности в сельском хозяйстве России / А.Н. Митин, Я.В. Воронина // Аграрный вестник Урала. - 2017. - №5 (157). - С. 16

139. Михайлов, Г. Мотивация как функция управления / Г. Михайлов // Прикладная психология и психоанализ – 2008 - №1 – С.16-34.
140. Мокроносов, А.Г. Человеческий капитал или человеческий потенциал /А.Г. Мокроносов, Ю.В. Крутин // Идеи и идеалы. – 2017. – 2 (32). – С. 80-89
141. Морозова, А.П. Инвестиции в человеческий капитал и социальную инфраструктуру / А.П. Морозова // Социологические исследования. - 1998. - №9. - С. 72-77.
142. Муравьева К.Н. Современные аспекты теории человеческого капитала [Электронный ресурс] / К.Н. Муравьева // Ученые записки Санкт-Петербургского университета управления и экономики. – вып. 3 (38). – 2012. – С. 81-86. Режим доступа: http://www.bibliorossica.com/book.html?&currBookId=15853 (дата обращения: 25.03.2018).
143. Мясоедова, Т.Г. Человеческий капитал и конкурентоспособность предприятия / Т.Г. Мясоедова //Менеджмент в России и за рубежом. 2005. № 3. С. 29-37.
144. Некрасов К.В. Организационно-экономический механизм инновационного развития перерабатывающих организаций молочно-продуктового подкомплекса региона: дис. … канд. экон. наук : 08.00.01 [Электронный ресурс] / Некрасов Константин Викторович. – Екатеринбург, 2013. – 187 с. Режим доступа: http://dlib.rsl.ru/01006631293 (дата обращения: 10.02.2017).
145. Нестеров, Л. Национальное богатство и человеческий капитал / Л. Нестеров, Г. Аширова // Вопросы экономики. - №2 - 2003. - С.103.
146. Нестеров А.А. Проблемы человеческого капитала в современной экономике / Нестеров А.А., Форрестер С.В. - Монография.- Самара.- Самарский государственный технический университет.- 2010.- 179с.
147. Новаковская, О. Человеческий капитал как объект управления / О. Новаковская // Человек и труд. – 2001. - №12. – С. 78
148. Новиков, Д.А. Стимулирование в организационных системах / Д.А. Новиков. - Монография. – М.: Синтег, 2003 – 312с.

149. Носкова К.А. Формирование, накопление и развитие человеческого капитала [Электронный ресурс] / К.А. Носкова // Гуманитарные научные исследования - 2013. - № 5. Режим доступа: URL: http://human.snauka.ru/2013/05/3033 (дата обращения: 26.04.2015).
150. Нуреев, Р.Г. Теории развития: новые модели экономического роста (вклад человеческого капитала) / Р.Г. Нуреев // Вопросы экономики.- 2010. - №9. – С.15-19.
151. Оборина, Т.М. Мотивация как функция управления и ее реализация на сельскохозяйственных предприятиях (на материалах Пермского края) : дис. … канд. экон. наук : 08.00.05 / Оборина Татьяна Михайловна - Пермь, 2006 – 216с.
152. Овсянников, Е.В. Воспроизводство и использование человеческого капитала в сельском хозяйстве : дис. …канд. экон. наук : 08.00.05 / Овсянников Евгений Викторович -Курск, 2007 – 190с.
153. Овчинникова ,Т.И. Человеческий капитал как фактор экономического роста современного предприятия [Электронный ресурс] / Т.И.Овчинникова, О.В. Гончарова, М.Г. Хорева // Кадры предприятия - 2005 - №10 - URL: http://www.kapr.ru/articles/2005/10/4340.html (дата обращения: 10.03.17)
154. Овчинникова, Т.И. Интеллектуальные инновационные перспективы развития предприятия / Т.И. Овчинникова, О.П. Королев, Е.В. Абарина // Менеджмент в России и за рубежом. – 2007 - №3. – С.3-9.
155. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом, оценка эффективности / Ю.Г. Одегов, Л.В. Карташова. – М.: Экзамен, 2004. – 256с.
156. Одегов, Ю. Г.Формирование рынка труда в Республике Татарстан: теория и практика / Ю.Г. Одегов, Т.А. Шарифуллина, А.В. Тимирясова, О.М.Краснова. - Казань: «Познание», 2008. – 272 с.
157. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка / С.И. Ожегов, Н.Ю. Шведова. – М.: ООО «А ТЕМП», 2010. – 874 с.

158. Оноприенко, Ю.Н. Человеческий капитал как фактор регионального развития (на примере Хабаровского края): дис. …канд. экон. наук : 08.00.05 / Оноприенко Юрий Иванович. – М.. 2004. -191с.
159. Ореховский, П.А. Общая экономическая теория. Ч.1. / П.А. Ореховский. – Обнинск: МАСЗ, 2010. – 181с.
160. О благосостоянии домашних хозяйств Свердловской области в 2013-2017 годах: стат. сб. – Екатеринбург, 2018 – 96с.
161. Панченко А.Ю. Формирование механизма эффективной занятости населения сельской местности: дис.…канд. экон. наук: 08.00.05 / Панченко Александр Юрьевич. – Екатеринбург. – 2002. – 185 с. Режим доступа: http://dlib.rsl.ru/01002320700 (дата обращения: 17.01.18)
162. Палкина С.О. Формирование и использование человеческого капитала в сельском хозяйстве: диссертация кандидата экономических наук: дис.…канд. экон. наук: 08.00.05 / Палкина Светлана Олеговна. – Пермь. – 2014. – 232 с.
163. Палкина, С. О. Возможности формирования и развития человеческого капитала на предприятиях АПК / С.О. Палкина // Научное обозрение. Серия 1. Экономика и право. – 2011. – № 3. – С. 105-109.
164. Палкина, С. О. Методика оценки человеческого капитала в аграрном секторе экономики / С.О.Палкина, Н.А. Светлакова // Аграрный вестник Урала.– 2012. – № 6. – С. 101-103.
165. Пехтерева, Г.Ю. Человеческий капитал работников сельского хозяйства: дис. … канд. экон. наук : 08.00.01 / Пехтерева Галина Юрьевна. – Орел, 2006 – 186 с.
166. Подберезкин А.И. Роль национального человеческого капитала в период фазового перехода / А.И. Подберезкин, М.П. Гебеков. - Изд-во Московский государственный институт международных отношений, Университет Министерства иностранных дел Российской федерации. – 2012 г.- 375 с.
167. Половинко, В.С. Управление по целям: реализация в системе управления персоналом / В.С. Половинко. – Омск: Изд-во Ом.гос.ун-та, 2008. – 208с.

168. Попова, Л. Оценка человеческого капитала в контексте инновационного развития региона. - [Электронный ресурс] / Л. Попова. Режим доступа: http://viperson.ru/prnt.php?prnt=1&ID=633343 (дата обращения: 28.03.2016).
169. Потехин Н.А. Совокупный работник: интенсивное производство, управление / Н.А. Потехин – Свердловск: Изд-во Уральского университета,1987.-200с.
170. Потехин Н.А. Механизм комплексного управления подготовкой специалистов в ВУЗе/ Н.А. Потехин, А.Л. Анисимов. - Екатеринбург, 2004.
171. Потехин Н.А. Эффективное решение проблемы подготовки кадров - основа конструктивной социально-экономической политики России / Н.А. Потехин, В.Н. Потехин // Аграрный вестник Урала. - 2014. № 5 (123). С. 88-92.
172. Проблемы и перспективы инновационного развития территориальных социально-экономических систем / Под науч. ред. Наумова И.В. – Екатеринбург: Институт экономики УрО РАН, 2011. – 297 с.
173. Пустуев, А.Л. Зарубежные модели формирования человеческого капитала аграрной сферы и их использование / А.Л. Пустуев, О.С. Горбунова, В.И. Набоков, С.В. Петрякова, В.В. Калицкая, И.М. Перминова //Аграрный вестник Урала. -2017. - № 04 (158). -С. 92-96.
174. Пустуев, А.Л К вопросу социально-экономической устойчивости развития аграрного сектора / А.Л. Пустуев // Аграрное образование и наука. – 2016.- №2. – С.55
175. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. — 6-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 512 с.
176. Ромашов, О.В. Социология труда / О.В. Ромашов. – М.: Гардарика, 2001. – 398с.
177. Рощин С.Ю., Разумова Т.О.. Экономика труда: экономическая теория труда: Учебное пособие, — М.: ИНФРА-М. 2001
178. Рудометова, Г.В. Формирование и использование кадрового потенциала в сельском хозяйстве (на материалах Пермского края): дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / Рудометова Галина Васильевна. - Пермь, 2006 – 176с.

179. Рябов, К.В. Инвестиции в человеческий капитал как фактор инновационного развития промышленного предприятия: дис. … канд. экон. наук: 08.00.05[Электронный ресурс] / Рябов Кирилл Викторович // М., 2009. – 181 с. - Режим доступа: http://dlib.rsl.ru/01004592429
180. Савельева, С.В. Роль человеческого капитала в современной рыночной экономике: дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 [Электронный ресурс] / Савельева Снежана Владимировна//Самара, 2008. – 188 с. – Режим доступа: http://dlib.rsl.ru/01004106677
181. Савченко, П., Федорова М., Шелкова Е. Уровень и качество жизни: Понятия, индикаторы, современное состояние в России / П. Савченко, М. Федорова, Е.Шелкова //Российский экономический журнал – 2000. - №7. - С.66-73.
182. Сарабский, А.А. Зарубежный опыт организации оплаты труда сельскохозяйственных работников / А.А. Сарабский // Аграрный вестник Урала. - 2012. - № 4. - С. 107-109.
183. Сарабский, А.А. Вопросы организации и планирования труда в сельскохозяйственном производстве / А.А. Сарабский, А.Д. Понемасов, А.Ю. Панченко, Л.К. Иванова // Аграрный вестник Урала. - 2014. - № 11 (129). - 98-103.
184. Сафонов, А.Ю. Мотивация как основная функция управления предприятиями АПК: дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / Сафонов Алексей Юрьевич – Екатеринбург, 2006. – 182с.
185. Светлаков, А.Г. Стратегия экономической безопасности регионального агропромышленного комплекса: теория, методология и практика : дис. … д-ра экон. наук : 08.00.05 / Светлаков Андрей Геннадьевич. – Екатеринбург, 2007. - 418с.
186. Светлакова, Н.А. Проблемы развития новых форм хозяйствования в аграрном секторе экономики: дис. … д-ра экон. наук : 08.00.05 / Светлакова Нина Алексеевна. – М., 1993. – 513с.

187. Сельское хозяйство, охота и лесоводство в Свердловской области. Стат. сборник/ Управление Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области. - Екатеринбург, 2017. – 177с.
188. Сёмин, А.Н. Оплата труда – главный фактор закрепляемости молодых специалистов на сельских территориях / А.Н. Сёмин А.Н, В.М. Шарапова // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2014. – №10. – С. 35-38.
189. Сёмин А.Н. Оплата сельскохозяйственного труда: традиции и новые реалии А.Н. Семин // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2016. – №6. – С.5-10.
190. Семин А.Н. КОНЦЕПЦИЯ: принципы формирования и алгоритм разработки / А.Н. Семин. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ГСХА, 2008. - 252 с.
191. Синицына Г.И. Человеческий капитал, оценка качества и эффективности использования: дис. … канд. экон. наук: 08.00.05[Электронный ресурс] / Синицына Галина Иннокентьевна // Иркутск. – 2002. – 144 с. - Режим доступа: http://dlib.rsl.ru/01002308311(дата обращения: 05.08.2017)
192. Скоблякова, И.В. Циклы воспроизводства человеческого капитала / И.В. Скоблякова. - Монография. - М.: «Изд-во Машиностроение – 1» – 2006.
193. Скульская, Л.В. О проблемах сельскохозяйственного производства и его кадрового обеспечения. - [Электронный ресурс] / Л. В Скульская, Т.К. Широкова. – Режим доступа: http://institutiones.com/agroindustrial/1426-o-problemax-selskoxozyajstvennogo-proizvodstva.html (дата обращения: 25.04.2016)
194. Смирнов, В.Т. Классификация и виды человеческого капитала в инновационной экономике. [Электронный ресурс] / В.Т. Смирнов, И.В. Скоблякова //Режим доступа: http://creativeconomy.ru/library/prd165.php (дата обращения 02.06.2016)
195. Смирнов, В.Т. Управление человеческим капиталом / В.Т. Смирнов, И.В. Сошников, Ф.Б. Власов, И.В. Скоблякова - Орел: ОрелГТУ, 2005. – 258с.

196. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Кн.2. О природе капитала, его накоплении и применении. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.gumer.info/bibliotek_buks/Econom/smit/02.php. (дата обращения 21.12.2017)
197. Сорокина Н.В. Влияние стратегии регионального развития на приоритеты управления трудовым потенциалом / Н.В. Сорокина // Региональная экономика: теория и практика. Научно–практический и аналитический журнал. – Сборник номеров за 2 квартал 2009 г. - Изд-во Финансы и кредит. –2009. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=62920 (дата обращения 01.02.2018)
198. Сорочайкин А.Н. Влияние демографических факторов на выбор стратегии антикризисного управления: дис. … канд. экон. наук: 08.00.05 / Сорочайкин Андрей Никонович. – М., 2003, 128 с. – Режим доступа: http://dlib.rsl.ru/01002609770(дата обращения: 05.08.2017)
199. СтоуньерТ. Информационное богатство: профиль постиндустриальной экономики / Т. Стоуньер // Новая технократическая волна на Западе. М., 1986. С. 392-409
200. Строганов, Р.А. Особенности накопления человеческого капитала в современной России / Р.А. Строганов // Управление персоналом. - 2008. - №5. – С.24-28.
201. Струмилин, С.Г. Проблемы экономики труда. / С.Г. Струмилин М.-1957. - 598 с.
202. Стукач, В.Ф. Информационно-консультационные услуги в АПК (региональный аспект) [Электронный ресурс] / В.Ф. Стукач, В.М. Помогаев, С.Л. Петуховский. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=56481(дата обращения: 14.10.2017)
203. Сывороткина О.С. Методы и механизмы управления человеческим капиталом региона: дис. … канд. экон. наук :08.00.01 / Сывороткина Ольга Сергеевна. – Москва, 2006 . – 165 с.

204. Тактарова, С.В. Управление формированием человеческого капитала в условиях инновационного развития экономики [Электронный ресурс] / С. В. Тактарова, Г.Н. Тугускина. – Монография. - Москва : Русайнс, 2017. — 214 с. - Режим доступа: https://www.book.ru/book/922730 (дата обращения: 25.03.2018)
205. Тростин, А.С. Человеческий капитал и роль мотивации в его функционировании: дис. канд. экон. наук :08.00.01 / Тростин Алексей Сергеевич – Ярославль, 2007 .– 165 с.
206. Трясцин М.М. Пути совершенствования закрепления молодых специалистов в сельской местности / М.М. Трясцин, М.С. Дьякова // Аграрный вестник Урала – 2015. - №7 (137). – С. 91-94
207. Тугускина Г.Н. Человеческий капитал предприятия: теория, методология, оценка: дис. докт. экон. наук: 08.00.05 / Тугускина Галина Николаевна. - Москва, 2011.- 339 с.
208. Тугускина Г.Н. Методика оценки человеческого капитала предприятий [Электронный ресурс] / Г.Н. Тугускина // Управление персоналом – 2009. - №5. - Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-metodov-kolichestvennoy-otsenki-chelovecheskogo-kapitala(дата обращения: 05.08.2017)
209. Тугускина Г. Факторы, влияющие на стоимость человеческого капитала / Г. Тугускина // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2011. N 3. С. 68 – 75.
210. Туроу, Л. Будущее капитализма. Как сегодняшние экономические силы формируют завтрашний мир /пер. с анг. А.И. Федорова. – Новосибирск: Сибирский Хронометр, 1999. – 430с.
211. Устинова К.А. Управление человеческим капиталом как фактором инновационного развития региона: дис. канд. экон. наук: 08.00.05 / Устинова Ксения Александровна. - С.-Пб, 2014. – 215 с.
212. Фатхутдинов, Р.А. Управленческие решения / Р.А. Фатхутдинов. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 318с.
213. Фишер, С. Экономика / С. Фишер, Р. Дорнбуш, К. Шмалензи. – М.: Дело, 1993. –303с.

214. Формирование человеческого капитала. / Под ред. Н.Н. Даниленко, И.С. Долгополова. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009. – 120 с.
215. Цитен, Г. Глобализация. Общество. Личность / Г. Цитен Г, С.Р. Дворецкая, М.В. Дружинина. - Монография. – Архангельск: ИД САФУ.- 2014. – 194 с.
216. Чередилов А.А. Развитие трудового аграрного сектора экономики как фактора эффективного хозяйствования и землепользования: дис. … канд. экон. наук: 08.00.01 / Чередилов Антон Алексеевич. – М., 2007 – 226с.
217. Шамин А. Е. Опыт решения аграрных проблем в сельском хозяйстве Китая/ А. Е. Шамин, Н. Г. Вождаева// Вестник НГИЭИ. – 2011. – № 2. – С. 5–19.
218. Шарапова, В.М. Человеческий капитал как фактор повышения продовольственной безопасности региона / О.С. Горбунова, Т.М. Лялина, С.О. Палкина, В.М. Шарапова // Аграрный вестник Урала. – 2015. – № 1. – С. 95 – 97.
219. Шарапова, В.М. Программно-целевой метод управления сельским хозяйством как фактор конкурентоспособности / Б.А. Воронин, А.Г. Светлаков, В.М. Шарапова // Аграрный вестник Урала. – 2012. – № 5. – С. 91 – 94.
220. Шарапова Н.В. Регулирование оплаты труда - одна из функций воздействия государства на экономические процессы / В.М. Шарапова, Н.В. Шарапова // Наука и бизнес: пути развития. - 2018. - № 3 (81). - С. 169-173.
221. Экономическая история мира. В шести томах.Том IV. Под общей редакцией Конотопова М.В./ Изд-во «КноРус».-2015
222. Becker G. Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis// The Journal of Political Economy. Supplement. – 1962. – Oct.
223. Schults T. Capital Fomation by Education// The Journal of Political Economy.– 1960. – vol.68
224. Tnurow L. Jnwestment in Human Capital. Belmont, 1970. – p.15.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

УТОЧНЯЮЩИЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ФОРМ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

Фонд здоровья индивида – это его физические силы, «выносливость, работоспособность, иммунитет к болезням, период активной трудовой деятельности» [31].

Признанные активы индивидуального человеческого капитала следует рассматривать в данном случае как совокупность здоровья работников – элемента их персонального капитала, представленного рабочей силой (трудом) в данной организации.

Биофизический человеческий капитал – ценностный уровень физических способностей к выполнению трудовых операций, уровень здоровья населения региона. Одна часть этого капитала является наследственной, а другая – благоприобретенной в результате затрат человека и общества.

Природный потенциал нации включает не только биофизический капитал, но и социальное положение, и уровень жизни населения.

Интеллектуальный потенциал – совокупность образовательных, научно-инновационных и культурно-нравственных характеристик людей.

Культурные характеристики индивида имеют расширительно-ценностную оценку:

– социальную – качественные и количественные характеристики знаний, умений, квалификации, морально-нравственные качества, способности, образ и стиль жизни, имидж, социальные связи индивида;

– экономическую – совокупность затрат, связанных с развитием культурных характеристик индивида.

Бренд-капитал накапливается фирмой как совокупность коммерческих связей, PR, фирменных интеллектуальных нематериальных активов (идеи товарных марок и товарных знаков, коммерческие тайны, деловая репутация и т.п.), созданных на основе капитализации индивидуального интеллектуального потенциала сотрудников.[137]

Культурно-нравственный капитал включает «совокупность интеллектуальных способностей, образованности, умений, навыков, моральных качеств, квалификационной подготовки индивида или индивидов, которые используются в процессе осуществления социальной деятельности и при этом узаконивают обладание статусом и властью» [204].

Понятие национальных интеллектуальных преимуществ вытекает из предельно широкого понимания культурного, политического, организационного, человеческого, финансового, промышленного, технологического, инфраструктурного и ресурсного единства потенциалов отдельного государства, что позволяет выделить национальный капитал как совокупность вышеназванных потенциалов.

Трудовой капитал формируется всю жизнь по мере накопления опыта, трудовых навыков, умений и, самое главное, образования. Образование является главным способом в воспроизводстве квалифицированных работников [31]. В

организациях трудовой капитал воплощается в труде квалифицированных рабочих, доля которых зависит от применяемых технологий.

«Структурный капитал – это способность фирмы управлять своей производственно-организационной структурой, приспосабливаясь к меняющейся конъюнктуре рынка и одновременно изменяя ее в выгодном для фирмы направлении» [204].

Совокупный трудовой капитал или трудовой потенциал общества – совокупная общественная способность к труду, потенциальная трудовая дееспособность общества.

Структура трудового потенциала общества включает в себя: трудовой потенциал личности; трудовой потенциал коллектива предприятия, организации, фирмы; трудовой потенциал отрасли, региона и т.д.

Качественная сторона трудового капитала общества характеризуется:

– состоянием здоровья трудоспособного населения, показателями его психофизиологического развития;

– профессионально-квалификационным уровнем трудоспособного населения, т.е. уровнем общего и профессионального образования, наличием определенных знаний и практического опыта и навыков;

– социально-личностными характеристиками.

Количественная сторона трудового капитала выражается численностью трудоспособного населения и ресурсами рабочего времени (потенциальным фондом рабочего времени).

«Социальный капитал – это способность личности реализовать свой индивидуальный трудовой потенциал. Он «может быть определен как некоторый набор общественных отношений, который минимизирует операционные затраты» [137] информации в пределах всей экономики.

Социальный капитал связан с интеграцией каждого экономического субъекта в систему социальных отношений. Это капитал общения, сотрудничества, взаимодействия, взаимного доверия и взаимопомощи, формируемых в пространстве межличностных» [204] (интерперсональных) [31] трудовых экономических отношений.

Накопленный социальный капитал России составляют формы сотрудничества и коллективизма в процессе труда. Примерами негативного социального капитала являются участие в криминальных сообществах, злоупотребление исключительным положением и т.п. Социальный капитал имеет общественную, а не индивидуальную природу.

«Предпринимательский капитал – один из наиболее перспективных и важных» [204], но и достаточно редких видов человеческого капитала. Основа предпринимательского капитала – креативность, мобильность, коммуникативность, синтез знаний, предпринимательских способностей и способности управления ими. Такими способностями, по оценкам специалистов, обладает не более 5% населения. Вместе с тем в развитых странах доля предпринимателей во взрослом населении достигает 7-10%.

Организационный капитал – это систематизированная и формализованная компетентность компании, то есть информация, знания, которыми владеет организация в целом, а не ее отдельные работники, а также системы творческой активности и организационные возможности, направленные на создание продукта.

Организационный капитал включает:

– капитал инноваций, обеспечивающий способность компании к обновлению;

– капитал процессов, формирующих стоимость продукта.

Мотивационный капитал представляет собой фонд мобильности, т.е. совокупность иммигрантов, имеющих способности и ищущих возможность применить эти способности, обладающие денежной ценностью, не меньшей, чем затраты на их производство для принимающей страны (региона). В широком понимании капитал мобильности включает всю совокупность экономических мотиваций личности, побуждающих человека к поиску работы (отказу от трудовой деятельности), к смене профессии, должности, места работы.

Понятие **политического капитала** возникает в связи с тем, что в настоящее время экономика во многом переосмысливается как феномен культуры, а экономическое развитие рассматривается прежде всего (и в основном) как последствия использования культурных ресурсов.

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Положение о молодом специалисте организации аграрной сферы (проект)

I. Общие положения.

1. Настоящее Положение, разработанное в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и нормативно-правовыми актами Российской Федерации, определяет статус и обязанности молодого специалиста, а также гарантии, компенсации и обязанности организаций АПК в отношении молодого специалиста.

2. Настоящее Положение распространяется на молодых специалистов организаций аграрной сферы.

3. Настоящее Положение может использоваться организациями аграрной сферы всех организационно-правовых форм при разработке и актуализации внутренних нормативных документов в установленном порядке.

II. Статус молодого специалиста.

1. К молодым специалистам относятся выпускники образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования очной и заочной форм обучения в возрасте до тридцати пяти лет, принятые на работу в организации, функционирующие в сельской местности, а так же рабочих поселках (далее - выпускники), соответствующие следующим критериям:

- после обучения на основе договора о целевой подготовке специалиста - в течение 3 месяцев после окончания образовательного учреждения;
- на основании направления на работу, выданного образовательным учреждением по заявке сельскохозяйственной организации, - в течение 3 месяцев после окончания учебы;
- другие выпускники в год окончания образовательного учреждения.

2. Статус молодого специалиста - совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника образовательного учреждения со дня заключения трудового договора с сельскохозяйственной организацией.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет.

В случае перевода молодого специалиста из одной организации аграрной сферы в другую с согласия всех сторон данный статус за ним сохраняется и срок его действия не прерывается.

3. При приеме на работу в организацию аграрной сферы молодого специалиста ему выдается паспорт молодого специалиста.

Паспорт ведется молодым специалистом, при необходимости заполняется или заверяется работниками службы (отдела) управления персоналом, хранится у молодого специалиста или в службе (отделе) управления персоналом.

Целями ведения паспорта молодого специалиста являются составление индивидуальных планов профессиональной адаптации и развития молодого специалиста, контроль за их исполнением, а также мониторинг и оценка профессионального развития и совершенствования молодого специалиста, а

также планирование и, при необходимости, корректировка его профессиональной карьеры.

III. Организация адаптации и профессионального роста молодого специалиста

4. Мониторинг профессионального развития молодого специалиста осуществляется на основе оценок его компетенции при приеме на работу и в процессе работы - ежегодно.

Оценка компетенции производится службами (отделами) управления персоналом, в том числе с использованием методов тестирования.

5. На основании регулярной оценки компетенции молодого специалиста служба (отдел) управления персоналом планирует индивидуальную деловую карьеру молодого специалиста, целевые показатели его профессионального роста и развития. Планирование карьеры должно предусматривать нахождение молодого специалиста на конкретной должности в течение, как правило, не менее 1 года.

6. В течение одного месяца после принятия на работу молодого специалиста службой (отделом) управления персоналом организации на основе оценки знаний и навыков молодого специалиста составляется план его профессиональной адаптации и, при необходимости, план его деловой карьеры.

7. Для скорейшей адаптации молодого специалиста и приобретения им профессиональных навыков на срок до одного года организуется наставничество.

7.1. Кандидатура наставника рассматривается и утверждается приказом руководителя организации с согласия наставника и молодого специалиста.

7.2. За одним наставником может быть закреплено не более трех молодых специалистов.

7.3.Наставник закрепляется за молодым специалистом в течении первой недели с момента его назначения на должность.

7.4 Деятельность наставника может поощряться материально и нематериально руководящим органом организации.

7.5 Замена наставника осуществляется на основании приказа руководителя организации в случаях: невыполнения им своих обязанностей, увольнения или перевода на другую должность, выявившейся психологической несовместимости с молодым специалистом**,** по просьбе наставника или молодого специалиста.

8. Наставник обязан:

8.1. Изучать нормативные документы, методические рекомендации, инструктивные письма, регламентирующие деятельность молодого специалиста в организации, составить и реализовать планы работы с молодыми специалистами, изучить личные качества закрепленных за ним молодых специалистов.

8.2. Способствовать созданию оптимальных морально-психологических условий для адаптации молодых специалистов в коллективе, а также благоприятных условий их труда.

8.3. Мотивировать и поощрять молодых специалистов к саморазвитию и самосовершенствованию, оказывать им помощь в овладении теоретическими знаниями и практическими навыками в профессиональной деятельности.

8.4. Способствовать раскрытию творческого потенциала молодых специалистов.

9. Наставник имеет право по согласованию с руководителем организации привлекать других сотрудников организации к реализации поставленных задач по совершенствованию работы с молодыми специалистами, используя при этом различные формы деятельности**.**

10. Достижение целевых показателей развития компетенции молодых специалистов, характеристики наставников и выводы по завершении периода пребывания в статусе молодого специалиста служат основанием для дальнейшего формирования профессиональной карьеры указанных работников, в том числе для выдвижения их в резерв на замещение руководящих должностей.

IV. Обязанности организации аграрной сферы в отношении молодого специалиста.

11. Организация, признавая значительную роль молодых специалистов в аграрной сфере, принимает на себя следующие обязательства:

11.1. предоставлять молодому специалисту должность в соответствии с полученной им в образовательном учреждении направлением подготовки и профилем, а также требованиями квалификационных характеристик должностей руководителей и специалистов.

11.2. Создавать условия для профессиональной адаптации молодого специалиста.

11.3. Планировать деловую карьеру молодого специалиста с учетом его профессиональных знаний и личностных качеств, ежегодно оценивать его деятельность, рассматривать и осуществлять должностные перемещения молодого специалиста с учетом характеристик наставника, профессиональной компетентности и достигнутых результатов тестирования.

11.4. Организовывать периодическое повышение квалификации молодого специалиста с целью углубления его знаний с учетом специфики деятельности, профессионального уровня и компетенции.

11.5. Создавать условия для физического воспитания и физического развития молодых специалистов, ведения ими здорового образа жизни.

11.6. Формировать у молодых специалистов устойчивую гражданско-патриотическую позицию, уважительное отношение к ветеранам, традициям и культуре сельской местности.

11.7. Проводить соревнования и конкурсы профессионального мастерства, конференции молодых специалистов.

11.8. Обеспечивать индивидуальный подход в работе с молодыми специалистами, направленный на наиболее полное использование и развитие их творческого потенциала.

V. Гарантии и компенсации, предоставляемые молодому специалисту.

12. Молодому специалисту организацией предоставляется следующее:

12.1. После приема на работу молодому специалисту выплачивается единовременное пособие в размере 3 месячных должностных окладов (месячной тарифной ставки). Право на получение данного пособия сохраняется у молодого специалиста, ранее не воспользовавшегося этим правом в силу каких-либо обстоятельств, в течение срока его нахождения в статусе молодого специалиста.

12.2. В случае переезда молодого специалиста из другого региона:

а) оплачиваются расходы на переезд молодого специалиста и членов его семьи, а также на провоз имущества в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (к членам семьи молодого специалиста относятся жена (муж), а также дети и родители обоих супругов, находящиеся на его иждивении и проживающие вместе с ним);

б) оплачиваются расходы по обустройству на новом месте жительства:

- в размере одного должностного оклада и одной четвертой должностного оклада молодого специалиста на каждого переезжающего с ним члена семьи;
- в размере двух должностных окладов и половины должностного оклада молодого специалиста на каждого переезжающего с ним члена семьи при переезде в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности;

в) выплачиваются суточные за каждый день нахождения в пути следования к месту работы в размерах, не менее установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Предоставляется оплачиваемый отпуск для обустройства на новом месте жительства продолжительностью до семи календарных дней.

Возмещаются расходы по временному найму жилого помещения в порядке и размерах, определенных нормативными документами, или предоставляется временное жилье.

Конкретные размеры возмещения расходов, связанных с переездом в другой населенный пункт, и условия их возврата в случае увольнения молодого специалиста определяются организацией и включаются в дополнительное соглашение к трудовому договору.

13. Организация может, по своему усмотрению, с учетом имеющихся возможностей использовать и иные меры поддержки молодых специалистов.

14. Молодому специалисту предоставляется материальная поддержка для приобретения жилого помещения в собственность или строительства дома из средств регионального бюджета. Размер ее определяется Правительством региона.

15. Детям молодых специалистов предоставляются бесплатно место в детских дошкольных учреждениях, принадлежащих организации.

16. Молодому специалисту при бракосочетании выделяется материальная помощь в размере 2 должностных окладов.

17. Молодому специалисту при рождении ребёнка выделяется материальная помощь в размере 2 должностных окладов, приобретаются для новорожденных детей молодых специалистов коляска и комплекты детских принадлежностей.

VI. Обязанности молодого специалиста.

18. Молодой специалист обязан:

18.1. Проработать в организации проработать в организации не менее 5 лет с момента заключения трудового договора.

18.2.Выполнять требования законодательства о труде Российской Федерации и правила внутреннего трудового распорядка организации.

18.3.Выполнять должностные обязанности, решать поставленные производственные задачи, соблюдать производственную и трудовую дисциплину, точность и аккуратность при исполнении порученной работы.

18.4. Постоянно работать над повышением своего общеобразовательного и профессионального уровня.

18.5. Участвовать в разработке и внедрении инноваций в организации.

19. Молодой специалист возвращает денежные средства и материальные ресурсы или их денежный эквивалент, предоставленные ему в соответствии с пунктами 12-17 настоящего Положения:

а) если он уволен по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 5-11 и 13-14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

б) если он до окончания срока работы, предусмотренного трудовым договором, а при отсутствии определенного срока – до истечения 3 лет работы уволился по собственному желанию.

Реализация данной Региональной программы позволит (по плановым расчетам) к концу 2020 года сократить дефицит молодых квалифицированных специалистов сельскохозяйственных организаций Свердловской области на 50%.

ПРИЛОЖЕНИЕ В

Анкета для проведения опроса в фокус-группах учащихся студентов аграрного ВУЗа

Уважаемые студенты! Просим Вас ответить на ряд вопросов, направленных на исследование формирования человеческого капитала в сельском хозяйстве Свердловской области. Ваше мнение важно для нашего исследования!

Специальность _____Курс _____

Форма обучения:

За счет средств бюджета

За счет собственных средств (по договору)

Целевая (целевая контрактная)

1. Имеете ли своей целью по окончании ВУЗа трудоустроиться в сельскохозяйственной организации?

Да Нет

Еще не определился(лась)

2. Планируете ли Вы по окончании вуза работать по полученному сельскохозяйственному профилю?

Да Нет

Еще не определился (лась)

3. Где территориально Вы планируете трудоустраиваться?

Только в городе

Вернусь в свой район

Местность не имеет значения, если найду достойную работу

4. **Какие сферы деятельности наиболее приемлемы в Вашем районе?**

создание фермерского хозяйства

коммерция

развитие народных промыслов

создание подсобных производств

5. Вы заняты в настоящее время:

Да, имею неполное трудоустройство

Нет, все время посвящаю учебе.

6. Кем бы Вы хотели стать в будущем?

наемным работником (с хорошей зарплатой)

собственником

совладельцем-собственником

7.Как Вы оцениваете свои предпринимательские способности

Отлично

хорошо

удовлетворительно

не удовлетворительно

8. В какой сфере АПК трудоустройство для Вас более предпочтительно?

В сфере производства сельскохозяйственной продукции

В сфере переработки и реализации сельскохозяйственной продукции

Не имеет значения

9. Проранжируйте факторы, делающие для Вас труд в сельском хозяйстве непривлекательным:

Низкая заработная плата

Неблагоприятные условия труда

Неразвитость социально-экономической инфраструктуры села Неудовлетворительные жилищные условия

Устаревшая материально- техническая база

Сложность адаптационного периода

Отсутствие наставничества

Отсутствие карьерного роста

Мало молодежи

Беспокойство за будущее детей

Отсутствие условий для досуга и отдыха

Отсутствие необходимой медицинской помощи

Трудности с современными средствами коммуникаций в местности (сотовой связи, интернета, телефонных линий)

Затрудненность транспортного сообщения

Неудовлетворительное состояние учреждений образования и здравоохранения

Иные факторы_____

10. Проранжируйте факторы, делающие для Вас занятость на сельхозпредприятиях сельской местности привлекательной:

Больше шансов трудоустроиться по специальности

Благоприятная экологическая обстановка

Меньшие затраты на проживание, питание, одежду и прочие нужды

Особый образ жизни и культурные традиции

Близость к природно-рекреационным объектам

Натуральные и качественные продукты питания

Близость проживания родственников

Иные факторы _____

11. Вопрос для студентов, обучающихся за счет собственных средств (по договору): Если бы государство или организация оплатили бы Ваше обучение с выплатой стипендий, согласились бы Вы работать в аграрной сфера?

Да, срок не имеет значения

Да, на срок не более 5 лет

Да, на определенный срок с условием продления трудового договора, если устроят социально-бытовые условия и размер оплаты труда

Нет, уже трудоустроен в городе

Нет, так как в городе удерживают семейные обстоятельства.

12. Вопрос для студентов, проходящих обучение в рамках целевой контрактной подготовки:

Планируете ли Вы после окончания вуза вернуться на работу в сельскую местность? Если «нет», то почему? **Спасибо за участие!**