

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ОРЕНБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

На правах рукописи



Рахматуллина Ляйсана Ильдаровна

**ВОСПРОИЗВОДСТВО ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ
В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ**

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,
доцент Чулкова Е. А.

Оренбург 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА	13
1.1 Сущность и роль трудовых ресурсов как экономической категории ...	13
1.2 Особенности процесса воспроизводства трудовых ресурсов как фактора развития сельского хозяйства.....	26
1.3 Институциональные аспекты воспроизводства трудовых ресурсов в сельском хозяйстве.....	42
2 ИССЛЕДОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СЕЛЬСКИХ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ	56
2.1 Методика исследования состояния сельских трудовых ресурсов и их занятости в аграрном секторе.....	56
2.2 Структурно-временной анализ особенностей воспроизводства сельского населения как фактора формирования трудовых ресурсов Оренбургской области.....	69
2.3 Исследование состояния, тенденций развития и территориального распределения сельских трудовых ресурсов Оренбургской области....	85
3 МЕХАНИЗМ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВОСПРОИЗ- ВОДСТВЕННОГО ПРОЦЕССА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА И ЕГО ОТРАСЛЕЙ ..	99
3.1 Системный подход к анализу состояния и тенденций развития трудовых ресурсов аграрного сектора.....	99
3.2 Использование квалифицированных рабочих в сельском хозяйстве: профессионально-отраслевой подход с учетом гендерных аспектов.....	113
3.3 Алгоритм оценки эффективности труда рабочих кадров в сельхозорганизациях муниципальных районов.....	123
3.4 Методические рекомендации по углубленному анализу территориального размещения рабочих кадров сельхозорганизаций на основе матричного подхода.....	137
3.5 Направления повышения эффективности воспроизводства трудовых ресурсов в аграрном секторе Оренбургской области.....	149
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	160
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	166
ПРИЛОЖЕНИЯ	180

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. В период становления инновационной экономики и реализации его первого этапа в сельском хозяйстве – модернизации его отраслей и формирования условий перехода к новой экономике, основанной на своевременном применении новых знаний и высоких технологий в производстве и управлении, приоритетной стратегической задачей является формирование высококвалифицированных кадров, так как именно они выступают важнейшим ресурсом и основой повышения конкурентного уровня каждого предприятия и отрасли в целом.

Проблемы функционирования сельского хозяйства, требующие комплексного, системного решения множества производственно-экономических, организационных, экологических, социальных и правовых вопросов, многогранны и противоречивы. При этом главенствующее положение среди приоритетных направлений государственной политики занимает проблема продовольственной безопасности страны [110]. Она предполагает обеспечение населения продуктами питания в основном собственного производства. Нами разделяется мнение, высказанное в [66], что первостепенная роль в этом отношении принадлежит сельскохозяйственным организациям.

Аграрное производство является ведущей отраслью на сельских территориях, его роль в обеспечении продовольственной независимости страны огромна. Продовольственная безопасность достигается за счет самообеспечения продуктами питания каждого субъекта и страны в целом, исходя из природно-климатических особенностей и уровня экономического развития территорий, а также импорта недостающих продуктов из других стран. В статье Семина А.Н. [107] отмечается, что для многих коммерсантов, занимающихся импортом продовольствия, характерно стремление извлекать максимальные доходы за счет закупки за рубежом низкосортных товаров с просроченными сроками годности, что приводит к разрушению отечественного аграрного производства, захвату российского

внутреннего рынка продукцией других стран, вытеснению российских товаропроизводителей. Особенно ситуация обострилась в последнее время, вызовы внешней среды усиливаются, введенные санкции порождают необходимость срочного решения проблемы импортозамещения, к тому же девальвация рубля значительно снижает уровень жизни населения.

В этих условиях для обеспечения продовольственной безопасности требуется устойчивое развитие отечественного аграрного производства. Как считает академик Ушацев И.Г., «Главными приоритетами в этом процессе являются: сохранность и рациональное использование средств производства (земля, труд, капитал), а также повышение эффективности их использования» [124].

В связи с этим актуальными проблемами для сельских территорий в современных условиях стали формирование, распределение и эффективное использование трудовых ресурсов организаций аграрного сектора экономики, которые обеспечивают внутренний рынок России продовольствием.

Аграрный рынок труда регионов в разрезе муниципальных районов отличается большой неоднородностью, их особенности и различия обусловлены историческим развитием этнических общностей на той или иной территории, её природными, социальными и экономическими условиями, обеспечивающими комфортность проживания населения. В научной среде [117, 113] существует мнение, что этнодемографический фактор в современных условиях с учетом воспроизводственного процесса становится основным в формировании человеческого потенциала конкретной области, так как он детерминирует экономически активное население и является комплексным стабилизатором социально-экономического положения территории.

И, следовательно, он в значительной степени формирует, на наш взгляд, трудовые ресурсы в аграрном секторе экономики и их пространственную структуру. Неоднородность рынка труда требует обоснованного выбора регулирующих воздействий со стороны органов власти регионов, особую важность это имеет для регионов аграрного и агроиндустриального типов, в которых значительна доля сельского населения. В силу этого в настоящее время возрастает потребность глубокого анализа динамики значимых факторов в теории экономики труда,

которыми являются: во-первых, воспроизводство населения, так как основой пополнения трудовых ресурсов в будущем выступает возрастная категория лиц моложе трудоспособного возраста; во-вторых, эффективность труда, которая выступает базой для рационального использования трудовых ресурсов и непосредственно влияет на рост конкурентоспособности как конкретных предприятий, так и аграрного сектора в целом и др.

Эти обстоятельства обуславливают необходимость теоретического осмысления значения и роли труда как особого вида ресурсов в АПК, развития методического обеспечения анализа и оценки процессов его формирования, распределения и перераспределения, а также рационального использования, разработки рекомендаций по активизации фаз воспроизводства трудовых ресурсов аграрного сектора. Кроме того, требуется разработка мер по регулированию занятости в разрезе муниципальных районов. Нерешенность указанных задач и их важность для социально-экономического развития территорий и их продовольственной безопасности, определяют актуальность темы исследования.

Степень разработанности проблемы. Вопросам теории воспроизводства трудовых ресурсов посвящены труды как зарубежных исследователей Г.С. Беккера, М. Блауга, С. Боулса, Р. Дорнбуша, А. Маршалла, Д.С. Милля, У. Петти, Ж.Б. Сея, Н.У. Сениора, А. Смита, Л. Туроу, С. Фишера, Л. Хансена, К.Е. Шмалензи и др., так и отечественных ученых О.С. Белокрыловой, Ю.И. Богомоловой, И.П. Варнавской, А.К. Гастева, Н.А. Горелова, А.А. Заиченко, Т.В. Касаевой, Е. Кулагиной, И. Лаврентьевой, Л.М. Низовой, Н.А. Потехина, Г.А. Пруденского, А.А. Сарабского, А.Н. Семина, С.Г. Струмилина, Ф.К. Шакирова и др.

Эти проблемы на мезоуровне исследованы в публикациях Н.А. Баранник, В.И. Васянина, Г.П. Горбачевой, А.Г. Гранберга, Т.Д. Дегтяревой, Е.В. Каргополовой, О.А. Козловой, Л.А. Кошелевой, А.И. Кузьмина, В.Н. Лексина, В.Я. Любовного, В.Н. Мясниковой, Т.В. Примака, О.С. Пчелинцева, А.И. Татаркина, Г.В. Чепурко, Н.З. Шаймарданова, А.Н. Швецова и др.

Проблемы развития АПК исследовались А.И. Алтуховым, И.П. Богомоловой, А.П. Косованом, В.И. Набоковым, А.И. Хоревым, А.С. Чижиком, В.М. Шараповой,

Е.А. Шаховой и др. Комплексному анализу состояния социально-трудовой сферы села, проблемам занятости и эффективного использования трудовых ресурсов в АПК посвящены работы Л.В. Бондаренко, И.Н. Буздалова, Б.А. Воронина, Д.В. Звягинцева, А.Э. Котляра, И.Д. Мацкуляка, М.В. Носковой, В.П. Панкова, И.В. Разорвина, О.Д. Рубаевой, Е.В. Серовой, А.Б. Соскиева, Л.А. Сычевской, М.П. Тушканова, Е.А. Чулковой, В.Я. Чуракова, Г.И. Шмеля и др.

Институциональный подход к изучению трудовых ресурсов был раскрыт в работах И.А. Ашмарова, М. Аюпова, В.П. Беклемешева, Р.Г. Волкова, С.А. Кристиневиц, Д. Норта, А.М. Омелянюка, Е. Попова, А. Сергеева, О.Г. Солнцева, Г.Г. Терехова, М.Ю. Хромова и др.

Несмотря на значительное количество научных работ, многие аспекты исследования трудовых ресурсов в сельской местности и особенно в АПК в настоящее время недостаточно проработаны, в частности, отсутствуют методические подходы к их структурно-временному анализу в субъектах РФ, в том числе с учетом демографических процессов как важнейшего фактора их воспроизводства, а также эффективности использования этого вида ресурсов на внутрирегиональном уровне в разрезе муниципальных районов, которые согласно федеральному закону №131 обязаны создавать условия на своей территории для развития этого сектора экономики. В связи с этим возрастает значимость повышения обоснованности при принятии взвешенных управленческих решений в системе отраслевого менеджмента АПК и особенно сельскохозяйственного производства (СХП). Эти обстоятельства стали основными при выборе темы диссертации, её цели и поставленных задач исследования.

Объектом исследования являются трудовые ресурсы сельского хозяйства и его отраслей. **Предметом исследования** – экономические отношения, возникающие в процессе воспроизводства трудовых ресурсов сельского хозяйства на современном этапе развития.

Цель диссертации – обоснование теоретических положений и методических подходов, разработка практических рекомендаций по воспроизводству трудовых ресурсов сельского хозяйства в условиях демографических ограничений, структурных

сдвигов в занятости сельского населения для повышения эффективности их использования.

Для достижения поставленной цели сформулированы и решены **следующие задачи исследования:**

- уточнить сущность трудовых ресурсов и проанализировать их роль в сельском хозяйстве, выявить факторы их воспроизводства с учетом особенностей аграрного производства;
- разработать методику исследования сельских трудовых ресурсов и их занятости в СХП, объединяющую отраслевой и структурно-временной подходы к анализу состояния трудовых ресурсов организаций этого сектора экономики с учетом демографической ситуации и их территориального распределения;
- оценить состояние трудовых ресурсов муниципальных районов и их использования в СХП с учетом их пространственного аспекта и воспроизводства сельского населения на примере Оренбургской области, выявить их тенденции, особенности и проблемы на основе применения предложенной методики;
- разработать алгоритм оценки эффективности использования рабочих кадров в сельскохозяйственных организациях муниципальных районов области;
- предложить методические рекомендации по анализу территориального размещения рабочих кадров сельскохозяйственных организаций муниципальных районов по показателям эффективности их труда; разработать механизм повышения эффективности воспроизводства трудовых ресурсов в сельском хозяйстве и комплекс мер по активизации их использования.

Теоретической и методологической основой диссертационного исследования являются публикации зарубежных и отечественных ученых по экономической теории, экономике сельского хозяйства, экономике труда, теории управления системами, периодические издания, информационные ресурсы сети Internet, материалы исследований соискателя. Для решения поставленных задач применялись монографический, расчетно-конструктивный, абстрактно-логический, системный, сравнительный и статистические методы исследования.

Информационной базой исследования послужили законодательные и

нормативные акты федерального и регионального уровней, официальные материалы Федеральной службы государственной статистики РФ, в том числе по областям России, аналитические материалы по Оренбургской области, Министерства сельского хозяйства, пищевой и перерабатывающей промышленности, данные периодической печати и приводимые в научной литературе, экспертные оценки и разработки отечественных экономистов, а также личные аналитические разработки соискателя.

Область исследования соответствует паспорту ВАК при Минобрнауки России по специальности 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством», специализация – Экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами (АПК и сельское хозяйство): п. 1.2.33. Особенности воспроизводственного процесса в сельском хозяйстве, в том числе воспроизводства основных фондов, земельных и трудовых ресурсов, инвестиционной деятельности, финансирования и кредитования; 1.2.35. Особенности формирования и использования человеческого капитала в аграрном секторе, занятость и доходы сельского населения; 1.2.38. Эффективность функционирования отраслей и предприятий АПК.

Наиболее существенные результаты исследования, полученные автором, и их научная новизна.

1) Дополнена трактовка понятия «трудовой потенциал сельского хозяйства» как совокупности имеющихся трудовых ресурсов и нереализованных возможностей по их наращиванию; расширено определение «трудовые ресурсы сельского хозяйства», его отличает их понимание как сложной динамической системы, включающей работников хозяйствующих субъектов различных организационно-правовых форм, и раскрытие сущности индивидуального трудового ресурса работника; предложена классификация факторов, влияющих на воспроизводственный процесс трудовых ресурсов сельского хозяйства с учетом установленных особенностей проживания и занятости населения в сельской местности, что позволило предложить структурно-логическую схему воспроизводства трудовых ресурсов сельского хозяйства, отражающую его компоненты, их взаимосвязи и иерархическую структуру на базе сочетания фазного и институционального подходов (п.п. 1.2.33, 1.2.35 Паспорта специальности ВАК).

2) Разработана методика структурно-временного исследования состояния

сельских трудовых ресурсов и их занятости в организациях аграрного сектора. Её отличием является применение системного и структурного подходов для комплексного анализа воспроизводства сельского населения, как фактора формирования трудовых ресурсов сельского хозяйства, выявления их характеристик, тенденций и пространственного распределения в муниципальных районах на базе предложенной автором классификации его трудовых ресурсов (на основе профессионально-отраслевого подхода с учетом гендерных аспектов) и типологических группировок, что обеспечивает глубину проводимого исследования и выявление особенностей и различий, в том числе и латентных, в использовании трудовых ресурсов сельского хозяйства (п. 1.2.33, п.1.2.35 Паспорта специальности ВАК).

3) Выявлены особенности воспроизводства трудовых ресурсов в сельской местности на основе авторских типологий муниципальных районов по численности занятых в экономике, плотности населения, количеству трудоспособного населения, численности работающих в организациях СХП и др., что обеспечивает их системное отображение; установлены тенденции старения сельских трудовых ресурсов, снижения численности населения в трудоспособном возрасте и моложе его, роста демографической нагрузки. Показано, что в аграрном секторе наблюдаются тенденции: роста общего числа организаций, доли женщин в профессиях животноводства; уровня профессионального образования, в т.ч. рабочих кадров; сокращения числа организаций в государственном и муниципальном секторах, численности занятых в отраслях (кроме перерабатывающих предприятий). Эти результаты расширяют информационную поддержку при формировании аграрной политики и стратегий развития аграрного сектора экономики (п. 1.2.33, п. 1.2.35 Паспорта специальности ВАК).

4) Разработан алгоритм оценки эффективности рабочих кадров в сельхозорганизациях районов на основе типологизации по введенным автором синтетическим показателям эффективности труда в сельском хозяйстве районов и его отраслях (растениеводстве и животноводстве), что дает возможность выявления отраслевых и территориальных особенностей, а также проведения структурного анализа результативности СХП типов районов для установления проблем и обоснования принятия комплексных адресных мер по их устранению. На базе

алгоритма выявлены особенности трудовых ресурсов в аграрном производстве: их значительная неоднородность по данному показателю, которая в растениеводстве сглаживается, а в животноводстве растёт, концентрация производства в группе районов с высоким уровнем эффективности рабочих кадров и др. (п. 1.2.33, п. 1.2.38 Паспорта специальности ВАК).

5) Предложены методические рекомендации по углубленному анализу территориального размещения рабочих кадров сельхозорганизаций с применением матричного подхода на основе позиционирования районов одновременно по двум синтетическим показателям эффективности труда, а также в разрезе природно-климатических зон области, что позволяет выявить и оценить их межрайонную и межзональную дифференциации. Разработан механизм повышения эффективности воспроизводства трудовых ресурсов в аграрном секторе экономики, на его основе сформирован комплекс мер по активизации их использования по фазам воспроизводственного процесса и с учетом институтов, оказывающих воздействие на их формирование на макро- и микро- уровнях. (п. 1.2.33, п. 1.2.38 Паспорта специальности ВАК).

Теоретическая и практическая значимость исследования. Основные положения диссертационной работы вносят вклад в развитие теории экономики сельского хозяйства и управления аграрным производством в части раскрытия понятийного аппарата, предложенных методических подходов к анализу трудового потенциала на мезоуровне, оценке эффективности использования рабочих кадров и их дифференциации (межрайонной и межзональной). Практическая значимость результатов состоит в их ориентации на использование в качестве методического обеспечения для системного анализа состояния, выявления региональных особенностей и тенденций, оценке эффективности трудовых ресурсов в сельском хозяйстве и его отраслях с целью обоснованного принятия решений при формировании аграрной политики и стратегий развития аграрного сектора районов и области в целом.

Диссертация выполнена в рамках госбюджетных научно-исследовательских работ «Системные исследования социальных трансформаций муниципальных районов приграничного региона. Демографическая ситуация и условия жизни сельского населения Оренбургской области» (гос. рег. № 01201179030) и «Системное

исследование сельскохозяйственного производства региона и обоснование стратегических приоритетов его развития» (гос. рег. № 01201454274) ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный аграрный университет».

Апробация и внедрение работы. Основные результаты исследования докладывались на 7 международных научно-практических конференциях: «Актуальные вопросы экономических наук» (Новосибирск, 2010), «Экономика современного общества: актуальные вопросы антикризисного развития» (Саратов, 2010), «Состояние, перспективы экономико-технологического развития и экологически безопасного производства в АПК» (Оренбург, 2010), «Аграрная наука и образование в условиях становления инновационной экономики» (Оренбург, 2012), «Инновационное развитие экономики АПК: теория, история и современная практика» (Оренбург, 2013), «Современные проблемы экономики АПК в исследованиях молодых ученых» и «Современные концепции научных исследований» (Москва, 2013, 2015); на научно-практических конференциях: «Стратегические приоритеты социально-экономического развития Оренбургской области», «Актуальные проблемы развития современной экономики России», «Социально-экономическое развитие России в условиях ВТО», «Социально-экономические проблемы регионального развития» (Оренбург, 2010, 2012, 2014, 2015).

Полученные в работе результаты использованы в практической деятельности Министерства сельского хозяйства, пищевой и перерабатывающей промышленности и Министерства труда и занятости Оренбургской области, также в сельхозорганизациях Саракташского района, в научной и образовательной деятельности ФГБОУ ВО Оренбургский ГАУ, имеются справки о внедрении результатов.

Публикации. Основные положения диссертации опубликованы в 21 печатной работе, в том числе монографии и в 5 статьях в журналах, рекомендованных ВАК при Минобрнауки РФ, их общий объем - 14,88 п.л., авторский – 11,7 п.л.

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы, включающего 153 наименований, и 6 приложений. Она содержит 166 страниц основного текста, в том числе 25 таблиц и 24 рисунка.

Во введении обоснована актуальность темы, показана степень её

разработанности, сформулированы цель и поставленные задачи исследования, раскрыта новизна, теоретическая и практическая значимость полученных результатов.

В первой главе «Теоретические основы воспроизводства трудовых ресурсов сельского хозяйства» изложены сущность и роль трудовых ресурсов как экономической категории, особенности их воспроизводства как фактора развития аграрного сектора, институциональные аспекты их воспроизводства в сельском хозяйстве, предложены классификация факторов, влияющих на воспроизводственный процесс трудовых ресурсов, и структурно-логическая схема их воспроизводства в разрезе фазного и институционального подходов.

Во второй главе «Исследование формирования и использования сельских трудовых ресурсов» разработана методика исследования состояния сельских трудовых ресурсов и их занятости в организациях аграрного сектора, выявлены особенности воспроизводства населения как фактора формирования трудовых ресурсов в сельской местности, дана характеристика состояния, тенденций развития и пространственного распределения трудовых ресурсов по территории Оренбургской области.

В третьей главе «Механизм повышения эффективности воспроизводственного процесса трудовых ресурсов в организациях сельского хозяйства и его отраслей» раскрыты предлагаемые методические подходы к анализу состояния и тенденций развития трудовых ресурсов аграрного сектора, использованию квалифицированных рабочих в СХП, позиционированию районов по показателям эффективности труда. Разработаны алгоритм оценки эффективности труда рабочих кадров в сельхозорганизациях муниципальных районов, методические рекомендации по их дифференциации, механизм повышения эффективности воспроизводства трудовых ресурсов в аграрном секторе экономики. Предложен комплекс мер по активизации использования трудовых ресурсов сельского хозяйства.

В заключении обобщены результаты проведенного исследования и сформулированы предложения по повышению эффективности воспроизводства трудовых ресурсов в отраслях сельского хозяйства.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

1.1 Сущность и роль трудовых ресурсов как экономической категории

Уровень развития общества в любом государстве в значительной степени определяется состоянием человеческого потенциала, то есть составом населения и трудовыми ресурсами данной территории. Понятие «труд» используется в экономической литературе в двух существенно различных значениях, во-первых, как процесс, во-вторых, как вид экономических ресурсов. Мы будем рассматривать сущность трудового ресурса, то есть понятия труда в системе экономических ресурсов. А. Маршалл считает, что труд – это «всякое умственное и физическое усилие, предпринимаемое частично или целиком с целью достижения какого-либо результата, не считая удовлетворения, получаемого непосредственно от самой проделанной работы». По определению В. Иноземцева труд – это деятельность, выполняемая «под прямым или опосредованным воздействием внешней материальной необходимости» [4, с.71].

Экономическое развитие общества и его состояние зависит от количества, состава и качества его населения. В зарубежной литературе применяют термин «человеческие ресурсы» - часть населения и фактор экономического развития общества. В отечественной науке используют термины «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал общества». По нашему мнению, трудовые ресурсы являются одной из форм выражения понятия «человеческие ресурсы».

В современной реальности для углубленного изучения всех проблем, связанных с трудовыми ресурсами необходимо четко определить, что понимается под экономической категорией «трудовые ресурсы». Первым о «трудовых ресурсах» как экономической категории в 1922 году заговорил академик С.Г. Струмилин. В своей статье он охарактеризовал трудовые ресурсы в сравнении с материальными

ресурсами. С.Г. Струмилин выделил трудовые ресурсы как один из важнейших элементов экономического потенциала страны, в данное им понятие входят как экономически активное, так и неактивное население, у которого имеются необходимые физические и интеллектуальные способности.

С классификацией состава трудовых ресурсов С.Г. Струмилины согласны В.В. Адамчук, А.П. Зинченко, Ф.К. Шакиров и др., Международная организация труда также выделяет экономически активное и экономически неактивное население в составе трудовых ресурсов (рисунок 1).

Экономически активное население включает людей, предлагающих свой труд и способности для создания товаров и услуг. В свою очередь трудоспособное население подразделяются на занятых и безработных. К занятому населению относят лиц обоего пола в возрасте от 16 лет и старше, а также лиц младших возрастов, которые в рассматриваемый период осуществляли работу по найму за вознаграждение, денежные средства или с ними расплачивались в натуральной форме, а также другую деятельность, приносящую прибыль. В эту категорию также входит население, временно отсутствовавшее на работе по следующим обстоятельствам: болезни либо травмы; выходных дней; ежегодного отпуска; различного рода отпусков, как с сохранением содержания, так и без сохранения содержания, отгулов; отпусков по инициативе администрации; забастовок и других обстоятельств. Лица, выполняющие работу без оплаты на семейном предприятии, также входят в состав занятых трудовых ресурсов [2].

К безработному населению принадлежат лица от 16 лет и старше, которые в течение определенного времени:

- не имели работы (либо деятельность, приносящая прибыль);
- искали работу;
- готовы были приступить к работе.

Экономически неактивное население – это люди в неработоспособном возрасте. Данная категория охватывает учащихся и студентов; пенсионеров; лиц, получающих пенсии по инвалидности; население, занятое ведением домашнего хозяйства. Лица, которые перестали искать работу, исчерпав все возможности ее получения, но которые имеют способности и готовы работать и другие лица, которым нет необходимости

работать независимо от источника дохода, являются экономически неактивным населением.



Рисунок 1 - Классификация состава населения по методологии МОТ [70]

Изучая классификацию состава населения с позиции этого подхода, видим,

что трудовые ресурсы объединяют все имеющиеся в обществе фактические используемые ресурсы труда и потенциально возможные их резервы, которые при определенных условиях включаются в трудовые ресурсы.

Большинство авторов, (например, К.С. Ремизов, Г.Э. Слезингер, В.А. Шешин) в своих работах рассматривают трудовые ресурсы в прежнем традиционном толковании, как часть трудоспособного населения участвующего в общественном секторе экономики. Однако важно отметить, что используют и продают свои способности не только трудоспособное население, но также население моложе и старше трудоспособного возраста. И естественно не только в общественном секторе, но и в частном секторе экономики и в сельском хозяйстве [57, С.54].

Автор книги «Экономика труда» А.И. Роффе также считает, что термин «трудовые ресурсы» имеет больше исторический смысл, и использовать его в российской действительности невозможно, так как ресурсами здесь является только то, что может быть использовано. На предприятии трудовыми ресурсами не считают людей, которые у них не работают и которых по закону нельзя принудить к труду.

Необходимо выделить несколько этапов, повлиявших на развитие научных дискуссий по этой тематике. Первым шагом стало наращивание экономического потенциала в количественном измерении, где рассматривались валовые показатели. Второй этап был основан на эффективном, качественном развитии общества, внимание уделялось квалификационным показателям человека. Современный этап развития экономики – период перехода к рыночной конкуренции. В этот период появляются новые цели и задачи, которые дают новый толчок научной мысли.

Зарубежные и отечественные ученые изучали трудовые ресурсы и рабочую силу, их взгляды на эти категории следует разделить на три группы.

Первая группа ученых отождествляют обе эти экономические категории. Котляр А.Э. говорил, что «совокупность рабочей силы есть не что иное, как трудоспособное население или трудовые ресурсы». В свою очередь, Сонин М.Д. полагал, что «рабочая сила» в узком смысле – это способность людей к труду, а в

широком - это трудоспособное население или трудовые ресурсы, которые выступают в роли определенного выражения человеческого фактора общественного воспроизводства.

Вторая группа исследователей с этим не согласны, они утверждают, что трудовые ресурсы более обширное понятие, чем рабочая сила. В частности, Косяков П.О. видит в составе трудовых ресурсов не только экономически активное население, но и трудоспособное население, не участвующее в труде.

В третьей группе отождествляли трудовые ресурсы с понятиями рабочая сила и трудоспособное население. Так, Литвяков П.П. опираясь на понятие К. Марксом рабочей силы как способности к труду, делает вывод о том, что это позволяет грамотно подойти к определению трудовых ресурсов как органической целостности рабочей силы и совокупности ее владельцев, выступающих носителями рабочей силы [102].

В трактовках понятия «трудовые ресурсы» отечественных ученых четко прослеживается два наиболее распространенных подхода [61, С.34]. Согласно первому (Грегова Е.Я., Дубровский В.В. и др.) сопоставляются трудовые ресурсы с рабочей силой, трудовым потенциалом. Они считают, что трудовые ресурсы – это сотрудники предприятий, владеющие знаниями, умом, практической смекалкой и имеющие большой стаж и опыт. Второй подход направлен на количественную оценку трудовых ресурсов, к которым относят все трудоспособное население, занятое во всех секторах экономики, а также лиц, способных работать, но не работающих по тем или иным причинам и иностранных мигрантов.

Откорректированное общепринятое понятие в научный оборот пока так и не введено. Авторы научных публикаций исследуют сущность, закономерности формирования и использования трудового, кадрового, человеческого, интеллектуального, образовательного, научного, инновационного и прочих потенциалов общества, достаточно часто давая при этом очень похожие определения, то есть практически указанные потенциалы в их трактовках следует считать тождественными понятиями. По нашему мнению, причина этого искажения

реальности в том, что они по существу, без анализа общего сразу переходят к исследованиям частного и единичного.

Являясь одной из главных экономических категорий, понятие «трудовые ресурсы» требует уточнения и непрерывного исследования, так как в литературе нет однозначного и точного его определения.

Трудовые ресурсы как экономическая категория выражают экономические отношения по формированию, распределению и использованию трудоспособного населения (рабочей силы) в общественном производстве и других сферах человеческой деятельности. Как известно, важнейшим условием интенсивного развития производства является изучение механизма взаимосвязи между уровнем трудовой активности и состоянием трудовых ресурсов. Более полно эта взаимосвязь может быть раскрыта только при всесторонней оценке явления, в качестве которого рассматривается трудовой потенциал.

Термин «потенциал» означает средство, закон, источники, которые могут быть использованы, применительно к нашему исследованию, в экономике. В 70-е годы прошлого столетия в средствах массовой информации появляется понятие «трудовой потенциал», а с 80-х годов стало применяться в научном обороте. В государственных и правительственных документах термин «трудовой потенциал» стал использоваться в 90-х годах. Все мировое сообщество пришло к признанию его решающей роли в развитии экономики как главного фактора производительной силы человека. Трудовой потенциал в настоящее время определяют в качестве интегральной характеристики количества, качества и меры совокупной способности к труду, которой определяются возможности как отдельного человека, так и различных групп работников [61]. Этот термин используют и применительно к отрасли и к территории (например, муниципальный район, город, субъект РФ).

Рассматривая трудовой потенциал, исследователи применяют различные подходы к его определению. Часто его сравнивают с такими понятиями как «трудовые ресурсы» и «трудоспособное население». К.С. Ремизов сопоставляет трудовой потенциал только с трудоспособным населением, а О. Страхова и Л.

Слепнева считают, что эта экономическая категория более обширная и емкая, чем трудовые ресурсы. Другой подход предлагают Ю.В. Якишин и А.П. Егоршин. В своей работе Ю.В. Якишин справедливо отмечает, что «эффективность производства в современных условиях зависит не только от высокого уровня профессионализма работников, но и всестороннего учета всех разнообразных качеств человека, его склонностей, индивидуальных особенностей, создания условий для творчества, самовыражения личности, когда труд связан с реализацией всех человеческих способностей». А.П. Егоршин разделяет его мнение, говоря о трудовом потенциале как о совокупности всех качеств человека, которые определяют сферу его деятельности. На наш взгляд, это более объективный подход, так как человек по сути своей многообразен, ему присуще большое количество способностей (раскрытых и нераскрытых), он является носителем различных качеств, начиная от социальных, заканчивая нравственно – психологическими, у него множество интересов, так или иначе связанных с его трудовой деятельностью.

Различные трактовки определения «трудового потенциала» дают возможность говорить нам об этой категории как о специфическом социально-экономическом объекте статистического изучения, который дает характеристику возможностей и умений части общества страны, ограниченной конкретными границами возраста и наделенной определенным физическим развитием, здоровьем, образованием, стажем для общественно-полезной деятельности. Анализируя научные подходы экономистов к трактовке понятия «трудовой потенциал», выделяют четыре группы мнений [61, 72].

В первой группе (Г.П. Сергеева, Л. С. Чинова, Л. Кунельский, В. Костаков, Л. Попов) сравнивают количество и качество категорий трудового потенциала и трудовых ресурсов и приходят к выводу, что трудовой потенциал – это все ресурсы, которыми обладает общество, при этом улучшение их качественного состава увеличивает трудовой потенциал, хотя численность трудоспособного населения может оставаться на прежнем уровне. «Трудовой потенциал, – пишет Л. Кунельский, – включает всех граждан, способных участвовать в процессе

общественного производства с учетом их физических возможностей, имеющихся знаний и профессионально-квалификационных навыков. Наряду с непосредственно занятой в производстве рабочей силой в него входят и те лица, которые в принципе могут работать, но по каким-либо причинам – социальным и личным – не заняты в народном хозяйстве страны». По нашему мнению, в данной трактовке не учитывается имеющийся резерв трудового потенциала – это население моложе трудоспособного возраста, которое также обладает трудовым потенциалом, и в дальнейшем будет использовать его на благо обществу.

Вторая группа ученых вносит в понятие «трудовой потенциал» два элемента: производительные силы и производственные отношения. Они рассматривают потенциал более расширено. В систему трудового потенциала включают не только трудоспособное население, но и рассматривают квалификацию занятого населения, содержание и техническую вооруженность труда, а также его производительность. В этом научном подходе В.К. Врублевский трактует трудовой потенциал как «совокупного общественного работника и соответствующих условий труда в единстве факторов, отражающих, с одной стороны, его содержание, с другой – социально-экономический характер». При этом он не включал в трудовой потенциал население, которое не занималось общественным производством, то есть, давая такое определение, автор ограничивался только работающей частью трудовых ресурсов.

Более полное определение в количественном аспекте в данной группе дает Е.В. Горшенина. Она полагает, что трудовой потенциал – это количество трудоспособного населения и его профессионально-образовательный уровень. Количественные характеристики трудового потенциала включают демографическое положение, состояние трудовых ресурсов, эффективность использования рабочей силы. Качественные характеристики содержат уровень образования и профессионально-квалификационный состав работников.

Следующий научный подход выделяет в трудовом потенциале три элемента: психофизиологический, интеллектуальный и социальный. При этом под психофизиологическом элементом понимают такие свойства человека как здоровье,

физическая нагрузка и т.д.. Социальный аспект подразумевает потребности индивидуума, уровень ответственности работника и его идейных устоев, а интеллектуальный элемент включает в себя образование, умения, навыки и опыт человека.

И.Д. Мацкуляк считает, что трудовой потенциал - это совокупность лиц, имеющих физические и духовные качества для участия в процессе труда. Г. Слезингер подразумевает объединение экономической и социальной составляющих. Он полагает принципиально важным исследовать проблемы социальной справедливости, с одной стороны, и эффективного труда, с другой, но не в их противопоставлении, а в их взаимозависимости и взаимообусловленности. Данное разделение Г. Слезингер рассматривает как относительное, поскольку элементы того и другого существуют в каждом из них, причем все они функционируют совместно.

А Н.М. Кузьмина соединяет в трудовом потенциале все три элемента и считает, что трудовой потенциал «это совокупная способность отдельного работника достигать в определенных условиях конкретных результатов в производственной деятельности», с одной стороны, и «способность качественного роста в процессе труда, решать вопросы, возникающие в результате изменения производства», с другой стороны. Именуя три элемента по своему, Н.М. Кузьмина представила их так:

- психофизиологический потенциал – способности человека, физическое состояние, трудоспособность, выносливость, тип нервной системы и т.п.;
- интеллектуальный элемент – количество, глубина и многосторонность общих и специальных познаний, трудового опыта и умений, обуславливающих способность работника к труду конкретного содержания и сложности;
- социальный элемент – степень гражданского сознания и социальной зрелости, уровень освоения сотрудником норм отношения к труду, ценности и интересы в жизни, потребности и запросы в сфере труда, отталкиваясь из иерархии потребностей [61, С.33].

Четвертая группа ученых предполагает, что трудовой потенциал можно конкретизировать с помощью свободы выбора рода деятельности и расширения

возможностей для раскрытия своего интеллекта. Г.М. Шамарова включает в трудовой потенциал человека, обладающего своими характерными потребностями и интересами в сфере труда. Уделяя внимание отдельному индивиду, необходимо подразумевать, что он имеет свои индивидуальные личные качества, способности и интересы. В то же время есть необходимость выбора одного из качеств или способностей, которая наиболее для него выгодна и требуется для выполнения определенных трудовых функций, и принесет ему доход. Остальные же способности используются вне основной деятельности.

Обобщая изложенное выше, мы приходим к выводу, что трудовой потенциал состоит из двух частей – активной, которая используется в производстве, и пассивной, представители которой способны к трудовой деятельности, использующей в той или иной мере индивидуальные способности человека. По нашему мнению, главное отличие трудовых ресурсов от трудового потенциала в том, что вторая категория содержит реальные и потенциальные (резервные) способности к труду. Трудовые ресурсы – это реальная (то есть активная) часть трудового потенциала, которая может быть реализована в процессе труда в конкретный период времени.

Рассмотрим трудовой потенциал как систему, состоящую из отдельных подсистем, которая в свою очередь состоит из определенных направлений, способствующих воспроизводству системы в целом (рисунок 2). Как мы уже говорили, трудовой потенциал состоит из двух частей: активная – трудовые ресурсы или ресурсы трудоспособного возраста и резервная (пассивная) часть – ресурсы нетрудоспособного возраста и незанятый в производстве потенциал. Человеческий потенциал содержит в себе не только ресурсы трудоспособного возраста, но и охватывает некоторую часть ресурсов нетрудоспособного возраста. Ведь население и трудоспособного возраста и нетрудоспособного возраста участвует в трудовой деятельности. Таким образом, человеческий потенциал имеет большую долю в трудовом потенциале, нежели кадровый потенциал.

Кадровый потенциал как социально-экономическая категория, в нашем понимании, отражает возможное участие каждого работника организации в производстве с учётом его психофизиологических, личностных и профессиональных потенций,

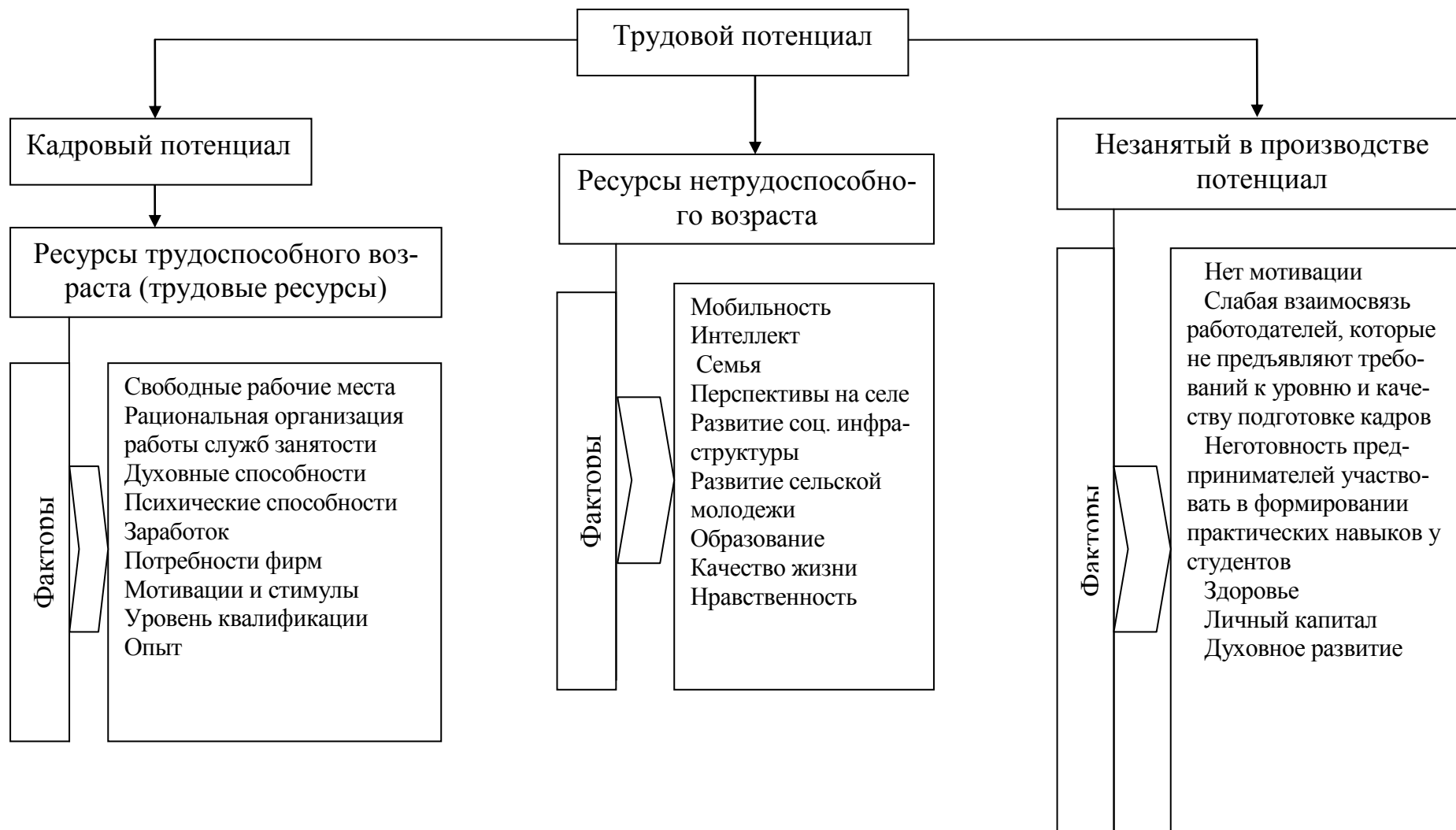


Рисунок 2 – Трудовой потенциал как система

развивающихся в результате эффекта их взаимодействия, с количественной стороны выражает возможности по привлечению к участию в производстве не только профессионально-подготовленной части персонала предприятия, подотрасли, отрасли, но и с качественной – скрытые возможности реализации в производстве всех личных качеств и особенностей, формируемых у работников, прежде всего, принятой в отрасли политикой профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров, а также социально-экономическими и политическими условиями её развития [79, С.19].

В настоящее время эта проблема весьма актуальна. В связи с последними событиями (введение санкций западных стран и ответных мер со стороны России, а также последующая установка на реализацию стратегии импортозамещения) необходимо всеми мерами стимулировать расширение ресурсной базы для производства агропромышленной продукции, повышать её конкурентоспособность на мировом уровне. Следовательно, требуется обеспечить воспроизводство и подготовку соответствующих кадров в сельском хозяйстве на основе развития собственной базы научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ [12, 138].

Развитие общества в любом уголке мира зависит от состояния человеческого ресурса, то есть состава населения, в общем, и конечно от качества и состава трудовых ресурсов. Наибольшую долю трудовых ресурсов составляет население в трудоспособном возрасте. Границы трудоспособного возраста и социально-демографический состав трудовых ресурсов определяются государственным законодательством и в разных странах различны. В РФ экономическая категория «трудовые ресурсы» определяются как население обоих полов в трудоспособном возрасте (для мужчин - в возрасте от 16 до 59 лет, для женщин - от 16 до 54 лет включительно, за исключением неработающих инвалидов войны и труда I и II групп и лиц, получающих пенсию по возрасту, на льготных условиях), а также лица в нетрудоспособном возрасте (подростки и население старше трудоспособного возраста), занятые в экономике.

С социально-экономической точки зрения трудовые ресурсы могут рассматриваться с четырех позиций [75, С. 20]. Во-первых, демографический

аспект, который показывает взаимозависимость трудовых ресурсов от воспроизводства населения и предусматривает такие его характеристики, как пол, возраст, место жительства и другое. Во-вторых, рассматривается экономический аспект, который отражает экономические отношения по формированию, распределению и использованию трудоспособного населения в общественном производстве. В-третьих, не менее важным является социальный аспект, отражающий особенности и специфику формирования и использования трудовых ресурсов внутри исторически конкретной формации и под ее влиянием. И в - четвертых, присутствует статистический аспект, характеризующий трудоспособный (рабочий) возраст населения.

Таким образом, в структуре трудового потенциала с позиции их участия в общественном производстве выделяют активную часть (функционирующую) и пассивную (потенциальную). Первая состоит из работающей части населения, а вторая – из неработающей, но способной к труду части населения. Структура трудовых ресурсов многогранна. К их количественной характеристике относят численность трудовых ресурсов, их половозрастной состав, принадлежность к общественным группам, месту жительства, национальности и языку, религии, занятости по отраслям и сферам экономики. Качественная характеристика отражает образовательный уровень трудовых ресурсов, их профессионально-квалификационные показатели, личностные компетенции и другие факторы.

В количественном отношении к трудовым ресурсам относят все трудоспособное население, занятое в сферах общественного хозяйства и индивидуальной трудовой деятельности независимо от возраста. В их состав входят также лица трудоспособного возраста, потенциально способные к участию в труде, но занятые в домашнем и личном крестьянском хозяйстве, учебой с отрывом от производства, военной службе. Россия всегда славилась высококвалифицированными специалистами, уровень образования и профессиональные навыки которых ценились высоко.

Однако в последние годы данная тенденция сменилась на противоположную, что говорит о серьезных проблемах во всех этих четырех

аспектах. Прежде всего, необходимы новые подходы к образовательному сектору, недостаточный уровень школьного образования существенно снижает возможности профессионального роста сельской молодежи. И, видимо, следует ожидать в будущем углубления этой негативной тенденции в связи с процессами укрупнения и объединения сельских школ нескольких населенных пунктов. Отсутствие комфортных условий проживания социума в сельской местности напрямую способствует миграционному оттоку молодежи из сельской местности.

1.2 Особенности процесса воспроизводства трудовых ресурсов как фактора развития сельского хозяйства

Проведенный в предыдущем разделе анализ научных публикаций показал, что сущность понятий «трудовой потенциал» и «трудовые ресурсы» определяется по-разному. Так как объектом нашего исследования являются трудовые ресурсы сельского хозяйства уточним эти понятия применительно к этой сфере.

Понятие «трудовой потенциал сельского хозяйства» нами предложено рассматривать как совокупность имеющихся трудовых ресурсов, использующих свои способности и задействованных в аграрном труде, и нереализованных возможностей, которыми располагает общество при данном уровне развития науки и техники, и которые при проведении рациональной социальной политики могут быть вовлечены в трудовые процессы сельского хозяйства, то есть фактически их использование привело бы к наращиванию трудоспособного ресурса этого сектора экономики территории.

Трактовать понятие «трудовые ресурсы сельского хозяйства», по нашему мнению, необходимо с двух сторон:

- во-первых, как сложную динамическую систему, включающую в состав работников хозяйствующих субъектов различных организационно-правовых форм, взаимосвязанных и одновременно автономно осуществляющих свою деятельность, которая непрерывно меняет свои характеристики;

- во-вторых, как фактически используемый кадровый потенциал аграрного сектора, представляющий совокупность индивидуальных трудовых ресурсов работников, состоящих из их профессионального образования и квалификации, комплекса знаний и способностей (физических и интеллектуальных), опыта работы по специальности, функционирование которой характеризуется системными эффектами, в частности эмерджентностью и синергетическим эффектом.

Исторически одной из основных проблем сельского хозяйства как многоотраслевого комплекса является перераспределение трудовых ресурсов между городом и селом. Его неравномерность привела к деградации сельской местности. В городе трудовые ресурсы количественно увеличиваются за счет притока сельской молодежи, и качественно изменяются: растет их образовательный и профессиональный статус. В селе ситуация обратная, более половины населения нетрудоспособного возраста и значительная часть кадров старше трудоспособного возраста. К тому же в аграрном секторе экономики присутствует сезонность, что тоже неблагоприятно воздействует на формирование его трудовых ресурсов.

Однако высокоэффективное развитие СХП, как и других секторов экономики и, конечно же, общества в целом требуют непрерывного воспроизводства трудовых ресурсов, при этом подчеркнем, что его конкурентоспособность напрямую зависит от качественного состава сельского населения. Процесс воспроизводства трудовых ресурсов сельского хозяйства происходит в единстве четырех подпроцессов:

- ♦ демографического воспроизводства сельского населения;
- ♦ создание трудовых ресурсов конкретного качества, соответствующего общественным и личным нуждам;
- ♦ социализации человека;
- ♦ возобновление трудовых ресурсов в ходе удовлетворения личных нужд людей.

Сельское хозяйство не только первооснова обеспечения продовольственной безопасности, но и корневая система человеческого общества, основа духовных и нравственных ценностей [23, С.141]. Предлагаемая в настоящее время стратегия импортозамещения способна решить многие проблемы, связанные с сельским

хозяйством. Поддержка отечественного производителя не только позволит стране выйти на требуемый уровень самообеспечения, но и, безусловно, может возродить село, остановив его вымирание.

Сельский образ жизни исторически сложился в процессе занятия населения аграрным трудом. Его характеристики обусловлены особенностями труда и быта сельчан, в частности [42, 127, 45, 118, 59]: взаимосвязью места труда и жительства; подчиненностью труда ритмам и циклам года; более тяжелыми, чем обычно в городе, условиями труда; малыми возможностями для трудовой мобильности жителей; большой слитностью труда и быта, непреложностью и трудоемкостью труда в домашнем и подсобном хозяйствах; существенной ограниченностью набора занятий в свободное время.

Особенно негативное воздействие на состояние сельских трудовых ресурсов оказывают: разрушение социальной системы села, отсутствие институциональной рыночной структуры, что ведет за собой невозможность реализовать свою продукцию. А также это низкие уровни оплаты труда и других видов доходов; низкие темпы роста производительности труда по сравнению с другими производящими отраслями; неэффективная система профориентации, подготовки и переподготовки кадров; низкая инновационная активность в аграрном секторе; существенно худшие инфраструктурные и транспортные условия; неэффективная возрастнополовая структура сельского населения; угрозы трудовой экспансии со стороны мигрантов; диспаритет цен на сельскохозяйственную и промышленную продукцию.

Необходимо отметить влияние банкротства сельхозорганизаций на рабочие кадры. Прекращение деятельности хозяйственного субъекта неизменно ведет к высвобождению рабочих мест и увеличению показателей по безработице. Особенно остро данная проблема стоит при банкротстве крупных и градообразующих предприятий, особенно в сельских территориях области. Помимо увеличения безработицы, процессы банкротства приводят к социальным проблемам, выражающимся в невыплате конкурсной массы работникам, к задержкам выплаты оплаты труда, работникам, сохранившим трудовые отношения с предприятием-банкротом на период процесса финансового оздоровления [92].

Существенным фактором развития и сближения города и села является преобразование характера труда сельских тружеников. Это происходит в силу изменения социального состава сельского населения и превращения сельскохозяйственного труда в разновидность индустриального. Село представляет собой относительно устойчивую самостоятельную систему, являющуюся социально-пространственной подсистемой общества. По набору компонентов оно тождественно городу и одновременно дихотомично ему; оно совместно с городом исторически формирует целостность социальной и территориальной структуры общества [20, с.34].

Сравнительно недавно с конца 80-х – начала 90-х годов прошлого столетия значительно активизировались исследования по проблемам, связанным с формированием сельских трудовых ресурсов в России. До этого времени основными обсуждаемыми проблемами являлись только подготовка кадров для аграрного производства, их распределение в отрасли и повышение эффективности их использования. К сожалению, так сложилось, что сельские территории постоянно, а в последние десятилетия особенно, выполняют одну функцию, они выступают донорами рабочей силы для городов. В настоящее время многие из научных публикаций посвящаются наиболее актуальной проблеме воспроизводства трудовых ресурсов в сфере сельского хозяйства [77, С.68], от решения которой напрямую зависит обеспечение продовольственной безопасности страны.

Проводимые отдельные научные исследования в данном направлении, к сожалению, характеризовались фрагментарностью. Сложившаяся ситуация в определенной мере объясняется долгое время преобладающей в обществе «концепцией социально-экономического развития села», в соответствии с которой село в основном призвано осуществлять производственную функцию удовлетворения потребности общества в продуктах питания и сельскохозяйственном сырье. Конечно, официально говорилось и о расширении многих других функций сельских территорий, таких как туристическо-рекреационной, природоохранной, коммуникационной и других, однако вопрос воспроизводства сельского трудового и кадрового потенциала непрестанно относился к аграрному

сектору, подготовке кадров, оптимизации молодежной миграционной политики в направлении село-город [76, С.140].

Несмотря на то, что трудовые ресурсы российского села уже крайне истощены, принцип «трудового донорства» действует до сих пор. Поэтому проблема развития аграрного сектора как важнейшего индикатора экономического, социального и культурно-исторического прогресса в обществе остается актуальной, в связи с этим следует уделять должное внимание исследованию состояния трудовых ресурсов, в особенности их воспроизводству.

Формирование трудовых ресурсов возникает в силу необходимости роста человеческого и кадрового потенциалов в ходе экономического развития той или иной территории и их среды обитания, на этот процесс, в свою очередь, воздействует множество факторов. Для воспроизводства трудовых ресурсов и их соответствия постоянно возрастающим требованиям необходимо развивать такие сферы как демографическая, миграционная, образовательная, производственная, инфраструктурная, информационная, отраслевая, правовая, социальная, политическая, коммуникативная, рыночная.

Воспроизводство трудовых ресурсов сельского хозяйства рассматривается нами как процесс постоянного воссоздания экономически активной части сельского населения, то есть занятого населения в трудоспособном возрасте, а также незанятой части населения, но имеющей физические, духовные и интеллектуальные возможности для участия в трудовой деятельности. В научной литературе выделяют следующие фазы воспроизводства трудовых ресурсов: формирование, распределение (обмен) и использование.

Формирование или естественное воспроизводство (первая фаза) - это овладение самой способностью к труду с помощью системы общего и специального образования, профессиональной подготовки, восстановление и развитие способности к труду. Формирование рабочей силы связано с удовлетворением духовных и материальных потребностей человека путем потребления материальных благ и услуг. Экономическую основу воспроизводства рабочей силы составляет запас жизненных средств; основной экономической формой и источником этого фонда является заработная плата.

Понятие «формирование трудового потенциала сельского хозяйства» отражает многоаспектный процесс вовлечения человеческих ресурсов в его производственно-хозяйственную деятельность. Он охватывает комплекс последовательных и взаимосвязанных мер по социально-профессиональной направленности подрастающего поколения на квалифицированный труд в сельскохозяйственной отрасли, отбору и профессиональному обучению работников, их расстановке согласно способностям и знаниям, закреплению на производстве и формированию позитивной мотивации к труду [103, С. 26].

Распределение и перераспределение рабочей силы (вторая фаза) - процесс распределения совокупной рабочей силы по сферам, отраслям общественного производства и по территории страны. На стадии распределения осуществляется процесс адаптации трудового потенциала к различным видам деятельности и конкретному рабочему месту, происходит одновременно и перераспределение совокупной рабочей силы, размещение работников на рабочих местах на конкретных предприятиях и в организациях. Отраслевую и региональную структуру совокупной рабочей силы в значительной мере определяют общественное разделение труда и достигнутый уровень развития производительных сил.

Во время этой фазы посредством обмена как деятельности личностей по воссозданию физических владельцев трудового потенциала, его качественных и количественных характеристик, реализуется механизм воспроизводства трудового потенциала. В каждый конкретный момент времени эта фаза воспроизводства характеризуется как необходимая для осуществления трудовой деятельности [24].

Третья фаза воспроизводства - использование рабочей силы, то есть трудовая деятельность, в процессе которой непосредственно реализуется рабочая сила как способность к труду, а также происходит обеспечение занятости трудоспособного населения.

Изучая первую фазу воспроизводства трудовых ресурсов – фазу формирования, мы предложили в её составе выделить три основных элемента:

- создание индивидуальной рабочей силы;
- создание новой рабочей силы;
- создание квалифицированной рабочей силы.

В большинстве научных публикаций основной этап формирования ограничивался только подготовкой кадров, хотя имеются другие компоненты этого этапа. Это лишь первый шаг к формированию рабочей силы, который напрямую не воздействует на развитие отраслей сельского хозяйства.

Как процесс фаза формирования трудовых ресурсов состоит из следующих четырех этапов: профессиональная ориентация; подготовка кадров; распределение трудовых ресурсов по отраслям, организациям и подразделениям; закрепление работников. То есть осуществляется развитие кадрового потенциала, а не всего трудового потенциала. Кроме того, следует при этом учитывать такой фактор человеческого ресурса как половозрастное состояние состава населения [46].

В аграрном секторе имеются свои особенности формирования трудовых ресурсов [40, С. 96]. Неблагоприятная демографическая обстановка в аграрном секторе экономики в связи с отсталой и малоразвитой производственной и социальной инфраструктурой на селе, низкий уровень доходов в отрасли не привлекают людей заселять сельскую местность, тем самым возникают трудности в обеспечении и воспроизводстве рабочей силы. Складывается тенденция постоянного сокращения трудоспособного населения в сельской местности, и соответственно в сельском хозяйстве.

Неразвитость социальной инфраструктуры ухудшает здоровье населения, нарастает инвалидизация, происходит падение трудовой морали и этики. Нехватка средств или стремления приобрести современное образование, повысить квалификацию или пройти переподготовку приводит к утрате квалификации и образования.

Особенностью сельских трудовых ресурсов является также неравномерность в их использовании в отраслях растениеводства с сезонным производством, а также в обслуживающих эти отрасли сферах. Увеличивающаяся значимость информационных технологий и дистанционных форм организации труда выявляет необходимость в росте ценности качества трудовых ресурсов в производстве, определенная иммобильность сельских трудовых ресурсов [91, С. 160].

Импортозамещение как инструмент решения этих актуальных проблем позволит достичь следующих целей [13]:

- во-первых, привлечь высококвалифицированные кадры в сельское хозяйство, улучшив условия их занятости, а также ее престижность в целом;
- во-вторых, увеличить объемы производства в его отраслях, что обеспечит продовольственную безопасность страны;
- в-третьих, повысить объемы выпуска конкурентоспособной машино-строительной продукции как базы для комплексной модернизации СХП.

Фаза распределения и перераспределения рабочей силы представляет собой временное движение трудоспособного населения в процессе его распределения по сферам деятельности, отраслям и перераспределение согласно ситуации на рынке труда. Политика занятости сельского населения должна носить гибкий и динамичный характер, активно способствовать перераспределению рабочей силы в межотраслевом и межрегиональном направлениях. Децентрализация политики занятости предполагает ее реализацию по вертикали и по горизонтали: макроуровень – микроуровень (сельскохозяйственные предприятия), макроуровень – регионы, региональный уровень – сельские рынки труда, рынок труда женщин, молодежи на всех уровнях.

Фаза использования – это процесс реализации трудовых ресурсов, она обеспечивает занятость экономически активного населения. Невостребованность обществом значительной части трудовых ресурсов села во многом объясняется профессиональной неподготовленностью и слабой трудовой мобильностью молодежи. Есть все основания прогнозировать наиболее опасную социальную напряженность, поскольку несельскохозяйственные виды работ в сельской местности в большинстве областей практически отсутствуют [83].

Хотя в Оренбургской области уже давно действует программа целевой подготовки сельской молодежи, опыт показывает, что большинство из них, окончив образовательные учреждения, стараются обойти условия контракта, либо, отработав по нему три года, возвращаются обратно в город или ищут работу в районных центрах. Это свидетельствует о низком уровне условий жизни на селе и незаинтересованности в молодых специалистах [52, С.180].

Для того чтобы фаза использования была эффективной необходимо выполнять определенные условия:

- 1) использование трудовых ресурсов согласно их образованию, квалификации и стажу;
- 2) применение способов совмещения профессий;
- 3) создание условий по обмену опытом и наставничества;
- 4) принятие мер по повышению занятости трудоспособного населения;
- 5) уделять внимание уровню образования руководителей и специалистов, их способностям к управлению хозяйствами и подразделениями оптимальных размеров, а также их предпринимательским возможностям, учет половозрастного состава работников, их профессионального мастерства [80, с.160].

Выделить основные правила формирования и использования трудовых ресурсов позволяют нам современные экономические публикации.

Формирование кадрового потенциала, его использование и развитие в аграрном секторе зависит от численности постоянных работников; закрепления (передачи в аренду) на довольно длительный срок земли, сельскохозяйственной техники, других средств производства, скота, птицы; выполнения сотрудниками комплекса работ, связанных с производством продукции (работ и услуг); материального стимулирования по итогам работ; несения материальной ответственности за невыполнение производственной программы и договорных обязательств; соизмерения полученных доходов с расходами на производство продукции (работ и услуг).

Для формирования и развития человеческого потенциала конкретных организаций требуется выполнение многих условий [91, 87], в частности:

- 1) организовывать найм работников в сельскохозяйственные предприятия по опыту отраслей промышленности;
- 2) исходя из объемов производства продукции и услуг, набирать приемлемое количество производственных, управленческих и обслуживающих работников;
- 3) подходящее для данной организации соотношение постоянных и сезонных сотрудников;
- 4) постоянное расширенное воспроизводство трудовых ресурсов; непрерывное повышение уровня квалификации работников в соответствии с инновационным развитием в экономике, организации и управлении производством;

5) создание благоустроенных сельских поселений с жилыми домами коттеджного типа в центральных населенных пунктах хозяйств оптимального размера со всеми объектами бытового и культурного назначения (при постепенном отмирании в течение 25-35 лет неперспективных населенных пунктов).

Воспроизводство трудового потенциала в сельской местности происходит под воздействием совокупности взаимодействующих, а порой и разнонаправленных, процессов и механизмов, которые помогают изменить количественные и качественные характеристики в соответствии с возрастающими требованиями не только во времени, но и в конкретном территориально-пространственном разрезе. При этом воспроизводство, как процесс, может быть простым, расширенным и сужающимся. Рынок - это отдельная производственная стадия, позволяющая контролировать интенсивность производственных процессов и сообщать рыночным субъектам происходящие изменения. Рынок труда является особым индикатором или регулятором процесса воспроизводства трудовых ресурсов. Он находится в центральной фазе оценки и распределения трудовых ресурсов:

Фаза формирования трудового потенциала $\longleftrightarrow$ Рынок труда – фаза оценки и распределения (первичного и вторичного) трудового потенциала $\longleftrightarrow$ Фаза фактического использования трудового потенциала.

Рассматривая процесс воспроизводства трудовых ресурсов, особенно сельских территорий, по нашему мнению, необходимо учитывать не только его фазы, но и факторы, влияющие на формирование производственного процесса. Наиболее важные, на наш взгляд, факторы представлены на рисунке 3, для этого использованы факторы, описанные в [87, 81], они дополнены и систематизированы нами.

Эти факторы относятся к различным уровням: макросреда, микросреда и индивидуальность (уровень личности). Макросреда включает такие факторы как социально-экономические и демографические, которые влияют на общее развитие трудовых ресурсов данной территории. Факторы микросреды (отдельно взятого предприятия или отрасли сельского хозяйства) воздействуют на воспроизводство локальных трудовых ресурсов определенных отраслей и сфер деятельности сельских территорий. Личностно-психологические факторы влияют на



Рисунок 3 – Классификация факторов воспроизводства трудовых ресурсов

воспроизводство и саморазвитие конкретного индивида, пополняя трудовые ресурсы более квалифицированными и опытными специалистами.

На каждом уровне воспроизводства значительна роль процессов мотивации и стимулирования аграрного труда. Мотивация к крестьянскому труду на стадии формирования в масштабе макросреды происходит посредством социально-экономического развития сельской местности, обеспечивающего повышение уровня и качества жизни сельских жителей. На стадии распределения (перераспределения) это мотивация к занятости населения в аграрном производстве через повышение его привлекательности и престижности. На стадии использования личностного потенциала важны мотивация и стимулирование к эффективной деятельности работников аграрного сектора на каждом предприятии.

В экономической реальности в агропромышленном комплексе происходит разрушение и утрата накопленных трудовых ресурсов, их иррациональное распределение и недоиспользование. Современные отечественные ученые уделяют большое внимание изучению процесса воспроизводства трудовых ресурсов в этом секторе экономики. И, тем не менее, проблемы воспроизводства трудовых ресурсов сельского хозяйства в регионах мало изучены. Важным условием, как отмечается в работах [99,100], для воспроизводства сельских трудовых ресурсов является устойчивость социально-экономического развития территорий.

Особенностью сельского хозяйства является то, что здесь формирование, использование и распределение трудовых ресурсов происходит под воздействием множества факторов, которые различны по содержанию и эффективности воздействия. По нашему мнению, их следует разделить на пять основных групп: социально-экономические, демографические, окружающая обстановка, личностно-психологические и мотивационные. Предложенная нами схема их классификации построена на основе отбора факторов, их изучения и обобщения (рисунок 3).

Также необходимо учитывать и особенности труда в сельском хозяйстве.

Природно-климатические условия оказывают влияние на эффективность труда. Использование труда зависит от сезонности производства, что негативно влияет на темпы прироста населения. Труд в сельском хозяйстве трудоемкий, так как здесь отсутствует узкая специализация, и работа сопряжена с использованием живых организмов (животных, растений). Низкий уровень механизации трудовых процессов в растениеводстве и животноводстве делает труд в сельском хозяйстве малопривлекательным и неэстетичным, что является следствием низкого образовательного уровня сельского населения. В процессе производства присутствует высокий удельный вес труда женщин, молодежи и пенсионеров, так как труд сотрудников применяется как в общественном производстве, так и в личных подсобных хозяйствах. Тем самым и усугубляется процесс воспроизводства трудовых ресурсов.

Как в общественном воспроизводстве в целом, так и в воспроизводстве трудовых ресурсов существует два типа: экстенсивный и интенсивный. Первый тип означает рост количества трудовых ресурсов в стране в отдельных субъектах федерации; второй – качественный рост трудовых ресурсов. Каждый из этих типов не существуют по отдельности и в чистом виде. Ведь, как известно каждый количественный рост трудовых ресурсов не воспроизводится в прежнем качестве. Инновационное развитие общества выдвигает требования к высококвалифицированной рабочей силе. Если анализировать интенсивный тип в долгосрочной перспективе, то он будет сопровождаться увеличением численности трудовых ресурсов [105].

С экономической точки зрения экстенсивный тип воспроизводства трудовых ресурсов тесно связан с количественным изменением материальных компонентов производительных сил, в первую очередь орудий труда, в результате чего растет число технико-технологических рабочих мест. Таким образом, увеличение рабочих мест, помноженное на коэффициент сменности, вызывает необходимость соответственно в дополнительной рабочей силе. Качественный состав занятого населения зависит от структуры рабочих мест.

Интенсивный тип воспроизводства трудовых ресурсов предполагает

увеличение и улучшение качественных показателей работников, он включает:

а) умственные способности индивида, как природные, так и приобретенные в процессе обучения и трудовой профессиональной деятельности;

б) физические качества индивида: выносливость, состояние здоровья, ловкость, стойкость и т. п.;

в) морально-нравственные свойства: дисциплинированность, ответственное отношение к трудовым обязанностям, добросовестное выполнение порученного дела, творческий коллективизм в работе.

Особым элементом интенсивного типа воспроизводства трудовых ресурсов считается отраслевое и территориальное перераспределение работников, поскольку в масштабе государства оно не изменяет количество занятого населения, а формирует условия для более полного и рационального использования трудового потенциала общества. В отдельных отраслях и территориях прибытие населения рассматривается как количественное увеличение трудовых ресурсов, то есть имеет место экстенсивный тип воспроизводства трудовых ресурсов.

Экстенсивный тип воспроизводства трудовых ресурсов рассматривается, применительно к отдельным отраслям и территориям, при положительном сальдо передвижения персонала, так как увеличивается их численность. Но, тем не менее, и в этом варианте имеет место интенсивный тип воспроизводства трудовых ресурсов, в частности, когда качественный состав прибывших выше по сравнению с выбывшими. В данном случае увеличивается профессиональный уровень сотрудников конкретной отрасли и местности [105].

Например, занятые в агропромышленном комплексе Оренбургской области в 2016г. (55326 чел.) распределились по наличию у них профессионального образования так (рисунок 4): доля лиц с высшим образованием составила 16,4%; со средним – 34,3%; с начальным – 26,5%. Удельный вес лиц, не имеющих образования для работы в данной сфере, равен 22,8%.

В условиях экономики, основанной на знаниях, важную роль отводят качеству трудовых ресурсов и их развитию. По форме реализации и уровням развития предлагается разделять факторы воздействия на качественные характеристики

трудового потенциала.



Рисунок 4 –Профессиональное образование занятых
в сельском хозяйстве Оренбургской области

Уровень профессионального образования и квалификации (ОК). В современных условиях для развития общества и экономики необходимо иметь трудовые ресурсы с высоким профессионально-квалификационным уровнем. Данные факторы формируются в процессе получения образования и являются основополагающими. Сущность и характерные черты вида труда являются теоретической основой для практического определения квалифицированного, неквалифицированного и малоквалифицированного труда.

Следующий фактор - это комплекс знаний (З), оказывающий влияние на уровень и качество трудовых ресурсов. Он представлен в виде различной комбинации и соотношения общеобразовательных, специфических и технологических, правовых, экономических, управленческих и других характеристик. Также для формирования качественных трудовых ресурсов необходимы навыки (Н), то есть умение использовать информационные технологии, знание иностранных языков, коммуникаций, документооборота и пр.

Способности (С) - данный фактор раскрывает аналитические, организаторские, специфические, предпринимательские и иные способности. Исследования российских и зарубежных ученых показали влияние на каждый из

вышеуказанных факторов времени пребывания работника в одной и той же должности, формирующего следующий фактор - опыт работы.

Опыт работы по специальности (О) - одно из главных требований работодателя в условиях современного рынка труда любой отрасли. Известно, что нелегко реализовать себя выпускнику высшего учебного заведения, не имеющему опыта работы. Ему предпочитают работника с более низкой квалификацией, но с опытом работы, то есть обладателю определенного стажа работы отдаются большие предпочтения при подборе персонала.

В совокупности все вышеуказанные факторы развития качества трудового потенциала порождают обобщающий шестой фактор - конкурентоспособность работника (КР), определяемую наличием у него конкурентных преимуществ. Конкурентоспособность работника характеризует уровень качественного развития трудового потенциала, она имеет вид формулы:

$$OK+3 + H+C+O = KР, \quad (1)$$

то есть каждый работник имеет свою конкурентоспособность и, соответственно, свой индивидуальный кадровый потенциал.

При изучении сущности и факторов воспроизводства трудовых ресурсов установлено, что трудовой потенциал развивается, помимо своего индивидуального потенциала, под воздействием четырех ключевых факторов: личного капитала индивида, качества жизни, системы нравственности и приоритетов потребностей, мобильности [80, С.25].

Таким образом, аграрный сектор является одним из важнейших и одновременно перспективных секторов экономики государства в целом и каждого субъекта РФ. Наша страна имеет все предпосылки для его успешного развития: плодородные земли, достаточное количество техники и трудовых ресурсов, то есть имеются все возможности реализации поставленной задачи импортозамещения и самообеспечения продовольственными ресурсами населения регионов.

При этом одним из главных условий становится воспроизводство одного из главных элементов – трудовых ресурсов, так как они являются неотъемлемой

частью становления инновационного развития и повышения конкурентоспособности экономики. Важнейшую роль отводят качеству трудового потенциала сельских территорий как бесспорному фактору для решения проблемы импортозамещения в отраслях сельского хозяйства.

Для того чтобы аграрный сектор функционировал в полную мощь необходимо не только увеличивать численность экономически активного населения, но и рационально и эффективно использовать уже имеющиеся кадры. Также для повышения конкурентоспособности и эффективности функционирования агропромышленного комплекса в целом и, следовательно, роста самообеспечения территорий качественной продукцией важно поддержание и повышение квалификации работников, обучение населения наиболее необходимым профессиям в данном регионе, предоставление рабочих мест выпускникам аграрных профессиональных учебных заведений и создание условий для их закрепления на селе.

1.3 Институциональные аспекты воспроизводства трудовых ресурсов в сельском хозяйстве

Концепция воспроизводства трудовых ресурсов сегодня получает развитие в рамках современных подходов, в частности, институциональный подход значительно расширяет возможности и обогащает методологию анализа их состояния, наиболее адекватно отражая реальные социально-экономические процессы в обществе.

В институциональном подходе придается основное значение понятию института, именно он признается главным объектом анализа. Институт обозначает совокупность формальных и неформальных правил, принципов, норм и установок, регулирующих разные области человеческой деятельности и организующих их в социальную систему ролей и статусов. Институты есть

продукт функционирования и развития человеческого общества и выступают решающим фактором, определяющим уровень и качество жизнедеятельности экономического агента [78].

До определенного времени понятию «институт» не уделяли должного внимания, не изучалось действие институтов на экономические явления и процессы. Но ситуация коренным образом изменилась в 1960-1980-е годы вследствие интенсивного становления новой институциональной экономической теории. Её ведущий представитель Норт Д. ввел достаточно строгое и объективное определение категории института в экономической теории и истории [19, с.53].

Институциональный подход связан с анализом конкретной ситуации, но при этом он приводит к более обобщенным результатам. Анализируя конкретную экономическую ситуацию, институционалисты осуществляют сравнение не с идеальной, а с реальной ситуацией [60, С.107], поэтому подход более ориентирован на практическое применение и позволяет оценить фактическое состояние проблемы. С нашей точки зрения, институциональный подход обладает такой возможностью и в отношении анализа трудовых ресурсов за счет объяснения механизма институциональной динамики и построения теоретических конструкций взаимовлияния институциональной среды и воспроизводства трудовых ресурсов.

Институциональная система включает в себя трудовые соглашения между страной и организациями, а также между занятыми и безработными. Главными регулировщиками подобных договоров являются институты фирмы, трудового коллектива, профессиональных союзов и т.д. Данная система институтов необходима для упорядочения, жесткого соблюдения предварительно установленных правил и стандартизации экономических связей и взаимоотношений в сфере трудового обмена. В настоящее время особенности институционального устройства российского рынка труда [53, С.76], то есть нормы трудового законодательства и их инфорсмент работодателя в совокупности с особенностями формирования заработной платы и ее структуры в значительной степени объясняют преимущественно ценовую подстройку рынка.

Существующая система управления сельским хозяйством находится в состоянии своеобразной настройки механизмов и инструментов, способствующих приведению человеческого ресурса в соответствие с инновационным потенциалом предприятия и отрасли в целом. Объективные потребности аграрного инновационного развития создают необходимость в новой концепции развития трудового потенциала, основанной на системе инновационного профессионального обучения, повышения квалификации, отвечающих актуальным требованиям участников бизнес-сообщества, взаимодействия науки с производством, организованных на базе единого информационно-коммуникационного пространства.

Высококвалифицированные сотрудники являются важнейшим капиталом предприятия. Даже самая современная техника теряет смысл без профессионализма работников. В процессе деятельности человек не изолирован от влияния факторов социального окружения, он встроен в социокультурную среду и связан с обществом. Только при наличии соответствующего комплекса институтов производительные способности человека становятся трудовыми ресурсами. И именно институциональный подход позволяет более точно очертить круг факторов, оказывающих реальное влияние на процессы воспроизводства трудовых ресурсов.

Нами предложена схема воспроизводства трудовых ресурсов сельского хозяйства, отражающая его компоненты, их взаимосвязи и иерархическую структуру в разрезе фазно-институционального подхода к этому процессу (рисунок 5). На воспроизводство трудовых ресурсов влияют институты [78, 16, 111, 15] семьи, образования, подготовки кадров на производстве (квалификация, навыки, производственный опыт), здоровья, миграции (мобильность работников), мотивация экономической деятельности (государство).

Значительная роль института семьи в формировании будущего трудового потенциала подтверждается тем, что еще в ходе раннего развития закладываются данные личности по увеличению ее собственного человеческого капитала в будущем. Согласно мнению разных ученых [51, С.47]., в семье создаются следующие качества (активы) трудового потенциала: физические способности,

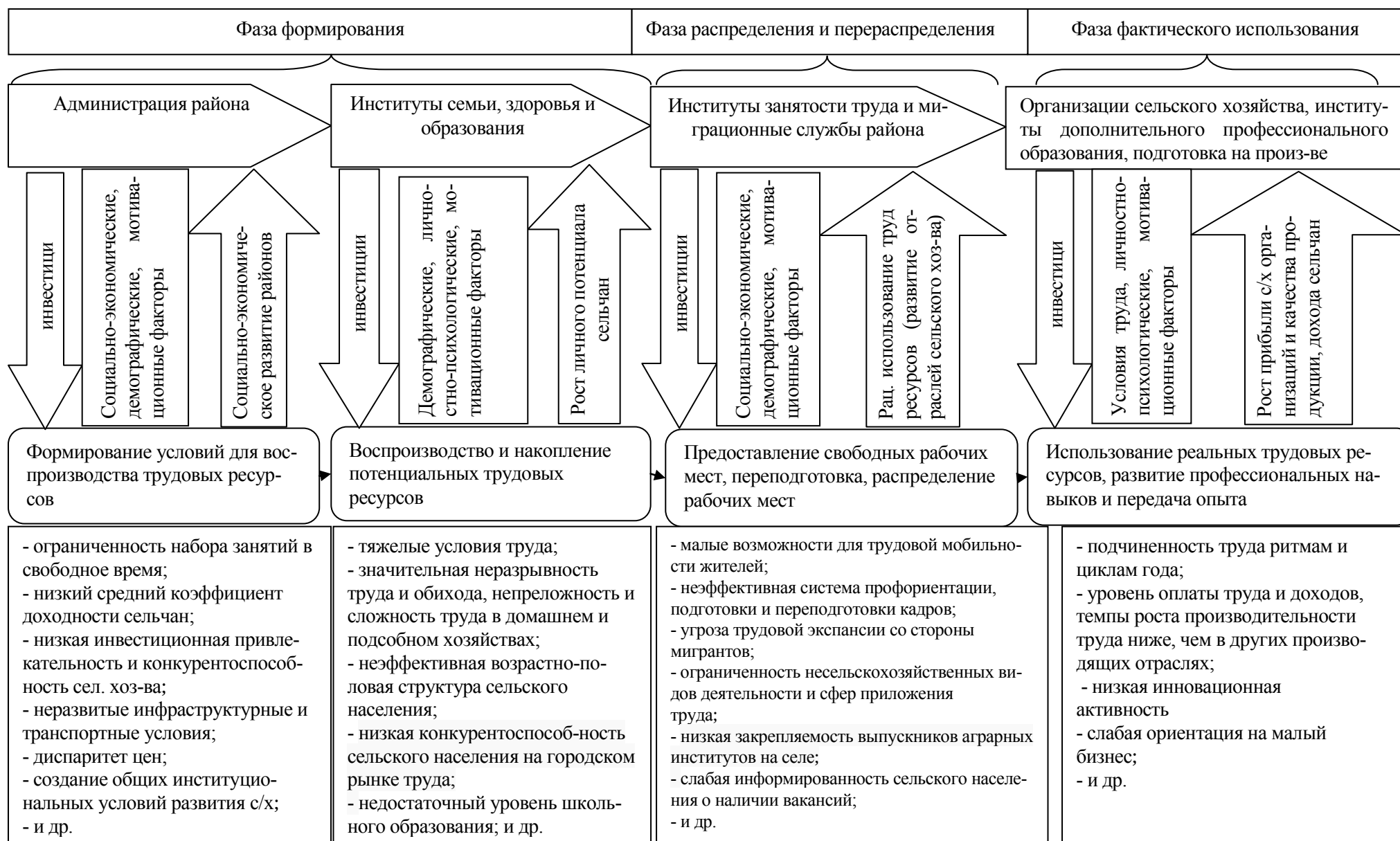


Рисунок 5 – Структурно-логическая схема воспроизводства трудовых ресурсов сельского хозяйства с учетом фазного и институционального подходов

знания, мотивации, духовная стабильность и интеллектуальная мобильность (А.И. Добрынин, С.А. Дятлов, Е.Д. Цыренова), «мотивация и энергия» (У. Боуэн), умственные способности (Э.Дж. Долан), капитал здоровья и капитал культуры (И.В. Ильинский), часть общей подготовки (Г.Беккер), «уважение к политической и социальной стабильности» (Л. Туроу), «культурно-нравственный капитал» (Ф.Б.Власов).

Следовательно, семья является первым и самым важным звеном социального развития личности и общества в целом. Здесь индивид проходит весь первоначальный процесс саморазвития, который дает возможность ему в будущем показать себя в достижениях мировой культуры, нации и человечества, в развитии мировой экономики и международных отношений. Именно институт семьи обеспечивает качество и количество подрастающего поколения, то есть трудового потенциала страны и мира в целом. Воспроизводство жизни социальных субъектов (индивидов, семей, трудовых коллективов) проводится путем обеспечения их материальным и духовным благополучием, создания возможностей для самореализации.

В связи с этим возникает необходимость формирования социальных кластеров, вызванная не только стремлением к увеличению материального богатства, но и тем, что конечные человеческие потребности существования сводятся к нематериальному обогащению, основу которого составляет долгая и здоровая жизнь, приобщение к культуре и науке, сохранение природной среды и гармоничная жизнь в единении с нею. Другими словами, функционирование социальных кластеров нацелено на создание хороших условий для жизни, быта и высокопроизводительного труда сельского населения, на выход села на качественно новый уровень развития [69, С.45].

Необходимость учета здоровья в качестве одной из составляющих трудовых ресурсов обосновывают следующие аргументы:

- улучшение здоровья повышает производительность рабочей силы, снижая издержки от неработоспособности, вызванной различными болезнями;
- инвестиции в сохранение здоровья (включая лечение и профилактику

болезней) увеличивают продуктивный период жизни трудовых ресурсов.

Уровень здоровья (особенно в сельской местности) во многом зависит от качества услуг здравоохранения, сопровождающих человека с рождения и до его пенсионного возраста. Инвестиции в здоровье обеспечивает нормальный оборот воспроизводства трудовых ресурсов. Бесспорно, чем меньше заболеваний, тем выше уровень здоровья жителей страны и эффективность от капиталовложений в здравоохранение, меньше нетрудоспособного населения.

Качество института здоровья во многом определяет уровень трудоспособности, уровень миграционной мобильности, приобщение к современным достижениям культуры, науки, искусства, техники и технологий, также ставит в зависимость возможность участие индивида в конкретных видах занятий. Все это оказывает воздействие на производительность общественного труда, и вследствие этого на динамику экономического развития общества.

Новая модель организации труда предусматривает расширение функций работника и его переход от узкой специализации к работнику-универсалу, способному осуществлять оценку, творческий синтез информации, проникать в суть проблемы, осуществлять корректировку технологического процесса, то есть быть не только субъектом производственного освоения научно-технического прогресса, но и быть его движущей силой [60, С.82].

Как отмечают многие эксперты [41, 33, 126, 17, 90], система профессионального аграрного образования не имеет устойчивой связи с рынком труда. В большинстве специализированных профессиональных учебных заведений обучают на той технике, на тех технологиях, которые уже не используются в сельском хозяйстве и его отраслях.

Традиционная точка зрения на четкое различие между трудом как первичным фактором производства и капиталом, как фактором производным, пришедшая в наследие от промышленной резолюции, утратила свое первоначальное значение. Так как в настоящее время уделяется большое внимание научно-техническому прогрессу, автоматизации, информатизации труда, изменению социальной структуры общества, повышению значимости квалификации, уровню

образования каждого индивида в отдельности и общества в целом. Тем самым видоизменяется представления о самой способности к труду. Экономическая категория «рабочая сила» уже не показывает в полной мере возросшую роль человека в экономике, который в настоящее время воздействует и управляет вещественным капиталом, от него требуется не просто профессиональное знание, а умение принимать взвешенные решения.

Очевидно, что ассигнования на обучение на одного студента в аграрных вузах должны быть выше или хотя бы равны затратам на обучение студента гуманитарных вузов, так как в агровузах присутствуют и техника и дорогостоящее лабораторное оборудование. Как отмечает академик Россельхоз-академии В.М. Баутин «вся техника, всевозможные сады и парки, зоостанции не субсидируются. Выделяется только 62 тыс.руб. в год на бюджетное место. Невозможно подготовить квалифицированного специалиста сельского хозяйства на эту сумму» [41, С.19].

Очень важным в институте образования является материально-техническое оснащение аграрных образовательных учреждений, особенно высшего образования. Для улучшения качества аграрного образования и выпуска высококвалифицированных специалистов необходимо организовать трехуровневую, ориентированную на практические результаты систему подготовки специалистов. Также необходима интеграция образования, науки и производства с целью обучения компетентного персонала, способного осуществлять инновационную деятельность в предприятиях отрасли [85, С.35; 90].

Особое значение в процессе обеспечения импортозамещения отводится функционирующим на определенной территории высшим специализированным вузам, профильным научно-исследовательским институтам и др. В тех отраслях, где уровень инновационности технологического развития региональных предприятий недостаточен, потребуются покупка готовых решений у иностранных партнеров. При этом необходимо передовым региональным научным коллективам сформировать комплекс технических заданий по созданию опережающих технологических решений с их дальнейшей коммерциализацией и внедрению на

профильных предприятиях территории. Их реализация целесообразна на основе государственного заказа [13].

Развивая аграрное производство, необходимо учитывать и более эффективные экономические методы управления, прежде всего, мотивацию. Стимулы, использование которых находится в компетенции самих предприятий, непосредственно воздействуют на интересы их работников.

Изучая основные характеристики стимулов, их действие на конечные результаты производства в [22]: выделяют три типа стимулов. Мотивирующий стимул дает ожидаемый эффект. С помощью его работы повышается мотивация отрасли, хозяйствующих субъектов, коллективов предприятий и конкретных сотрудников, это позволит достичь запланированного роста эффективности в течение длительного периода времени. Краткосрочное влияние оказывает немотивирующий стимул; либо вообще является средством манипуляции, а не мотивации. Положительный, но краткосрочный эффект обеспечивает демотивирующий стимул, а в дальнейшем действия сотрудников фирмы становятся протестными.

Каждому предприятию необходимо максимально заинтересовать молодого специалиста в стремлении трудиться производительно и эффективно и по возможности остаться на постоянное место жительства в селе. Для этого в первую очередь необходима гарантированная, своевременная и достойная заработная плата, включающая весь перечень стимулирующих выплат. Но этого еще далеко недостаточно. Наиболее действенные мотиваторами являются [144 и др.]: перспективы накопления опыта и знания с дальнейшим продвижением по карьерной лестнице; возможность строительства собственного комфортабельного жилья; ввести в практику прохождения стажировки в передовых хозяйствах; организовывать повышение квалификации.

Важнейшим в мотивации, мы считаем, материальное стимулирование труда работников. Она имеет большое значение, во-первых, в повышении трудовой активности работников, во-вторых, в связи с поддержкой качественных характеристик их трудового участия, в-третьих, из-за непосредственного влияния на

результативность сельскохозяйственных отраслей. Однако в стимулирующие мотивации входят не только условия труда (уровень заработной платы, организация и содержание труда), но и элементы социальной инфраструктуры (жилищные условия, местожительства, образование). В сельском хозяйстве очень актуально стимулировать не только денежными средствами, но и разнообразными материальными благами. Например, путевка в санаторий, курорт или же машины, квартира.

Наиболее важную роль в процессе воспроизводства трудового потенциала несет сельская молодежь. Молодежь является перспективной частью населения, которая обеспечивает резерв дальнейшего развития государства, региона, села. От качества жизни молодежи, уровня ее материальной обеспеченности зависит развитие интеллектуального потенциала страны, демография и показатели национального благосостояния [56, С.57; 26].

В условиях депопуляции населения важнейшим фактором формирования предложения рабочей силы на рынке труда становится миграция. Однако последствия миграционных процессов раскрываются положительно и отрицательно. С одной стороны (положительно), происходит смягчение демографического кризиса, и частичная компенсация естественной убыли населения. Отрицательным воздействием является нагрузка на социальную инфраструктуру из-за нерегулируемых миграционных потоков, что в дальнейшем усиливает жилищную проблему. Увеличение нелегальной миграции (в том числе и трудовой) ведет за собой развитие наркобизнеса, криминала, рост неконтролируемого рынка товаров и услуг. Риски также сопряжены с отсутствием образовательных механизмов интеграции мигрантов в принимающее общество [54, С.215].

Потенциал перетекания трудовых ресурсов зарождается в трудоизбыточных сферах области, для которых характерны тенденции свертывания объемов производства, процессы банкротства и ликвидации предприятий. Главные трудодефицитные сферы регионов выявляются как по наличным вакансиям, заявляемым действующими предприятиями, так и на основе потребностей формирующихся региональных рынков.

К основным миграционным потокам, которые оказывают влияние на формирование региональных рынков труда относятся [122, С.32]:

- маятниковая трудовая миграция, в ней участвуют жители пригородных территорий, совершающие ежедневные трудовые перемещения;
- межрегиональная миграция рабочей силы – привлечение работников из прилегающих субъектов РФ и регионов, удаленных от него, также отмечается безвозвратная миграция на постоянное место жительства;
- миграция рабочей силы из-за пределов страны, то есть прибытие мигрантов на территорию вселения как на постоянное место жительства, так и с целью осуществления временной трудовой деятельности.

Негативные последствия: «утечка мозгов», сокращения высоко-квалифицированного трудового потенциала, сокращение налогооблагаемой базы и уменьшение объемов валового внутреннего продукта, угроза роста социальной напряженности, рост безработицы коренных жителей. Позитивные последствия: со стороны страны-реципиента – рост предложения рабочей силы, нарастание знаний, навыков и умений, снижение безработицы. Увеличение притока трансфертных поступлений.

Значение динамики населения как фактора экономического развития часто недооценивается. «История не знает ни одного примера стационарного населения (то есть населения с постоянной численностью), которое достигло бы ощутимого экономического прогресса», - утверждал крупнейший демограф XX века А. Сови. Он также отмечал, что структурная перестройка хозяйства протекает менее болезненно в условиях растущего населения, чем при его постоянной численности или сокращения [63, с.64].

Рассматривая государство как институт рынка труда, Дж. Кейнс утверждал, что у рынка труда не имеются способы и рычаги для стабильного выхода экономики из кризиса. Поэтому государство должно стать активным участником в регулировании экономики и должно быть рычагом воздействия на рынок в целях роста спроса [69, С.46].

Воспроизводство трудового капитала на селе является результатом

выполнения функций государства и функций рыночной экономики. Современный опыт развития социальной сферы на селе подтверждает о потере в ходе аграрной реформы тесного взаимодействия между социальным и экономическим развитием, которое призвано обеспечивать взаимозависимость и взаимообусловленность обеих сфер общественного производства [45, С.44].

Произошло усиление инфорсмента со стороны Роструда и прокуратуры. Однако ужесточение законодательства привело к увеличению уровня безработицы, так как в основном увольнение сотрудников происходит с нарушением действующего законодательства или в рамках ситуаций, им не предусмотренных. Проблема в том, что работодатель просит (либо вынуждает) сотрудника уволиться по собственному желанию, что лишает его гарантированных законом прав, в том числе выходного пособия. Поэтому на государственном уровне было принято решение о региональных программах по стабилизации ситуации на рынке труда и существенном их финансировании, что обеспечило в той или иной форме сохранение или предоставление новых рабочих мест [104].

Институциональный механизм адаптации к нынешним условиям привел к более масштабным сокращениям персонала и организации гибкой системы оплаты труда. Даже меры, направленные на развитие малого предпринимательства среди безработных, организацию общественных работ и т.д. радикально ситуацию не меняют. В нашей стране сформировано общественное мнение, что дотирование сельхозпроизводства – некая милостыня крестьянину от государства. Это не так. Из деревни столько выжато человеческих и экономических ресурсов, что существующие дотации, субвенции и другие формы финансовой помощи представляют не более чем весьма вялое возвращение ей исторических долгов [62, С.222].

Для улучшения ситуации также необходимо переоценить роль вложений в социальную сферу, рассматривая их как выгодные инвестиции, направленные на улучшение качества и уровня жизни людей. Реализация социальных проектов будет способствовать созданию новых рабочих мест, накоплению совокупного человеческого капитала при реализации образовательных программ, укреплении

здоровья, программ, направленных на развитие физкультуры и спорта, что в конечном итоге повысит качество жизни населения и привлекательность сельских территорий [67, с.36].

Российские компании совместно с кадровыми службами создали специальные программы развития персонала. Но стоит вопрос об оплате за это переобучение. В большинстве организаций введена практика обязательной отработки. Однако человек имеет полное право на трудоустройство в международном масштабе для реализации своих профессиональных знаний. Поэтому не должно быть обязательств, закрепляющих подготовленную рабочую силу за определенной организацией или страной. Необходимо осуществлять субсидирование рынка труда.

Информационную функцию на рынке труда выполняет служба занятости. Однако и здесь появилось такое явление как «информационная асимметрия» (ограничения по возрасту). Индивид в возрасте около или более 50 лет не может найти работу, это влияет на его психологическое и физическое состояние, а также на возможность вкладывать средства в образование своих детей. Примерно тоже самое происходит и с молодежью. Более полную информацию не редко можно получить только за определенное вознаграждение.

Деятельность профсоюзов, как и других институтов рынка труда, невозможно определить однозначно. Исследование, проведенное в [65] выявило, что, во-первых, по мнению большинства экспертов, профсоюзы в настоящее время являются фундаментом социальной стабильности в РФ; во-вторых, их значение существенно возросло во время экономического кризиса. Основным результатом исследования стали рекомендации аналитиков о необходимости сосредоточить внимание профсоюзов на достойных ответах на будущие вызовы, а именно: 1) организационное укрепление их многочисленных структур посредством слияния профсоюзных организаций, в особенности в отраслевых рамках; 2) увеличить роль профсоюзов в политической системе страны, вплоть до участия в региональных политических процессах и выборах; 3) развитие профессионализма профдвижения.

Требуется повышать заинтересованность профсоюзов в доведении сведений о результатах их работы населению района, города, области. Необходимо укреплять связи с органами местного самоуправления, органами социального обеспечения, юстиции, охранными порядками и службами занятости, что дает возможность социальной защиты профсоюзами своих членов. Все судебные процессы, проводимые профсоюзами против администрации, должны иметь широкую известность в своем регионе, вне зависимости от их исхода и должны освещаться в местной прессе. Населению важно знать, что конкретная профсоюзная организация защищает работника не только теоретически, но и практически каждый день в цивилизованных формах.

Эффективность совместной работы профсоюза с другими организациями зависит от его профессионализма. Таким образом, за пределами организаций в целом функционирует не сам профсоюз, а непосредственно профобъединение, в которое он входит. Переговоры, разработки проектов событий, их организация проводится профсоюзными экспертами и профессиональными защитниками. Важно, что сотрудники профсоюзов достаточно далеки от рабочих мест, приходят "со стороны" и не знают всех плюсов и минусов предприятий.

Рассматривая проблемы рынка труда, необходимо коснуться и неэффективности системы социального партнерства. В настоящее время, имеются все условия для развития социального партнерства в России, но главной проблемой для его успешного функционирования остается формирование единых органов управления. Деинституционализированность российской экономики и является проявлением неэффективности системы социального партнерства.

Исследуя российский рынок труда на основе обзора соответствующей литературы и анализа статистических данных, в [149] установили связь между факторами появления компенсирующих институциональных механизмов и необычайно широким внедрением гибкого рабочего времени (а также соответственно гибкой его оплаты) и возможностью практической стабилизации занятости в стране.

Все институты рынка труда выполняют одну функцию - регулирование

социально-трудовых отношений, связанных с организацией и управлением процессами жизнедеятельности, материального и социального воспроизводства. В настоящее время происходит институционализации экономической среды: усиления воздействия старых и возникновение новых продуктивных институтов, определяющих процессы труда и отношения занятости населения, уничтожение неформальных, недействующих институтов.

Для обеспечения адекватного решения обозначенных проблем, необходимо предпринять дополнительные шаги по интенсификации восстановления отечественного сельского хозяйства в направлении импортозамещения и подкрепить их соответствующими изменениями институциональной основы развития его отраслей как в краткосрочной, так и в стратегической перспективе. Стратегия импортозамещения в аграрной сфере направлена не только на рост объемов производства сельскохозяйственной продукции, но и, прежде всего, на повышение уровня ее инновационности.

2 ИССЛЕДОВАНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СЕЛЬСКИХ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

2.1 Методика исследования состояния сельских трудовых ресурсов и их занятости в аграрном секторе

Сельское хозяйство как первооснова АПК представляет собой сложную агросистему, состоящую из многих элементов, имеющую иерархическую структуру, в которой элементы тесно взаимодействуют и в значительной степени взаимозависимы. Нами СХП (субъекта РФ) рассматривается как агросистема, состоящая, в свою очередь, из совокупности агроподсистем муниципальных районов, которые также являются сложными динамическими экономическими объектами, существенно различающимися по занимаемой территории, природно-климатическим условиям, трудовым ресурсам и другим характеристикам. Создание условий для развития сельскохозяйственного производства в поселениях, расширения рынка сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, содействие развитию малого и среднего предпринимательства согласно Федеральному закону «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» отнесено к вопросам местного значения муниципального района (№ 131-ФЗ от 6 октября 2003 г., глава 3, статья 15, п.25)¹ [4].

Проблема воспроизводства человеческих ресурсов в условиях сформировавшегося глобального экономического пространства весьма актуальна, так как вызвана многократным усложнением современной экономической жизни (появились новые субъекты экономических отношений; усилились противоречия, обусловленные развитием технико-технологических, организационно-экономических, институциональных и других процессов и явлений)². Она важна для всех

¹ Этот пункт введен Федеральным законом от 31.12.2005 N 199-ФЗ, в ред. Федерального закона от 18.10.2007 N 230-ФЗ.

² Богомолова Ю.И. Глобальная трансформация воспроизводства человеческих ресурсов: постановка проблемы. // Экономические науки. – 2013. - №9 (106). – С.19-22.

субъектов РФ и, особенно, для сельских территорий, в которых социальные условия проживания населения существенно ниже, чем в городах.

В частности, на основе проведения ретроспективного анализа регулирования трудовой активности населения РФ, в [86], отмечается, что за период радикальных реформ 1990-х годов в стране разрушена плановая система движения кадров, государство устранилось от регулирования заработной платы, введение МРОТ реально не имеет связи с фактическим прожиточным минимумом и др. В настоящее время крайне ограничены прямые инструменты воздействия на характер трудовых отношений, кроме того, наблюдается чрезмерная дифференциация оплаты труда.

Изменение условий диктует необходимость выполнения системных исследований этой важнейшей сферы экономики, прежде всего, на региональном уровне. Для этого требуется разработка методических основ с целью анализа пространственно-экономических трансформаций трудовых ресурсов; их региональной дифференциации; выявления их особенностей, тенденций и закономерностей, а также факторов и условий их формирования и развития [39].

Рассмотрим основные методические аспекты исследования сельских трудовых ресурсов. Для реализации принятого в стране курса на развитие инновационной экономики, в том числе и в аграрном секторе, по нашему мнению, необходимо базироваться на применении дифференцированного подхода к управлению его трудовыми ресурсами, прежде всего, в муниципальных районах. Это в свою очередь порождает потребность в разработке методики, обеспечивающей обоснованный рациональный выбор управленческих решений в этой сфере. Она должна основываться на комплексном многостороннем диагностическом анализе состояния трудовых ресурсов.

При использовании фазного подхода при выполнении анализа трудовых ресурсов выделяются три взаимосвязанные фазы их воспроизводства: 1) формирования, 2) распределения и обмена, 3) использования. При этом, по нашему мнению, следует ориентироваться на углубленное исследование всех этих внутрирегиональных процессов, привлекая на каждом его этапе современные методы математического и компьютерного моделирования, которые позволят установить не

только качественные, но и количественные оценки этих процессов и явлений.

В последние десятилетия в условиях развивающейся рыночной экономики произошли существенные изменения в аграрной сфере, сформировалась многоукладность, значительно выросли роль и значение хозяйств населения, развиваются крестьянско-фермерские хозяйства, возникло многообразие организационно-правовых форм хозяйствующих субъектов и др. Затяжной системный кризис, последствия которого пока еще не закончились, несмотря на реализацию приоритетного национального проекта и затем государственных программ по развитию СХП и агропродовольственных рынков [5, 6], а также приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных программ в сферах образования, здравоохранения, доступного жилья и его благоустройства, привел к трансформации и трудовых ресурсов в сельском хозяйстве муниципальных районов, совместно образующих единую агросистему области.

За период реформирования российское село понесло огромные людские потери. Так, между переписями населения 1989г. и 2002г., было утрачено 10,7 тыс. населенных пунктов (7,5%). Число поселений, не имеющих постоянных жителей, увеличилось на 40% и достигло 13,1 тыс., доля поселений с числом жителей до 10 человек возросло с 19,7 до 22,4%. Средняя плотность сельского населения снизилась с 2,3 до 2,2 чел. на 1 кв.км. [112, 21].

На первом этапе трансформации российской экономики в обезлюдении села большой вес имела естественная убыль (рисунок 6).

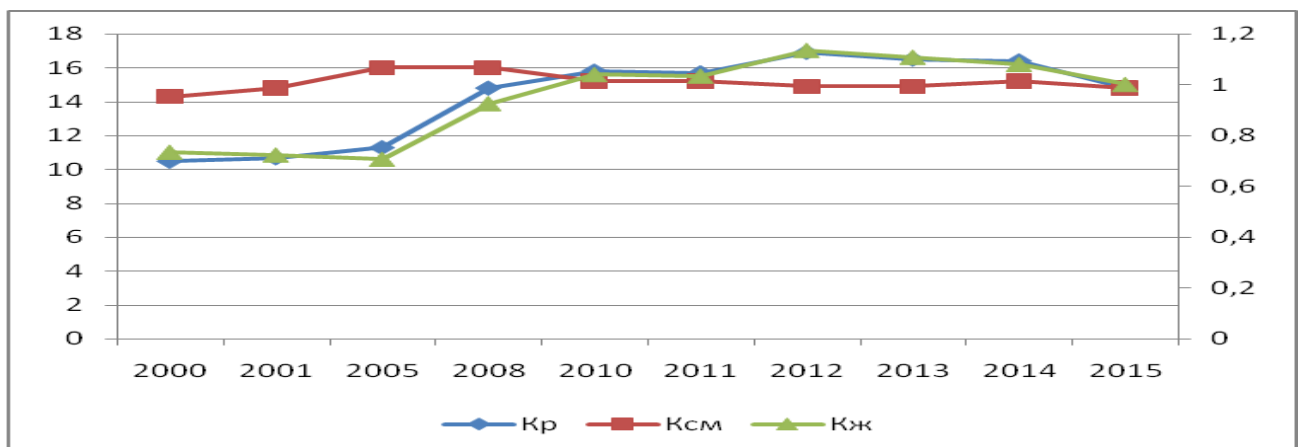


Рисунок 6 – Коэффициенты рождаемости, смертности и жизненности
Покровского сельского населения Оренбургской области

Так, в 2000 году в Оренбургской области коэффициент рождаемости на селе был 10,5‰ (в 1990 г. он равен 17,9‰), а коэффициент смертности – 14,3‰ (в 1990 г. – 9,8‰). В последние годы в этом приграничном регионе наиболее существенным негативным фактором является отток населения, в основном в другие регионы страны [35]. Анализ динамики числа сельских населенных пунктов и численности населения в Оренбургской области показал, что происходит их ежегодное сокращение (таблица 1).

Таблица 1 – Административно-территориальное деление и численность населения Оренбургской области на 1 января

	Всероссийские переписи населения				2015г.	2016г.	2017г.
	1979г.	1989г.	2002г.	2010г.			
Число сельских населенных пунктов, единиц	2042	1798	1742	1707	1708	1708	1708
Численность населения, тыс.чел.	2088,1	2170,7	2179,5	2033,1	2001,1	1994,7	1989,5
городское	1258,4	1406,6	1260,1	1214,0	1198,5	1195,8	1193,9
сельское	829,7	764,1	919,4	819,1	802,6	798,9	795,6

В Оренбургской области по данным переписи населения, проведенной в октябре 2010 года, выявлено 55 сельских поселений, в которых вообще никто не живет. Десять лет назад бездушных населенных пунктов было всего 27, то есть их число увеличилось в 2,04 раза. Еще в 52 населенных пунктах проживают от одного до пяти человек. В 1989 году плотность сельского населения области составляла 6,4 человек на 1 кв.км., в 2002 году плотность населения увеличилась до 7,6 человек на 1 кв.км. за счет миграционного потока на территорию региона. С 2010 года плотность сельского населения вновь падает и на 1 января 2016 год составила 6,6 человек на 1 кв.км.³

Учитывая эти обстоятельства, по нашему мнению, исследование трансформаций трудовых ресурсов необходимо осуществлять на основе системного подхода с применением методов структурного и сравнительного анализов, построением динамических типологий с целью выявления особенностей и тенденций в этом процессе. Это позволит принимать обоснованные управленческие решения, так как и в настоящее время важнейшими проблемами российского села, по-прежнему, остаются не-

³ Портал правительства Оренбургской области «Оренбуржье». – Режим доступа: <http://www.orenburg-gov.ru/Info/OrbRegion/perepis/>.

хватка рабочих мест с достойной оплатой труда, рост фактической безработицы, миграция активной части населения в города, а также низкое качество жизни сельских жителей и высокий уровень бедности.

Исходя из поставленных задач, нами предложена классификация трудовых ресурсов сельского хозяйства муниципального района (таблица 2), включающая три уровня. Основными признаками первого уровня являются: доля численности работающих в организациях СХП в общей численности занятых в экономике муниципального района (МР), возрастная структура, форма занятости, эффективность использования трудовых ресурсов в СХП, а также в растениеводстве и животноводстве; отраслевая принадлежность, организационно-правовая форма предприятия, уровень профессионального образования работников и др.

Таблица 2- Классификация трудовых ресурсов сельского хозяйства муниципального района

	Первый уровень (основание классификации)	Второй уровень	Третий уровень
1	2	3	4
1	Доля трудовых ресурсов СХП от численности занятых в экономике района	высокая выше среднего уровня средняя ниже среднего уровня низкая	
2	Возрастная структура	Доля трудоспособного населения Доля лиц старше трудоспособного возраста Доля лиц моложе трудоспособного возраста	
3	Удельный вес особых групп	Доля лиц с ограниченными возможностями Доля мигрантов	
4	Форма занятости	Постоянно работающие Сезонные рабочие Временно работающие Работники, принятые на случайные работы	
5	Эффективность использования трудовых ресурсов в СХП	в СХП в целом, в растениеводстве, в животноводстве	выше средней, средняя, ниже средней, низкая

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4
6	Отраслевая принадлежность	аграрное производство, пищевая промышленность, обслуживание сельского хозяйства, сельское строительство	
7	Профессиональное образование	имеется	высшее
			среднее
			начальное
			курсовое
8	Организационно-правовая форма предприятия	общества	с ограниченной ответственностью
			акционерные
		унитарные предприятия	государственные
			муниципальные
		колхозы	
		кооперативы	
		ассоциации К(Ф)Х	
		научно-исследовательские, проектные	
		другие	
9	Категории работающих	руководитель	
		специалист	
		рабочий	

По некоторым основным группам введены признаки классификации 2-го уровня и 3-го уровня. Так, унитарные предприятия, в свою очередь, разделены на две группы: государственные и муниципальные, а в группе трудовых ресурсов, которые имеют профессиональное образование, выделены начальное, среднее и высшее образование.

Значение классификации трудовых ресурсов в сельском хозяйстве с точки зрения развития теории заключается в возможности многоуровневой структуризации трудовых ресурсов по различным признакам и расширенном отражении их характеристик с целью последующего количественного анализа их состояния и пространственного распределения для обоснованного принятия решений по управлению ими.

Предлагаемая нами методика включает две стадии исследования состояния и использования трудовых ресурсов. Так как во многих областях РФ по-прежнему наблюдается такой негативный процесс как депопуляция населения, сопровождаемый количественными изменениями, как возрастной структуры трудовых ресурсов, так и качественными сдвигами в структуре занятости населения, в том числе и сельского, то на региональном уровне требуется объективная оценка тенденций развития демографических процессов для прогнозирования их влияния на трудовой потенциал с целью адаптации политики управления его социально-экономическим развитием с учетом изменений трудового потенциала.

Поэтому первая стадия включает, прежде всего, анализ демографического положения территории как базы воспроизводства трудовых ресурсов, так как именно демографические условия, включающие численность, половозрастной состав и социальную структуру населения являются основой формирования человеческого капитала [71]. Его качество, по нашему мнению, и определяет существующий уровень и перспективные возможности социально-экономического развития территории. Особенно важен этот фактор для каждой страны в период формирования инновационной экономики. Для российской экономики это имеет несомненную актуальность, так как она характеризуется в настоящее время «общим невысоким уровнем технологического развития ... и, как следствие, её низкой конкурентоспособностью [47]», что порождает необходимость уже на стадии модернизации экономики резко увеличивать долю ИКТ-специалистов в общей структуре занятости.

Как известно, в сельской местности во многих областях России сложилась очень сложная ситуация с трудовыми ресурсами, в полной мере это касается и сельскохозяйственного производства. Росстат в статистическом обзоре, посвященном анализу экономической активности сельского населения [143], отмечает, что, несмотря на рост численности населения в трудоспособном возрасте на селе, возраст этой категории лиц в 2009 г. в аграрном секторе национальной экономике значительно превышает данные по всем возрастным группам в среднем по РФ. Подчеркивается также, что удельный вес граждан, имеющих высшее и среднее

профессиональное образование, ниже более, чем в три раза и почти в два раза соответственно по сравнению с уровнем по экономике страны в целом. Кроме того, велика доля занятых в СХП граждан, у которых вообще отсутствует специальная профессиональная подготовка. Эта доля огромна, она превышает 50%, по России величина этого показателя в 2 раза меньше.

В то же время инновационная экономика требует грамотной, многочисленной, технически и научно-обученной рабочей силы для разработки идей, управления сложными процессами, оказания социальных услуг, обеспечения финансирования и страхования и др., где в настоящее время создано гораздо больше рабочих мест, чем в сельском хозяйстве. Однако даже в сельском хозяйстве физический труд все более уступает место аналитическим навыкам и специальным техническим знаниям [145]. Поэтому при оценке конкурентоспособности каждой организации в [146] наряду с материальными и нематериальными выделяются и человеческие ресурсы, характеризующиеся уровнем профессиональной подготовки сотрудников, программой повышения их квалификации, стабильностью персонала, системой мотивации и др. Но, так как заработная плата в сельском хозяйстве в период 2008-2015гг. была вдвое ниже, чем средняя по экономике страны (в 2015 г. 55,7%) [30, 109], то этот фактор несомненно мотивирует миграционный отток кадров высокой квалификации из аграрного производства, и, как следствие, приводит к снижению качества рабочей силы [31].

В связи с этим уровень и качество человеческого капитала в аграрном секторе регионов следует оценить как достаточно низкие, что, несомненно, препятствует достижению поставленных стратегических целей его развития при реализации стратегии модернизации и переходе в дальнейшем к инновационной модели развития Российской Федерации [73], что требуют современные условия обеспечения продовольственной безопасности и независимости.

Эти обстоятельства порождают необходимость выполнения на второй стадии исследования и комплексного анализа состояния и трансформации трудовых ресурсов организаций аграрного сектора субъекта РФ в динамике. Причем осуществляется не только временной анализ, но и анализ пространственного

распределения трудовых ресурсов по совокупности муниципальных районов.

При проведении пространственного анализа внутрирегионального распределения трудовых ресурсов в разрезе муниципальных районов будем применять используемый в статистических исследований метод типологических группировок [142], такой метод имеет достаточно широкие возможности диагностики состояния того или другого явления или процесса и на этой основе выявления общих закономерностей и специфических отличий в совокупности исследуемых объектов. Но следует отметить, что методические аспекты их применения с учетом региональных особенностей разработаны не в полной мере.

Так в исследовании трудовых ресурсов многоаспектность региональных демографических, социальных и экономических процессов, определяющих формирование, восстановление и использование трудовых ресурсов сельского хозяйства, могут привести зачастую к тому, что результаты проведения типологизации районов, которые рассматриваются как совокупность однородных объектов управления, будут зависеть от выбранных характеристик анализируемых явлений. Это, безусловно, следует учитывать при выборе факторов, используемых как основания для группировки. По нашему мнению, необходимо осуществлять динамическую типологизацию (термин предложен в [29]), то есть выполнять построение типологий выбранных объектов за ряд лет. В этом случае полученные результаты позволят выявить изменения и сдвиги, как во времени, так и в территориальном аспекте, что обеспечит более объективную оценку анализируемой ситуации.

Последовательность выполнения расчетов по методике исследования сельских трудовых ресурсов и их занятости в организациях аграрного сектора на каждой стадии состоит из нескольких взаимосвязанных этапов (рисунок 7)

На 1-ой стадии выполняется два этапа:

- 1) анализ воспроизводства населения как фактора формирования трудовых ресурсов, в том числе в сельской местности;
- 2) исследование состояния и тенденций развития сельских трудовых ресурсов. Рассмотрим их подробнее.

1.1 Количественные характеристики трудовых ресурсов в основном определяются численностью постоянного населения, его половозрастной

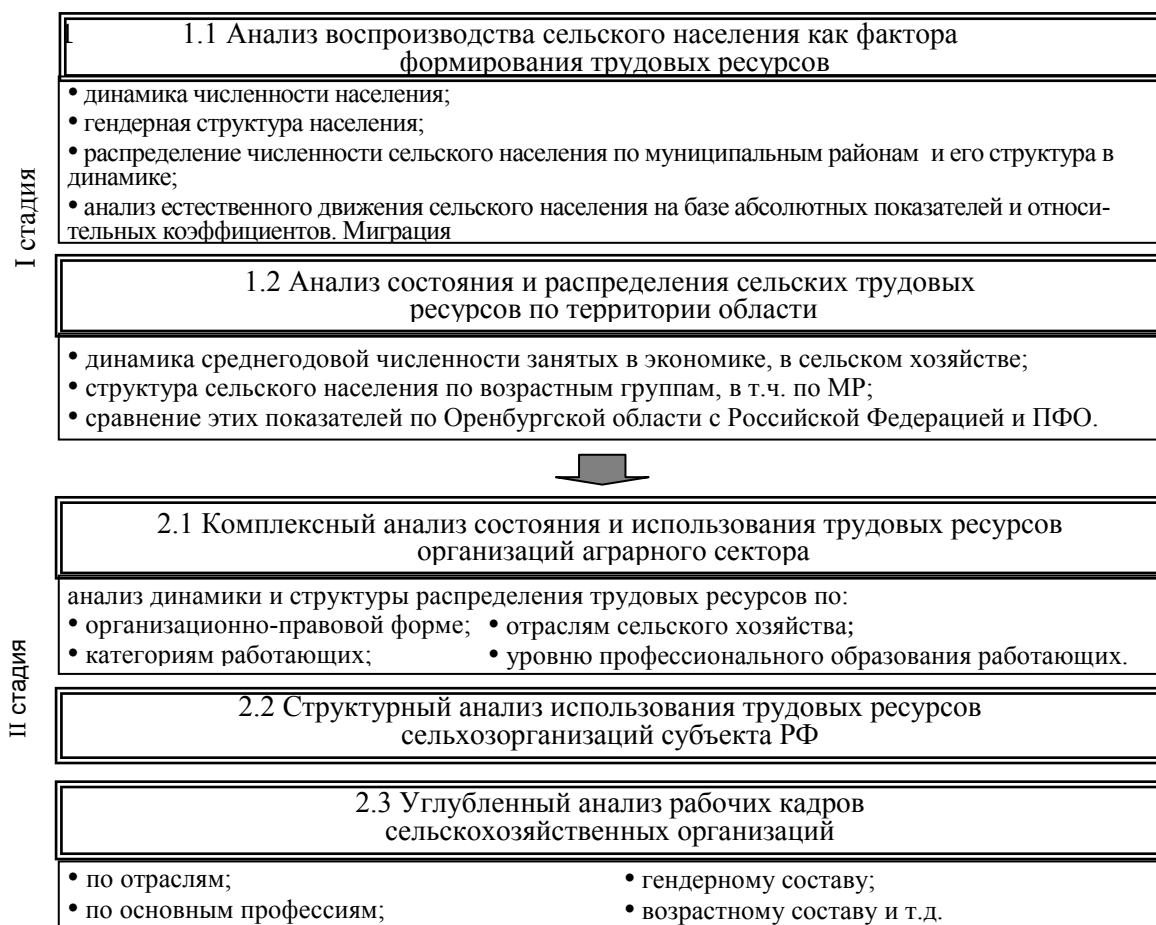


Рисунок 7 – Схема методики исследования сельских трудовых ресурсов и их занятости в организациях аграрного сектора

структурой, сложившимися региональными условиями естественного воспроизводства [141]. Поэтому вначале проводим структурно-временной анализ воспроизводства населения как фактора формирования трудовых ресурсов в сельской местности. Проводится анализ динамики численности населения, его гендерной структуры. Анализируется распределение численности сельского населения по муниципальным районам, его структура и её изменения в динамике. Выполняется анализ естественного движения сельского населения на базе абсолютных показателей и относительных коэффициентов (процессы рождаемости, смертности, естественного прироста населения). Применение относительных

коэффициентов особенно важно, так как муниципальные районы характеризуются значительным размахом в социально-экономическом развитии. Проводим также анализ миграционных потоков.

Распределение сельского населения по территории области является существенно неоднородным, поэтому для его пространственного анализа применяем типологические группировки муниципальных районов по численности сельского населения и по его плотности. Группировки проводим для 2015 и 2009 года для выявления изменений в структуре и составе групп в динамике.

1.2 Анализ состояния и распределения сельских трудовых ресурсов по территории области: в частности, исследование динамики среднегодовой численности занятых в экономике, в сельском хозяйстве, а также структуры сельского населения по возрастным группам (в трудоспособном возрасте, старше и моложе трудоспособного возраста), в том числе по муниципальным районам. Сравнение этих показателей в Оренбургской области, Российской Федерации, Приволжском федеральном округе. Анализ уровня безработицы на территории области, что является важным показателем, характеризующим востребованность трудовых ресурсов.

Анализ территориального распределения численности населения в трудоспособном возрасте проводится на базе группировок муниципальных районов по этому показателю в динамике. Аналогичный подход применяется для анализа демографической нагрузки на население трудоспособного возраста муниципальных районов.

На 2-ой стадии выполняется системный анализ состояния и тенденций развития трудовых ресурсов в сельском хозяйстве.

2.1 Исследование состояния и использования трудовых ресурсов организаций аграрного сектора проводится в динамике, в том числе распределения по организационно-правовым формам, по уровню профессионального образования как одному из основных факторов, определяющих становление и развитие инновационной модели экономической деятельности в этой сфере. Анализ проводится как в целом трудовых ресурсов организаций аграрного сектора, так и в отраслевом разрезе (сельскохозяйственные организации, переработка сельскохозяй-

ственной продукции, обслуживание сельского хозяйства, сельское строительство). Направления анализа приведена на рисунке 8.



Рисунок 8 – Направления комплексного анализа трудовых ресурсов организаций аграрного сектора

2.2 Проведение структурного анализа в использовании трудовых ресурсов организаций агропромышленного комплекса субъекта РФ в различных аспектах их количественных и качественных характеристик.

2.3 Осуществляется углубленный анализ рабочих кадров сельскохозяйственных организаций на основе предложенного профессионально-отраслевого подхода с учетом гендерных аспектов, так как сельское хозяйство является основополагающей отраслью АПК и в настоящее время проблема квалифицированных рабочих кадров в этом секторе экономики является острой. Анализ рабочих кадров (рисунок 9) выполняется:

а) по отраслям (растениеводство, животноводство, переработка продукции в



Рисунок 9 – Направления анализа состояния и развития кадров массовых профессий в сельскохозяйственных организациях

подразделениях сельскохозяйственных организаций, другие виды занятости);

б) по основным профессиям в растениеводстве (трактористы-машинисты) и животноводстве (операторы машинного доения, птицеводы, операторы животноводческих комплексов по откорму КРС, свиней, овец и коз); в других профессиях, например, водители;

в) по гендерному составу;

г) по возрастному составу;

д) по уровню профессионального образования.

Анализируется динамика и проводится структурный анализ в разрезе рассмотренных признаков классификации производственных рабочих.

Применение данной методики дает возможность многоаспектного комплексного анализа состояния трудовых ресурсов с целью подготовки обоснованных решений по воспроизводству населения данной территории и стабильного обеспечения агропромышленного комплекса трудовыми ресурсами, в том числе в разрезе муниципальных районов.

2.2 Структурно-временной анализ особенностей воспроизводства сельского населения как фактора формирования трудовых ресурсов Оренбургской области

Затянувшийся период реформирования в Российской Федерации привел к тому, что «начались деструктивные демографические процессы, поставившие под угрозу формирование трудового потенциала отечественного продовольственного комплекса, возникли очаги социальной напряженности» [112]. Особенно сложное демографическое положение сложилось в сельской местности из-за длительного системного кризиса в сельском хозяйстве страны. Темпы ухудшения уровня и качества жизни населения на селе отличались стремительностью, разрыв в социальной сфере между городами и сельскими поселениями быстро нарастал. Однако именно демографические условия являются основой формирования человеческого капитала, который представляет один из важных факторов обеспечения конкурентоспособности экономики каждого субъекта страны [71].

Поэтому важной проблемой в настоящее время в России остается ликвидация последствий системного демографического кризиса, который привел к существенному снижению численности населения страны. Он сопровождался такими негативными процессами как: ростом смертности, снижением рождаемости, ухудшением состояния здоровья, и в целом значительным сокращением продолжительности жизни населения. Особенно сложная ситуация сложилась в сельской местности. Правительством страны была принята «Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025» [11]. Последующее принятие мероприятий по устранению этих негативных тенденций не только на федеральном уровне, но в субъектах РФ позволили повысить рождаемость и снизить смертность как в городах, так и на селе. Как показывают исследования [130, 82, 131, 36 и др.] проблема улучшения демографической ситуации по-прежнему актуальна для многих регионов, и особенно для сельских муниципальных районов. С учетом этого нами проведен анализ

естественного воспроизводства населения на примере Оренбургской области, в которой проживает свыше 40% сельского населения.

Оренбургская область представляет собой многонациональный регион, 45% границы которого является внешней границей России с Казахстаном, то есть это приграничный субъект РФ. Она граничит также с Самарской и Челябинской областями, республиками Татарстан и Башкортостан. Область с 2001 года входит в состав Приволжского федерального округа (ПФО). В состав области входят 12 городов, а также 35 административных районов и городских округов, в которых проживает сельское население. На 1 января 2017 года область занимает территорию 123,7 тыс. кв. км, территории городов составляют 2,8%, районов – 97,2%. Доля территории области в РФ равна 0,72% (29 место), населения – 1,36%.

В области присутствуют благоприятные условия для развития многоотраслевой экономики, так как на её территории размещается существенный потенциал природных ресурсов, включающий значительные залежи полезных ископаемых. В частности, имеются такие их виды как топливные, представленные нефтью, природным газом, бурым углем, горючими сланцами; металлургические – железные, медно-колчеданные, колчеданно-полиметаллические, никелево-кобальтовые руды с сопутствующими благородными металлами; неметаллические – месторождения асбеста, каменной соли, а также кирпичных, керамзитовых и огнеупорных глин, кроме того, пески, цементное сырье [38]. Такое многообразие природных запасов является основой для эффективной экономической деятельности в регионе на основе комплексного использования имеющихся природных ресурсов.

Оренбуржье относится к группе индустриально-аграрных регионов России, ключевые отрасли экономики – промышленность и сельское хозяйство. В промышленности ведущая роль принадлежит сырьевым и энергетическим отраслям. Аграрное производство имеет зерноживотноводческую специализацию, которая продиктована месторасположением области в лесостепной и степной природно-ландшафтных зонах.

Население муниципальных районов полностью сельское и для всех районов

эффективное функционирование аграрного сектора как ведущей отрасли экономики, безусловно, важно для их социально-экономического развития.

Основная часть территории области - это земли сельскохозяйственного назначения (10818,8 тыс. га, 87,5% общей земельной площади), в том числе пашни – 4196,3 тыс. га, пастбища – 3674,4 тыс. га. Лесные земли составляют 638 тыс. га (5,1%). Область находится по природно-климатическим условиям в зоне недостаточного водообеспечения, что является фактором, ограничивающим её хозяйственную деятельность, так сельское хозяйство относят к зоне рискованного земледелия.

Важнейшим фактором, обеспечивающим экономический рост области, является эффективное использование ресурсов. Особую роль и значение в этом процессе имеют трудовые ресурсы. В работе [128] подчеркивается, что именно жизненный потенциал и человеческий капитал общества определяют возможности его социально-экономического развития. Поскольку на формирование трудовых ресурсов напрямую оказывает влияние демографическая ситуация территории, проведем анализ воспроизводства населения в Оренбургской области и её муниципальных районах.

На 1 января 2016 года численность населения ПФО составляла 29674 тыс. человек, Оренбургской области – 1994,7 тыс. человек (6,72% от проживающих в ПФО), из них в сельской местности округа проживает 8431 тыс. человек (28,4%), в Оренбуржье – 798,9 (40,05%). По численности населения область находится в России на 24-м месте, в ПФО – на 7-м месте, по численности сельских жителей – в России на 11-м месте, в ПФО – на 3 месте (после республик Башкортостан и Татарстан), по численности городских жителей – в России на 27-м месте, в ПФО – на 7-ом.

Анализ динамики этого показателя (приложение Б, таблица Б.3) показывает, что его долговременное снижение в Российской Федерации благодаря принятым в стране мерам по стимулированию рождаемости и развитию сферы здравоохранения прекратилось, начиная с 2009 года четко проявляется тенденция его ежегодного роста. Однако в Оренбургской области, как и в Приволжском

федеральном округе в целом, по-прежнему устойчиво присутствует тенденция уменьшения численности населения, наблюдается её ежегодный спад. Численность населения в РФ в 2012 году составляет 96,7% по отношению к 1990 г. и 98% по сравнению с 2000 г. В ПФО и Оренбуржье позиции в 2012 г. одинаковые относительно 1990 года (уровни соответственно равны 93,% и 94,4%), но относительно 2000г. они равны 94,4% и 91,5%, то есть уже различаются на 2,9%. Это вызвано тем, что в период 1990-2000 годов население области увеличилось на 43 тысячи за счет миграционного притока из стран ближнего зарубежья, а в РФ и ПФО оно уже сокращалось.

Что касается сельского населения (таблица 3), то тенденция спада его численности не преодолена, она остается и в настоящее время как в России, так в ПФО и Оренбуржье. В Оренбургской области темпы его сокращения выше, чем в РФ и ПФО. Так уровень этого показателя на 1 января 2016 года снизился относительно начала 2001г. на 14,7% против 3,4% по России и 9,1% по Приволжскому округу.

Таблица 3 – Численность сельского населения на 1 января, тыс. человек

	2001г.	2011г.	2013г.	2014г.	2015г.	2016г.	2016 в % к 2001
Российская Федерация, млн. человек	39,21	37,44	37,23	37,10	37,99	37,89	96,60
Приволжский федеральный округ	9270	8700	8620	8553	8483	8431	90,90
Оренбургская область	936	818	813	806	802	798,9	85,30

Этот процесс, естественно, приводит к снижению доли сельского населения (её динамика в период 2001 по 2016 гг. показана на рисунке 10), его удельный вес на 1 января 2001 соответственно был 26,8%, 29,4%, 42,5%. Причем к 2016 году эти доли снизились по России и Приволжского округу соответственно на 0,9%, 1%, а для Оренбуржья этот спад стал значительно выше – на 2,5%. По доле сельских жителей в 2016 г. Оренбургская область (40%) занимает в ПФО первое место (на 2-м месте располагается Чувашская республика (доля сельчан 38,7%),

на 3-м месте - республика Мордовия (38,2%) и республика Башкортостан (38,2%).

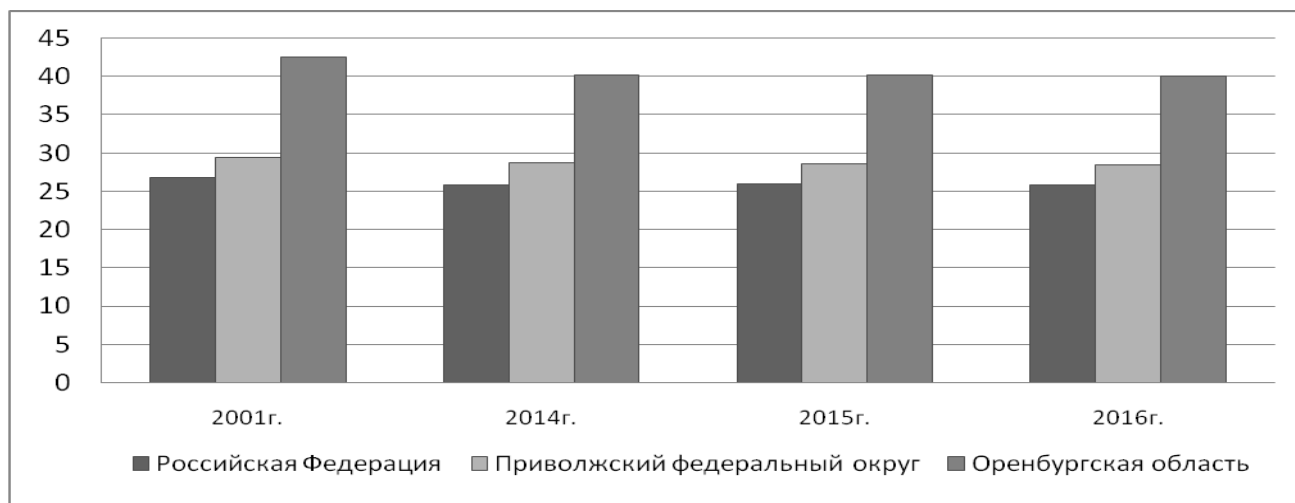


Рисунок 10 - Доля сельского населения на 1 января, %

В регионах Российской Федерации в начале 90-х годов прошлого века быстрыми темпами разворачивается процесс депопуляции населения, который сопровождался также значительным разрушением трудового потенциала, особенно в сельской местности. Для нашей области этот процесс происходил несколько иначе, что связано с его приграничным расположением, что привело к существенному миграционному притоку. Динамика этого показателя в Оренбургской области в 2000-2016годах показана на рисунке 11.

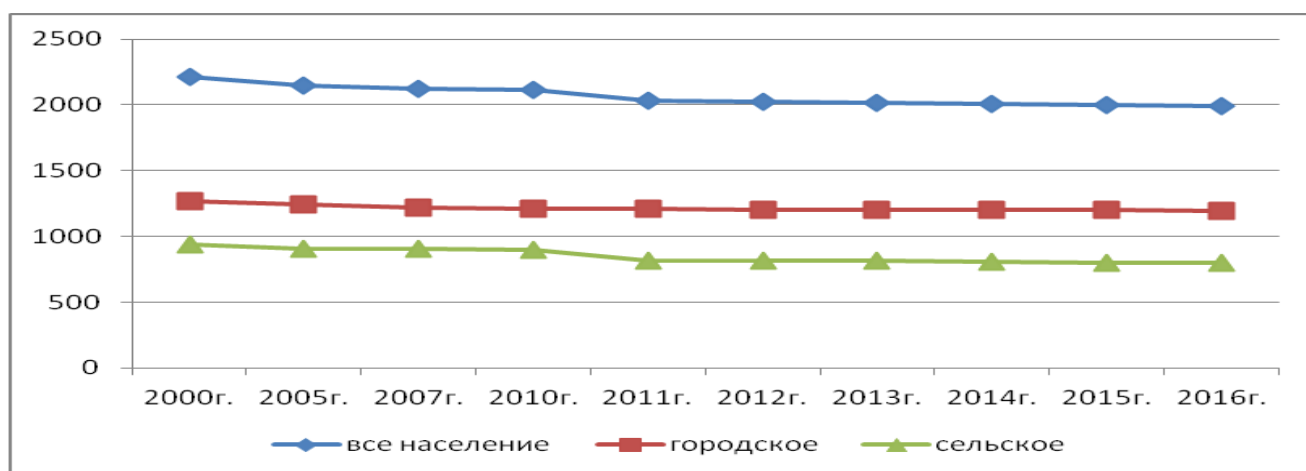


Рисунок 11 – Динамика численности населения Оренбургской области (на 1 января соответствующего года), тыс. человек

Данная зависимость имеет волнообразный характер. Максимальное значение численности населения области было достигнуто в 1997 г., на 1 января 1998 г. она равнялась 2218,1 тыс. человек, что на 3,1% выше, чем по данным переписи населения 1989 г. Это объяснялось компенсацией происходящей естественной убыли населения за счет миграционного процесса в область из соседних стран ближнего зарубежья. Но, начиная с 1998 г., значение данного показателя непрерывно сокращается. На 1 января 2016 г. оно снизилось на 223,1 тыс. человек (10,1%) по сравнению с 1998 г. Сельское население в 2000 г. относительно 1989 г. увеличилось на 174,8 тыс. человек (22,9%), затем происходит ежегодный спад его численности до 799 тыс. человек на начало 2016 г. Численность городского населения снизилась уже в 2000 г. по отношению к 1989 г. на 9,55%, а затем еще на 6% к 2016 г.

Причины снижения численности населения различны, часть граждан покидает свое постоянное место жительства в поисках работы, молодежь выбывает по месту учебы (без снятия с регистрационного учета) и др. Но главные две – естественная убыль и отток населения. Отток населения происходит как в пределах области (в основном, из районов в областной центр), так и из области в другие субъекты РФ (в республики Башкортостан и Татарстан, в Самарскую, Тюменскую, Ростовскую, Московскую и Ленинградскую области, в Краснодарский край, а также в города – Москву и Санкт-Петербург) [93].

Гендерная структура населения области в исследуемый период остается достаточно стабильной. Численность мужчин на 1 января 1990 г. составляла 1014,3 тыс. человек (47,15% в общей численности населения). Численность женщин была выше на 5,69% и равнялась 1136,8 тыс. человек. По состоянию на 1 января 2016 г. значения данных показателей, как и общей численности населения области, сократились: мужчин – до 928 тыс. человек (на 9,2% ниже, чем в 1989 г.), женщин – до 1066,7 тыс. человек (на 7,1% ниже, чем в 1989 г.). Вместе с тем соотношение долей мужчин и женщин на протяжении всего периода изменялось незначительно. Так, в 2016 г. доля мужчин в общей численности населения равна 46,5% (на 0,65% ниже, чем в 1989 г.), доля женщин – 53,5% (соответственно на

0,65% выше, чем в 1989 г.) [93].

Численность сельского населения области в 2015 г. составляет 798950 человек, она по сравнению с 2000 г. ниже на 14,9% (выше 4,6% с 1989г.). Анализ её динамики показывает, что до 1999 г. величина показателя постепенно возрастала до максимального значения, равного 938906 человек (увеличение на 23,04% по сравнению с началом периода), но во все последующие годы наблюдается её устойчивое непрерывное снижение. Так, в 2015 г. численность сельского населения уменьшилась на 140006 человек (или на 14,9%) по отношению к максимуму 1999 г., а за последние 5 лет – на 18700 человека (на 2,29%).

Сокращение численности населения в 2015 г. по сравнению с 2009 г. отмечается во всех муниципальных районах области за исключением Оренбургского, где наблюдается ее небольшой рост (на 13,9%). В семи районах снижение численности населения составило менее 10%: Новосергиевском (4,3%), Сакмарском (6,5%), Саракташском (8,4%), Ташлинском (8,95%), Переволоцком (9,1%), Бузулукском (9,2%), Соль-Илецком (9,9%). Наиболее значительное снижение значений данного показателя, превышающее 25%, произошло в Светлинском (на 25,7%), Абдулинском (32,5%) и Ясненском (36,9%) районах. В остальных двадцати районах оно варьируется в диапазоне от 10 до 25% [93].

Естественное движение сельского населения в Оренбургской области в 2003-2015 гг. показано в таблице 4, в этом процессе имеются определенные позитивные изменения.

Минимальная численность родившихся наблюдалась в 2005 году, затем произошел перевод поселений городского типа к сельским поселениям и далее постепенно происходит рост этого показателя. Численность умерших была максимальна в 2006 г., в последующие годы имеет место её постоянное снижение. Естественный прирост в 2003-2008 гг. был отрицательным, а затем в 2009 году произошло превышение численности родившихся по отношению у умершему населению на 175 человек. В период 2010-2011 естественный прирост населения остается положительным и превышает 400 человек, а в 2012 году достигает уже 1591 человека. Это превышает значение данного показателя в предыдущем году

на 1179 человек или в 3,86 раз. В 2015 году естественный прирост становится отрицательным, по сравнению с 2012 годом уменьшился в 1604 человека.

Таблица 4 - Естественное движение сельского населения Оренбуржья

Года	Всего, человек			На 1000 человек населения, ‰		
	родив-шихся	умер-ших	естеств. прирост	родив-шихся	умер-ших	естеств. прирост
2003 г.	10243	13966	-3723	11,2	15,2	-4,0
2004 г.	10250	13737	-3487	11,2	15,1	-3,9
2006 г.	10309	13504	-3195	12,0	15,8	-3,8
2007 г.	11960	13443	-1483	14,1	15,9	-1,8
2008 г.	12437	13440	-1003	14,8	16,0	-1,2
2009 г.	12985	12810	175	15,6	15,4	0,2
2010 г.	12995	12502	493	15,8	15,2	0,6
2011 г.	12751	12339	412	15,7	15,2	0,5
2012 г.	13754	12163	1591	16,9	14,9	2,0
2013г.	13387	12029	1358	16,5	14,9	1,6
2014г.	13221	12239	982	16,4	15,2	1,2
2015г.	11832	11845	-13	14,8	14,8	0,0

Кроме абсолютных показателей при анализе демографической ситуации применяют относительные показатели, которые дают возможность формирования суждений о частоте возникновения тех или иных демографических событий, они выражаются в промилле (‰)⁴ и определяют уровень этих событий (рождаемости, смертности, естественного прироста населения) на 1000 человек среднегодовой численности населения.

Сравнение относительных коэффициентов в динамике показывает, что демографическую ситуацию на территории области в последние 10 лет характеризует постепенное увеличение рождаемости, численность умерших была самой высокой в 2005-2008 гг., а естественная убыль в 2003-2006 гг.

⁴ per mille - на тысячу(лат.), это одна тысячная доля или одна десятая доля процент, используется для обозначения количества тысячных долей чего-либо в целом.

Начиная с 2009 года, естественное движение сельского населения характеризуется положительным приростом, коэффициент естественного прироста в 2009 году составлял 0,2 промилле, а в 2012 году вырос уже до 2 промилле. Для городского населения тенденция естественной убыли в рассматриваемый период сохраняется, коэффициент естественной убыли был максимален в 2000 году ($-5,4\text{‰}$), далее он постепенно и достаточно плавно снижается до -1‰ в 2011 году, а в последующем 2012 году уменьшается до $-0,2\text{‰}$ (в 5 раз). Для области в целом тенденция естественной убыли прекратилась только в 2012 году, для которого естественный прирост составил $0,7\text{‰}$. К 2015 году ситуация вновь ухудшается.

Коэффициент жизненности Покровского определяется отношением общего коэффициента рождаемости к общему коэффициенту смертности населения. Анализ его динамики, проведенный в [139] в разрезе федеральных округов РФ, показал, что в ПФО в целом ситуация оценивается как неблагоприятная, округ занимает 5 позицию в рейтинге, для ПФО в 1990 г. величина показателя равнялась 1,284, в 2000г. - 0,575, в 2015г. - 0,6 (для сравнения: в 2015г. в 4-х округах РФ этот коэффициент превышает 1).

Анализ динамики этого коэффициента для населения Оренбургской области, в том числе сельского [35], свидетельствует о высокой вариации его значений. Так этот показатель в период 1990-2000 годов снизился по области от $1,598\text{‰}$ до $0,674\text{‰}$, для городского населения от $1,469\text{‰}$ до $0,628\text{‰}$; его значения в 2000 г. были минимальными. Однако для сельской местности он варьируется от $1,827\text{‰}$ до $0,734\text{‰}$, но при этом уровень рождаемости на селе оставался более высоким, чем в городах области, но одновременно с 2004 по 2012 годы повышается уровень смертности по сравнению с городами. В этой связи минимальное значение коэффициента жизненности на селе было $0,706\text{‰}$ в 2005 году.

Численность постоянного сельского населения в муниципальных районах Оренбургской области (таблица 5) в период 2009 по 2015 год продолжает сокращаться. Если в начале периода среднерайонное значение показателя равнялось 24,9 тыс. человек, то в конце уже 21,8 (87%). Максимальное снижение численности имеет место в Тоцком районе – 8,2 тыс. человек, убыль на 20,5%.

Таблица 5 - Численность постоянного населения в муниципальных районах
Оренбургской области, тыс. человек

	2009г.	2015г.	2015г. в % к 2009г.	Убыль (прирост) 2015г. к 2009г.	
				тыс. чел	%
Абдулинский	11,4	7,7	67,5	-3,7	-32,5
Адамовский	29,8	24,2	81	-5,6	-18,8
Акбулакский	29,9	25,2	84	-4,7	-15,7
Александровский	19,3	14,5	75	-4,8	-24,9
Асекеевский	22,2	18,5	83	-3,7	-16,7
Беляевский	19,5	16,05	82	-3,45	-17,7
Бугурусланский	21,8	18,4	84	-3,4	-15,6
Бузулукский	33,5	30,4	91	-3,1	-9,2
Гайский	10,8	9,2	85	-1,6	-14,8
Грачевский	14,6	12,2	84	-2,4	-16,4
Домбаровский	18,7	15,2	81	-3,5	-18,7
Илекский	28,7	24,2	84	-4,5	-15,7
Кваркенский	20,6	16,5	80	-4,1	-19,9
Красногвардейский	23,2	19,5	84	-3,7	-15,9
Кувандыкский	22	17,6	80	-4,4	-20,0
Курманаевский	19,6	16,2	83	-3,4	-17,3
Матвеевский	14,3	11,2	78	-3,1	-21,7
Новоорский	31,5	27,9	89	-3,6	-11,4
Новосергиевский	36,8	35,2	96	-1,6	-4,3
Октябрьский	22,6	19,4	86	-3,2	-14,2
Оренбургский	77,4	89,9	116	12,5	13,9
Первомайский	28,4	24,5	86	-3,9	-13,7
Переволоцкий	29,8	27,1	91	-2,7	-9,1
Пономаревский	16,4	14,2	87	-2,2	-13,4
Сакмарский	30,7	28,7	93	-2,0	-6,5
Саракташский	43,8	40,1	92	-3,7	-8,4
Светлинский	16,7	12,4	74	-4,3	-25,7
Северный	16,8	13,02	77	-3,78	-22,5
Соль-Илецкий	27,2	24,5	90	-2,7	-9,9
Сорочинский	15,1	13,2	87	-1,9	-12,6
Ташлинский	26,8	24,4	91	-2,4	-8,95
Тоцкий	40	31,8	79	-8,2	-20,5
Тюльганский	23,5	18,2	77	-5,3	-22,5
Шарлыкский	20,4	16,8	82	-3,6	-17,6
Ясненский	6,5	4,1	63	-2,4	-36,9

Убыль в Ясненском районе меньше, она равна 2,4 тыс. человек, но это треть

населения этого района (36,9%). В Оренбургском районе наблюдается прирост населения (12,5 тыс. человек, 13,9%).

Поскольку распределение населения по территории области характеризуется существенной неоднородностью, то его пространственный анализ проведен нами с применением типологических группировок. Построение типологии выполнено относительно средней численности населения по районам, которая в 1 января 2016 г. составила 21,8 тыс. человек (приложение Б, таблица Б.1). Структура полученного распределения муниципальных районов по группам показана на рисунке 12. В первую группу вошли три района области Гайский (9,2 тыс. человек), Абдулинский (7,7) и Ясненский (4,1), в них численность населения не превышает 50% от средней по районам (10,57 тыс. человек).

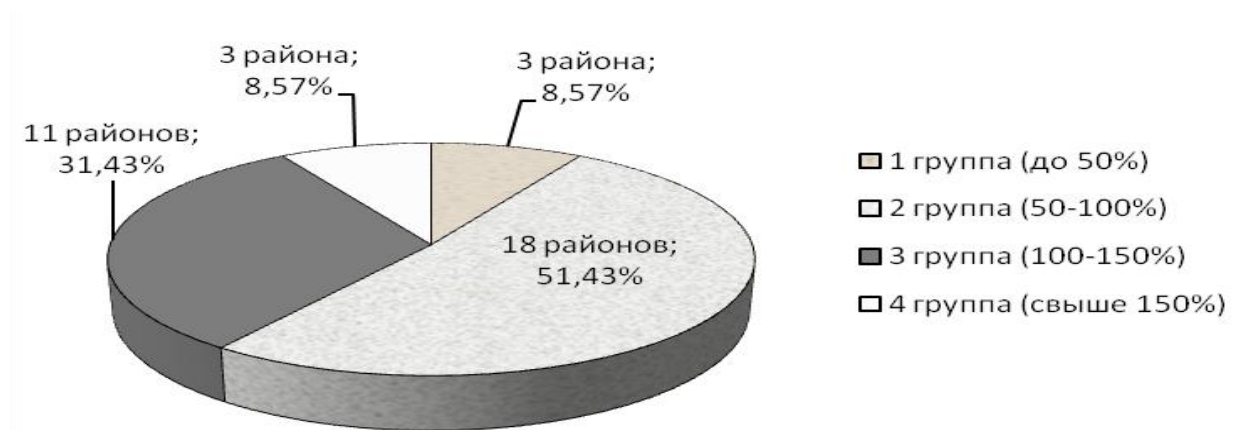


Рисунок 12 – Доли групп районов по численности населения относительно среднерайонного уровня.

Наибольшее значение показателя в группе наблюдается в Гайском районе, а наименьшее – в Ясненском. Однако при этом территория Ясненского равна 3,5 тыс. км², что выше среднерайонного уровня, а Абдулинский район имеет минимальную площадь территории среди всех районов области – 1,7 тыс. км².

Вторую группу образуют 18 районов: Красногвардейский (19,5 тыс. чел.), Октябрьский (19,4), Асекеевский (18,5), Бугурусланский (18,4), Тюльганский (18,2), Кувандыкский (17,6), Кваркенский (16,5), Шарлыкский (16,8) и др. Численность их населения составляет от 50 до 100% среднерайонного значения,

она варьируется от 11,2 тыс. человек (Матвеевский район) до 19,5 тыс. человек (Красногвардейский район). В целом в этой группе насчитывается 283,17 тыс. жителей (35,4% от сельского населения Оренбургской области), проживающих на территории площадью в 55,9 тыс. км². Средняя плотность населения равна 5,1 человека на 1 км².

Численность населения в районах третьей группы распределена в интервале от 22,1 до 32,13 тыс. человек (100-150% от среднерайонного уровня). В эту группу входит одиннадцать районов: Тоцкий (31,8 тыс. чел.), Бузулукский (30,4), Сакмарский (28,7), Новоорский (27,9), Переволоцкий (27,1), Акбулакский (25,2), Адамовский (24,2), Первомайский (24,5), Ташлинский (24,4), Илекский (24,2) и Соль-Илецкий (24,5). Общая территория районов группы равна 43,1 тыс. км², а плотность населения – 6,8 человек на 1 км².

Четвертая группа включает три района, лидирующих по численности проживающего постоянного населения: Оренбургский, Саракташский и Новосергиевский. Общая численность населения в этих трех районах составляет 165,2 тыс. человек, при этом в каждом из них она превышает 150% от среднерайонного уровня. Наибольшая численность населения наблюдается в Оренбургском районе, она составляет 89,94 тыс. человек. В четвертой группе районов самая высокая плотность населения – 12,6 человек на 1 км², что выше среднерайонного значения этого показателя в 1,98 раза [93, с.182].

Поскольку территории районов также имеют значительные различия, то проведена также группировка муниципальных районов Оренбуржья по плотности населения на 1 января 2016 г., её результат показан в таблице 6, аналогично предыдущей типологии выделено четыре группы.

Самая низкая плотность населения наблюдается в первой группе, средний показатель по группе составляет 3,6 человек на 1 км². В эту группу входят 13 районов, четыре из которых имеют наиболее значительные среди районов области площади территории (по убыванию): Адамовский (6,3 тыс. км²), Кувандыкский (5,7), Светлинский (5,6), Кваркенский (5,2), Первомайский (5,1). В десяти районах этой группы наблюдается низкая численность населения по сравнению с ее

Таблица 6 – Группировка районов по плотности населения

Группа	Плотность населения ¹⁾	Муниципальные районы
1	до 5	Ясненский, Светлинский, Кувандыкский, Гайский, Кваркенский, Адамовский, Домбаровский, Абдулинский, Беляевский, Сорочинский, Соль-Илецкий, Александровский, Первомайский.
2	5-10	Акбулакский, Курманаевский, Шарлыкский, Северный, Матвеевский, Бугурусланский, Илекский, Красногвардейский, Пономаревский, Грачевский, Ташлинский, Октябрьский, Асекеевский, Новосергиевский, Бузулукский, Новоорский, Тюльганский, Переволоцкий.
3	10-15	Тоцкий, Саракташский, Сакмарский.
4	свыше 15	Оренбургский.

¹⁾ жителей на 1 кв. км

средним уровнем, к ним относятся Кувандыкский (17,6 тыс. человек), Кваркенский (16,5), Беляевский (16,05), Домбаровский (15,2), Александровский (14,5), Светлинский (12,4), Сорочинский (13,16), Гайский (9,24), Абдулинский (7,7) и Ясненский (4,1 тыс. человек – минимальное значение показателя по совокупности районов области) районы. Помимо перечисленных в группу входят еще 3 района: Адамовский, Соль-Илецкий и Первомайский. Наименьшую плотность населения, как среди районов первой группы, так и среди районов области, имеет Ясненский район, она равняется лишь 1,1 человек на 1 км², что в 3 раза ниже даже среднего значения показателя по первой группе.

Большая часть районов (18) входит в состав второй группы (в 2009 г. было 22 района, 62,9% всей совокупности районов), где плотность населения варьируется от 5 до 10 человек на 1 км². Наибольшее значение рассматриваемого показателя среди районов группы имеет Переволоцкий район (9,8 человек на 1 км²), наименьшее – Акбулакский (5,1), их соотношение составляет 1,92 раз. Средняя плотность населения по этой группе районов равна 7,2 человек на 1 км², что в 2 раза выше, чем в первой группе.

Третью группу образуют 3 района с плотностью населения от 10 до 15 человек на 1 км²: Сакмарский, Саракташский, Тоцкий; среднее значение этого показателя по группе равно 11,7 человек на 1 км². Оренбургский район как единственный из районов области имеющий плотность населения свыше 15 человек на 1 км², составляет четвертую группу.

Выполнены аналогичные группировки для 2009 года (приложение Б, таблица Б.2, рис. Б.1), средняя численность населения по муниципальным районам для этого года была выше, чем к началу 2016 г., она составила 24,9 тыс. человек. Распределения районов в соответствии с этим показателем по группам для двух рассматриваемых лет оказались одинаковыми по числу районов в группах и очень близкими по составу групп. Различия следующие:

во-первых, Новосергиевский район входил в 2009 г. в третью группу, а в 2015 г. в четвертую, а Тоцкий – наоборот; - во-вторых, позиционирование районов внутри групп несколько отличаются.

Сравнение построенных типологий по плотности населения муниципальных районов в 2009 и 2016 годах (рисунок 13, таблица 7) показало, что на 1 января

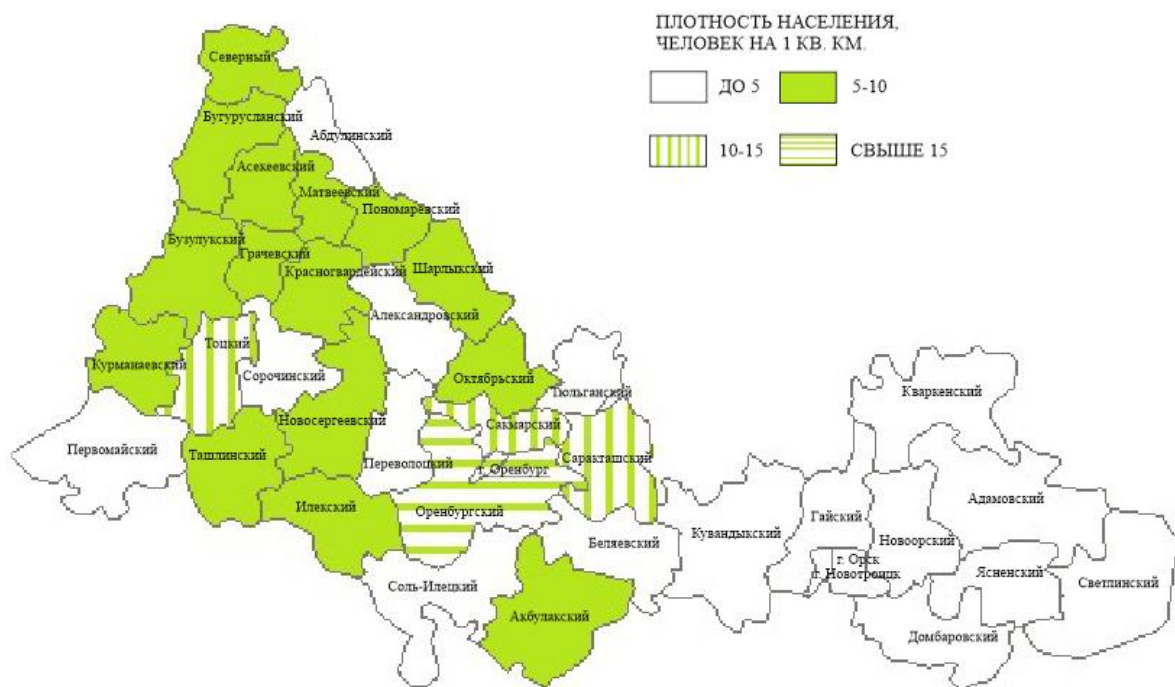


Рисунок 13 – Группировка районов Оренбуржья по плотности населения на 1 января 2016г., человек на 1 км²

2016 г. снизилось число районов во всех группах по плотности населения за исключением первой группы. Уменьшается как численность населения в районах (за исключением Оренбургского), так и снижается плотность населения, что привело к увеличению вдвое числа районов и, соответственно, доли группы с низкой плотностью населения до 5 жителей на 1 км². То есть продолжается тенденция уменьшения плотности населения, что весьма опасно для приграничного региона.

Таблица 7 – Сравнение типологий по плотности населения (на 1 января)

		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
Число районов	2009 г.	6	22	5	2
	2016 г.	13	18	3	1
Доля группы, %	2009 г.	17,1	62,9	14,3	5,7
	2016 г.	37,1	51,4	8,6	2,9

Следовательно, в 2015 г., несмотря на некоторые позитивные моменты, в целом по региону по сравнению с 2009 годом демографическая ситуация ухудшилась. К тому же, так как РФ, а следовательно, и её регионы, начиная с 1990-х гг. стала участником международного рынка труда, то это обстоятельство обусловило активизацию процессов трудовой миграции [86].

Анализ динамики миграционных потоков в Оренбургской области (таблица 8) позволяет охарактеризовать их тенденцию как нарастающую негативную. В 2000 г. миграционный прирост был положительным и составил 3781 человек, но уже 2005 миграционное снижение равнялось 1872 человека и оно в 2013 г. достигло величины 9358 человека, при этом межрегиональный отток мигрантов в пределах России составляет 12446 человек, а международная миграция только 3088 человек. В 2015 году миграционный отток уменьшается. Подчеркнем также, что миграционные процессы проявляются неоднозначно. С одной стороны, они смягчают демографический кризис, но, с другой, эти нерегулируемые и неравноценные потоки способствуют росту неконтролируемого рынка товаров и услуг, развитию наркобизнеса, усилению криминогенной ситуации [54].

Таблица 8 – Динамика миграционных потоков в Оренбургской области
в 2000-2015 годах, человек¹⁾

Общая миграция в Оренбургской области	2000г.	2005г.	2010г.	2013г.	2014г.	2015г.
Всего	3781	-1872	-3253	-9358	-8185	-6681
из неё: межрегиональная в РФ	-4408	-5138	-7612	-12446	-10995	-9683
международная	8189	3266	4359	3088	2810	3002
в т.ч.: со странами СНГ	9545	3789	4180	3015	2762	2937
со странами вне СНГ	-1356	-523	179	73	48	65

¹⁾ Знак (-) означает убыль.

Таким образом, исследование демографической ситуации Оренбургской области в период 1990-2015 годов, в том числе и в гендерном аспекте, показало, что, по-прежнему, наблюдается разрушительная тенденция сокращения общей численности населения в регионе, во всех муниципальных районах (за исключением одного района из 35) тенденция сокращения численности сельского населения также сохраняется, гендерная структура населения области в данном периоде остается достаточно стабильной.

Отмечены позитивные аспекты изменения демографической ситуации на территории области – сокращение численности умершего населения и рост численности родившихся, смена длительно присутствующей на территории негативной тенденции отрицательного естественного прироста на положительную (для области в целом с 2012 года, для сельского населения с 2009 года), но для городского населения, по-прежнему, характерна тенденция естественной убыли.

Основной негативный фактор в течение всего рассматриваемого периода – тенденция существенного увеличения миграционного оттока населения (за исключением 2009 года, когда из-за мирового кризиса наблюдался миграционный приток в область). Именно миграционный отток является в настоящее время главной причиной уменьшения численности населения в сельской местности. Подчеркнуто, что межрегиональный миграционный отток в пределах России превышает положительную международную миграцию на территории области в 4 раза. Эти обстоятельства приводят к продолжающимся в последние годы

процессам существенного снижения численности и плотности сельского населения во всех муниципальных районах области за исключением Оренбургского.

Проведенная типологизация муниципальных районов по численности сельского населения и плотности его распределения в 2009 и 2015 годах показала, что продолжается тенденция уменьшения плотности населения, что весьма опасно для приграничного региона (доля группы с низкой плотностью населения до 5 жителей на 1 кв. км выросла в 2 раза).

Несмотря на то, что прирост потенциальных работников на данной территории поддается лишь косвенному управлению факторами, определяющими процессы рождаемости, смертности и миграции [47], однако, так как эти факторы выступают как первооснова формирования и использования трудовых ресурсов то, по нашему мнению, детальный анализ этих процессов является весьма важным особенно для стратегического управления и преодоления кризисных демографических ситуаций.

2.3 Исследование состояния, тенденций развития и территориального распределения сельских трудовых ресурсов Оренбургской области

Модернизация экономики и в дальнейшем переход на инновационную модель развития сельских территорий зависит от многих факторов, среди которых особую значимость имеют трудовые ресурсы. Уровень развития экономики муниципальных районов во многом определяется эффективностью управления ими. В этой связи в [141] подчеркивается как необходимость учета процессов их формирования, распределения и использования, так и актуальность исследования этих аспектов для всех уровней иерархии власти (федерального, регионального, муниципального).

Рынки труда в муниципальных районах Оренбургской области имеют различия, которые порождены историческим развитием территории, её социально

-экономическими факторами, а также этнодемографическими особенностями трудовой деятельности. Эти причины формируют как в целом неравномерное распределение трудовых ресурсов по территории области, так и значительные отличия в отраслевой структуре занятости населения. Регион исторически развивался в течение длительного времени как многонациональный и поликонфессиональный. Состав населения динамично изменялся под воздействием непрерывных миграционных процессов (регион является приграничным) и их трансформаций, также значительное влияние оказывали демографические отличия разных этносов [117, 113].

Согласно Всероссийской переписи населения 2010 года на территории Оренбургской области проживают 2033072 человека, из них по национальностям: русские – 1519525 человек, что составляет 74,74% от всего населения; татары – 151492 (7,46%); казахи – 120262 (5,92%); украинцы – 49610 (2,44%); башкиры – 46696 (2,3%); мордва – 38682 (1,91%); чувашаи – 12492 (0,62%); немцы – 12165 (0,60%). Остальные национальности составляют 4,01% населения. Всего на территории области расселены 122 национальности, из них 35 имеют численность до 10 человек.

Некоторые ученые [117, 113] полагают, что на постиндустриальном и неэкономическом этапах общественного развития влияние этнодемографического фактора на экономику становится базовым, так как именно этот фактор формирует человеческий потенциал конкретной территории, он детерминирует экономически активное население и выполняет роль комплексного стабилизатора социально-экономической обстановки.

Состав трудовых ресурсов и их численность определяются в первую очередь демографическими факторами – численностью постоянного населения, проживающего на данной территории, его половозрастной структурой, присущими этому региону процессами естественного воспроизводства и миграционными потоками (межрегиональными и международными, то есть со странами ближнего и дальнего зарубежья). В совокупности с социальными, экономическими и институциональными факторами эти процессы формируют

также экономическую активность населения конкретной области.

По уровню экономической активности населения согласно данным выборочных обследований населения по проблемам занятости Росстата [97, 114] Оренбургская область в 2005-2016 годы имеет значение этого показателя в среднем 67,6%, что несколько ниже среднего за этот период по ПФО и Российской Федерации (69,5%).

По полу в 2015 г. этот показатель для мужчин по области чуть ниже (63,3%) чем в РФ (75,9%), а для женщин – несколько ниже: 50,3% против 63,8% в РФ. По виду поселения данный показатель по области для городского населения равен 58,1%, для сельского – 53,7%.

Изменение среднегодовой численности занятых в экономике, измеряемое в процентах к предыдущему году, в Оренбургской области в 2005-2012 годах несколько превышает 100%, исключением является 2011 г. – 99,8%. В ПФО еще лишь один регион – республика Татарстан имеет такое же положение, в остальных областях наблюдается многолетнее сокращение численности занятых в экономике.

При анализе и прогнозе ресурсообеспечения социально-экономического развития области важным фактором выступает возрастная структура его населения. Она определяет возможности, во-первых, воспроизводства населения данной территории, во-вторых, стабильного обеспечения хозяйственного комплекса трудовыми ресурсами [71].

Трудовые ресурсы Оренбургской области в 2015 г. составляют 1497,6 тыс. человек. Они состоят из: граждан в трудоспособном возрасте (1012,4 тыс. человек); граждан моложе трудоспособного возраста (118,3 тыс. человек); граждан, старше трудоспособного возраста (277,1 тыс. человек); другие (89,8 тыс. человек). Структура трудовых ресурсов Оренбургской области приведена на рисунке 14.

Удельный вес граждан в трудоспособном возрасте составляет 67,6%, старше трудоспособного возраста – 18,5%, моложе трудоспособного возраста – 7,9%. Доля на другие равна 6,0%. Видно, что доля граждан в трудоспособном возрасте

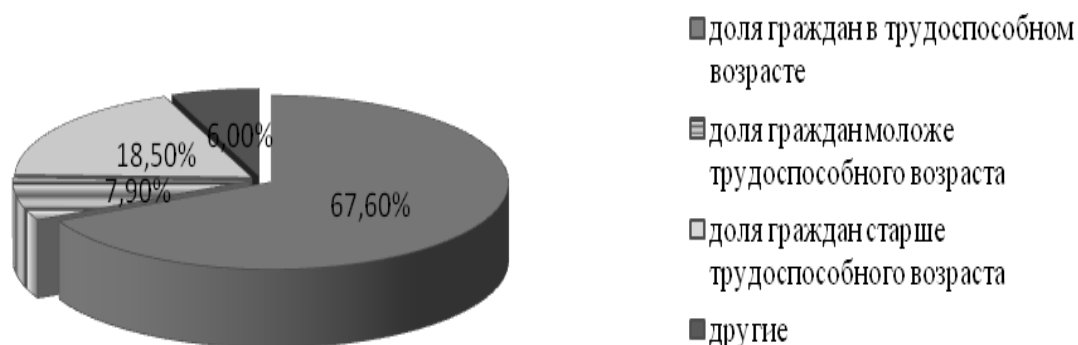


Рисунок 14 – Структура трудовых ресурсов Оренбургской области

превышает остальные возрастные группы, отметим также, что очень мала доля граждан моложе трудоспособного возраста в общей численности трудовых ресурсов.

Сравнение возрастной структуры населения в РФ, ПФО и Оренбургской области на начало 2016 года показывает, что в этом субъекте РФ наблюдаются следующие явления (таблица 9):

- удельный вес лиц моложе трудоспособного возраста выше, чем в ПФО и России;
- доля граждан в трудоспособном возрасте меньше, чем в ПФО на 0,4%, а по сравнению со среднероссийским показателем меньше на 1%;
- доля лиц старше трудоспособного возраста также меньше, чем в ПФО на 1,2%, в РФ – на 0,6%.

Таблица 9 – Доли возрастных групп в общей численности населения, %

Возрастная группа	Российская Федерация			Приволжский федеральный округ			Оренбургская область		
	2002 г.	2010 г.	2015 г.	2002 г.	2010 г.	2015 г.	2002 г.	2010 г.	2015 г.
Моложе трудоспособного	18,8	16,2	18,0	18,5	16,2	18,0	19,8	17,5	19,6
Трудоспособный	61,0	61,5	57,4	60,7	61,2	56,8	60,9	61,2	56,4
Старше трудоспособного	20,6	22,3	24,6	20,7	22,6	25,2	19,4	21,3	24,0

Примечание: данные 2002 г. и 2010 г. приведены согласно переписям населения.

Сокращение удельного веса населения в трудоспособном возрасте в настоящее время, на наш взгляд, вызвано тремя основными факторами. Во-первых, невозможностью его пополнения за счет прироста, обусловленного численностью родившихся до периода 1990-х годов, которые характеризуются низкой рождаемостью. Во-вторых, часть трудовых ресурсов ежегодно перемещается в группу старше трудоспособного возраста (именно в этом проявляется установленный в предыдущем подразделе фактор старения населения Оренбуржья). В-третьих, наличие существенного миграционного оттока.

Глобальные тенденции занятости и проблема предотвращения глубокого кризиса рабочих мест являются предметом пристального внимания в мировой экономике (например, [153]). В анализе состояния трудовых ресурсов также важным показателем является уровень безработицы. В 2015 году в органы труда и занятости населения Оренбургской области за содействием в поиске подходящей работы обратилось 16 тыс. человек официальный статус безработного получили более 15 тыс. человек, из них в сельской местности проживает 9086 человек.

Уровень официальной безработицы в конце ноября 2016 году составил 1,4% от экономически активного населения (в 2015 – 1,6%). Значительное увеличение данного показателя наблюдалось в Шарлыкском и Северном районах (на 57,5% и 46,7% соответственно), городах Бузулуке (на 53,8%) и Гае (на 44,8%), а так же в Новоорском (на 37,3%), Новосергиевском (на 36,0%) районах, городе Медногорске (на 32,8%) и ряде других территорий. Рост безработицы в значительной степени (до трети) объясняется профессиональным несоответствием вакансий и соискателей работы в разных секторах экономики, причем её доля находится в зависимости от уровня образования [150]. Динамика экономически активного населения, занятых и безработных в Оренбургской области приведена на рисунке 15. Эти процессы имеют колебательный характер.

С 2010 года количество безработных в области снижается, но при этом и численность экономически активного населения также сокращается, в то время как численность занятых почти неизменна.

Как отмечено ранее, многонациональный и поликонфессиональный состав



Рисунок 15– Динамика экономически активного населения, занятых и безработных в Оренбургской области

населения оказывает прямое влияние на формирование, пространственное распределение и использование трудовых ресурсов. В связи с этим актуальной задачей является исследование пространственной структуры трудовых ресурсов в сельской местности, так как в Оренбуржье проживает более 40% сельского населения. Базовой характеристикой в таком анализе выступает территориальное распределение численности населения в трудоспособном возрасте. На 1 января 2016 года этот показатель по Оренбургской области равен 1011,7 тыс. человек (67,6% от общей численности населения области), для сельской территории (совокупности всех муниципальных районов) – 408,1 тыс. человек (56,54% от численности сельского населения).

В рассматриваемый период общая численность сельского населения ежегодно снижалась, на 1 января 2016 года она составляла 798,9 тыс. человек, по отношению к 2009 году показатель уменьшился на 100,7 тыс. человек (на 11,3%). По сравнению с 2009 годом по-прежнему наблюдается во всех муниципальных районах области стабильное снижение численности населения, то есть процесс его депопуляции продолжается [136, с.185].

В области, как и в целом по Российской Федерации, снижается число сельских населенных пунктов и увеличивается число сел без жителей. Общая численность населения сокращается и в основном за счет снижения сельского

населения. Этому способствует множество проблем, характеризующих состояние сельской экономики. Среди них, в первую очередь, повышенный риск в аграрном производстве, вызванный, прежде всего, природно-климатическими особенностями территории (засуха, неурожай) и в связи с этим его низкая инвестиционная привлекательность. Во вторых, оплата труда в аграрном секторе существенно ниже, чем в других видах экономической деятельности, а затраты труда, как показывают проведенные исследования ученых-аграрников, выше.

Следует отметить, что на формирование трудового потенциала на сельских территориях оказывают влияние как демографические факторы и территориальное размещение, так и особенности, присущие сельскохозяйственному производству.

Специфику воспроизводственных процессов трудового потенциала в сельском хозяйстве определяет комплекс природных и экономических факторов, связанных с сезонностью производства, неравномерностями в использовании рабочей силы, значительной дифференциацией затрат и показателей доходности по периодам года, неэквивалентным обменом с ресурсопроизводящими отраслями и другие [76].

Основой формирования населения, то есть совокупности лиц, способных к труду по возрасту и состоянию здоровья, является постоянное население. Интервал трудоспособного возраста определен законодательством, он в РФ для мужчин составляет от 16 до 59 лет, для женщин – от 16 до 54 лет. Остальное (нетрудоспособное) население делится на две группы: моложе трудоспособного возраста (дети) и старше трудоспособного возраста (пенсионеры) [141]. Первая группа выступает в качестве источника компенсации убыли и воспроизводства в перспективе трудовых ресурсов, вторая же в настоящее время продолжает частично работать. Обе группы рассматриваются как демографическая нагрузка на население трудоспособного возраста.

Исключением среди муниципальных районов Оренбуржья является только Оренбургский район, численность населения которого не снижалась в рассматриваемый период. Это объясняется как особенностью его размещения около областного центра, так и наличием природных ресурсов и промышленных предприятий на его

территории.

В силу этих обстоятельств наибольшая численность трудоспособного населения имеет место также в Оренбургском районе (53023 человек), наименьшая – в Ясненском (1991 человек), их соотношение равно 26,6. Но при этом территория Оренбургского района равна 5 тыс. км², а Ясненского – 3,5 тыс. км², то есть соотношение этих величин составляет лишь 1,43. Среднее значение численности трудоспособного населения по муниципальным районам на 1 января 2016 г. равняется 11,66 тыс. человек.

Так как распределение численности населения в трудоспособном возрасте по территории области отличается значительной вариацией, то выполним группировку муниципальных районов по этому показателю (таблица 10).

Таблица 10 - Группировка муниципальных районов по численности трудоспособного населения на 1 января 2016 года, человек

Группа	Признак группировки, тыс.чел.	Число районов	Доля группы, %	Муниципальные районы ¹⁾
1	свыше 24	1	2,86	Оренбургский (53023).
2	от 17,55 до 24	3	8,57	Саракташский (20881), Тоцкий (18992), Новосергиевский (18810).
3	от 11,66 до 17,55	10	28,57	Сакмарский (16224), Бузулукский (15998), Новоорский (14583), Переволоцкий (14250), Акбулакский (13806), Первомайский (13603), Ташлинский (13404), Адамовский (12997), Соль-Илецкий (12958), Илекский (12493).
4	от 5,83 до 11,66	17	48,57	Октябрьский (10149), Красногвардейский (10083), Асекеевский (9586), Бугуруслан-ский (9507), Тюльганский (9310), Кувандыкский (8875), Кваркенский (8474), Курманаевский (8447), Шарлыкский (8445), Беляевский (8342), Домбаровский (8017), Александровский (7467), Пономаревский (7365), Северный (6993), Светлинский (6553), Сорочинский (6758), Грачевский (5913).
5	до 5,83	4	11,43	Матвеевский (5582), Гайский (4751), Абдулинский (3499), Ясненский (1991).

¹⁾ В скобках приведена численность трудоспособного населения территории.

Выделено пять типологических групп: в первую вошли районы, для которых признак группировки превышает среднее значение в 2 раза; во вторую – районы, для которых он находится в интервале от 1,5 до 2 (включительно) среднего значения; соответственно в третью – в интервале от 1 до 1,5, в четвертую – от 0,5 до 1, в пятую – ниже 0,5 среднего значения.

Немногим более 75% всех районов сосредоточены в двух группах (почти половина районов в четвертой группе и несколько больше четверти в третьей), для которых среднее по группе значение численности трудоспособного населения равно соответственно 8,25 и 14,03 тыс. человек. В состав остальных трех групп входят 8 районов (22,86% от всей совокупности), средние по группам значения этого показателя во 2 и 5 группах составляют 19,56 и 3,95 тыс. человек.

В наиболее многочисленной 4-ой группе численность трудоспособного населения максимальна в Октябрьском районе (10149 чел.), минимальна – в Грачевском (5913 человек), её изменение в пределах группы составляет 4236 человек, на один район в среднем 249 человек. В третьей группе показатель варьируется в диапазоне от 12493 (Илекский район) до 16224 человек (Сакмарский район), его изменение по группе равно 3731, а в среднем на 1 район – 373 человека [136, с.186].

Анализ возрастной структуры населения в динамике показал, что в Оренбургской области удельный вес населения моложе трудоспособного возраста в 2000 году составил 21,3%, однако во все последующие годы значение данного показателя ниже этого уровня. Наблюдается устойчивая тенденция сокращения доли этой возрастной группы, она существовала уже с начала 90-х годов прошлого века и продолжается сейчас. Так, в 2009 г. удельный вес населения моложе трудоспособного возраста равняется 17,3% (на 4% ниже, чем в 2000 г.). Но отметим, что в 2010-2015 гг. отмечен постепенный рост этого показателя, в 2015 г. его значение составило 19,6% (на 2,3% выше, чем в 2009 г.).

В последние годы отмечено также изменение доли населения, находящегося в трудоспособном возрасте. В Оренбургской области она равнялась 60,9% в 2002 году (по России - 61,5%) и была ниже российского уровня, а затем увеличилась и

в 2008 г. превысила этот уровень, достигнув 63,3% (в РФ – 62,9%). На 1 января 2016 года она составила 56,4% (в РФ – 57,4%). Доля населения старше трудоспособного возраста в Оренбуржье постепенно увеличивается, но она осталась ниже российского уровня. Так, в 2002 г. ее значение равнялось 19,4%, а в 2015 г. оно возросло до 24,0% (по РФ 24,6%). Доля трудоспособного населения во всех муниципальных районах Оренбургской области на 1 января 2016 года (за исключением Абдулинского, Грачевского, Матвеевского и Ясненского) превышала 50% (рисунок 16).

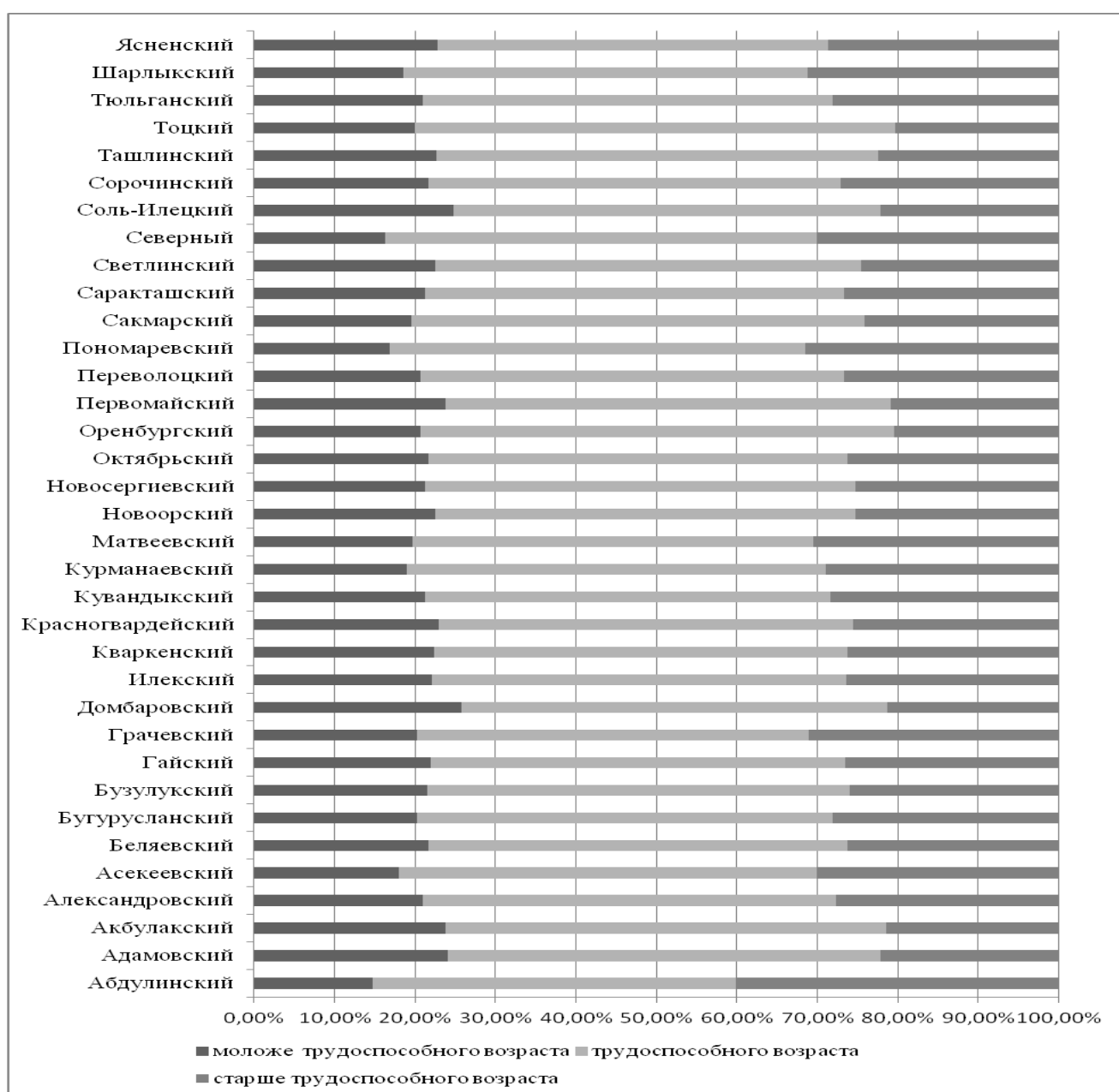


Рисунок 16 – Возрастной состав населения муниципальных районов

В среднем по районам доля трудоспособного населения равна 52,4% от всего сельского населения (на 6,33% ниже, чем в 2009 г.), 21,1% – моложе трудоспособного возраста (рост на 1,39% по сравнению 2009 г.) и 26,5% – старше трудоспособного возраста (рост на 6,17%). Также как и в 2009 г. наибольшая среди районов области доля трудоспособного населения зафиксирована в Тоцком районе и равна 59,7% (ниже на 7,11%, чем в 2009г.), а наименьшая, составившая 45,2%, – в Абдулинском районе (на 1,03% ниже, чем в 2009 г.).

Население старше трудоспособного возраста занимает по районам области от 20,3 до 40,1% в общей численности их населения, тогда как в 2009 г. доля этой возрастной группы варьировалась от 13 до 30,3%. Удельный вес населения младше трудоспособного возраста изменяется по районам в пределах от 14,7% (на 1,3% выше, чем в 2009 г.) до 25,8%.

В большей части районов области (51,4%) удельный вес трудоспособного населения близок к своему среднерайонному значению, отклонение от него в большую или меньшую сторону в этих районах не превышает 1% (по возрастанию доли): Александровском, Гайском и Кваркенском (51,4%), Илекском (51,5%), Красногвардейском (51,6%), Бугурусланском, Пономаревском (51,7%), Асекеевском (51,9%), Беляевском, Курманаевском (52%), Саракташском (52,1%), Октябрьском (52,2%), Новоорском (52,3%), Бузулукском, Переволоцком (52,6%), Домбаровском (52,9%), Соль-Илецком, Светлинском (53,0%). Наиболее значительное превышение этого показателя по отношению к его среднему уровню наблюдается в Тоцком (на 7,3% выше), Оренбургском (на 6,5%) и Сакмарском (на 4%) районах, а наибольшее отклонение от него в меньшую сторону – в Грачевском, Ясненском (на 3,8% ниже среднерайонного уровня в каждом) и Абдулинском (на 7,2% ниже) районах [136, с.187].

Следовательно, на уровне муниципальных районов и сельской территории области в целом четко видны как тенденция количественного уменьшения трудоспособного населения, так и его негативное качественное изменение за счет старения этой основной возрастной категории трудовых ресурсов. Последствия этого процесса достаточно полно раскрыты в [71] в трех аспектах:

демографическом, экономическом и социальном. С точки зрения экономики происходит сокращение прироста трудоспособного населения, что приводит к нарушению естественного замещения трудовых ресурсов и, следовательно, к ухудшению их возрастной структуры, росту среднего возраста занятых в экономике, возможно и появление дефицита рабочей силы на рынке труда.

Важным показателем при анализе состояния трудовых ресурсов территории является показатель демографической нагрузки на 1000 человек трудоспособного возраста [114] – обобщенная количественная характеристика возрастной структуры населения территории, отражающая нагрузку на трудоспособное население непродуцирующих групп населения. Для её определения устанавливаются соотношения численности укрупненных возрастных групп: детей (0-14 лет), пожилых и старых (60 лет и старше), трудоспособных (условно 15-59 лет). Применяют также такие характеристики демографической нагрузки как отношение числа детей или числа пожилых (или их общей численности) к численности населения трудоспособного возраста. Кроме того, используют соотношение численности пожилых и детей.

Демографическая нагрузка на 1000 человек трудоспособного возраста по области в 2015 году составляет 775 человека (из них 45% – дети, а оставшиеся 55% – лица старше трудоспособного возраста), но среднее по районам области значение этого показателя значительно выше – 914 человек на 1000 человек населения в трудоспособном возрасте (на 15% выше, чем в целом по области). Показатель демографической нагрузки по области в 2009 году равнялся 593 человека на 1000 человек населения в трудоспособном возрасте (из них 45,9% – дети, а оставшиеся 54,1% – лица старше трудоспособного возраста), в сельской местности – 648 человек на 1000 человек населения в трудоспособном возрасте (на 12,2% выше, чем в городе). Следовательно, в 2015 году показатель по области увеличился по сравнению с 2009 годом на 182 человек (на 23%), на селе – на 214 человек (25%).

Группировка муниципальных районов по демографической нагрузке на население трудоспособного возраста представлена в таблице 11.

Таблица 11 - Группировка районов по демографической нагрузке
на 1000 человек населения трудоспособного возраста на 1 января 2016 года

Группа	Признак группировки ²⁾	Число районов	Доля группы, %	Муниципальные районы ¹⁾
1	от 674 до 773	3	8,57	Тоцкий (674), Оренбургский (696), Сакмарский (772). Среднее по группе: 714.
2	от 773 до 925	16	45,71	Первомайский (805), Ташлинский (822), Акбулакский (828), Адамовский (859), Северный (861), Новосергиевский (870), Светлинский (888), Соль-Илецкий (890), Домбаровский (891), Бузулукский (901), Переволоцкий (903), Новоорский (915), Октябрьский (916), Саракташский (919), Курманаевский (923), Беляевский (924). Среднее по группе: 882,2.
3	от 925 до 1059	15	42,86	Асекеевский (927), Пономаревский (934), Бугурусланский (935), Красногвардейский (937), Илекский (941), Кваркенский (945), Гайский (945), Александровский (947), Сорочинский (948), Тюльганский (960), Кувандыкский (986), Шарлыкский (991), Матвеевский (1008), Грачевский (1058), Ясненский (1058). Среднее по группе: 968.
4	от 1059 до 1211	1	2,86	Абдулинский (1211).

1) в скобках приведена демографическая нагрузка территории;

2) человек нетрудоспособного населения на 1000 человек трудоспособного населения.

В большинстве районов (82,86%) отклонение показателя группировки от среднерайонного уровня не превышает 10%, при этом 21 район (60%) имеют демографическую нагрузку выше среднерайонного уровня. Максимальное значение этого показателя отмечено в Абдулинском районе – 1211 человек на 1000 человек населения в трудоспособном возрасте (на 32,5% выше среднерайонного значения и на 56,3% выше, чем по области). Дети составляют большую часть совокупной демографической нагрузки только в семи районах: Домбаров-

ском (54,8%), Первомайском (53,4%), Соль-Илецком (52,7%), Акбулакском (52,7%), Адамовском (52%), Оренбургский (50,3%) и Ташлинском (50,2%).

В 2009 г. в 20 районах области этот показатель был выше среднерайонного значения, его наибольшее значение имело место в Абдулинском районе (843 человека), в 12 районах наблюдалась демографическая нагрузка на трудоспособное население более 50% со стороны детей: Ясненском (60,8%), Домбаровском (58,8%), Первомайском (57,9%), Адамовском (56,9%), Соль-Илецком (56,2%), Акбулакском (55,1%), Светлинском (53,4%), Ташлинском (53,2%), Красногвардейском (52,6%), Кваркенском (51,9%), Новоорском (50,9%) и Тоцком (50,8%).

Сравнение состояний по демографической нагрузке в 2012 и 2009 годах демонстрирует её ежегодный существенный рост, при этом сокращается доля возрастной группы детей. Число муниципальных районов, в которых удельный вес этой группы составляет более 50% демографической нагрузки, сократилось в два раза.

Таким образом, в настоящее время состояние сельских трудовых ресурсов Оренбуржья характеризуется снижением общей численности сельского населения, а также снижением численности населения в трудоспособном возрасте. Кроме того, во всех районах области ежегодно увеличивается демографическая нагрузка на население трудоспособного возраста. Следовательно, органам управления в Оренбургской области необходимо принимать срочные меры по преодолению острых демографических процессов, приводящих и к нежелательной трансформации трудовых ресурсов в сельской местности.

3 МЕХАНИЗМ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ВОСПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПРОЦЕССА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В ОРГАНИЗАЦИЯХ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА И ЕГО ОТРАСЛЕЙ

3.1 Системный подход к анализу состояния и тенденций развития трудовых ресурсов аграрного сектора

С позиции системного подхода сельское хозяйство является сложной социально-экономической динамично развивающейся многоотраслевой системой. Проблемы его функционирования, требующие комплексного, системного решения множества производственно-экономических, организационных, экологических, социальных и правовых вопросов, многогранны и противоречивы [115]. Главная цель функционирования сельского хозяйства – практическая реализация доктрины продовольственной безопасности России, утвержденной Указом Президента РФ от 30 января 2010 г. № 120.

Продовольственную безопасность [36] рассматривают как способность государства обеспечивать удовлетворение потребностей населения в продуктах питания, при этом требуется их сбалансированность как в количественном (по энергетическому потенциалу, измеряемому в килокалориях), так и качественном (по составу необходимых каждому человеку согласно современных медицинских норм питательных веществ) аспектах.

Она предполагает экономическую и физическую доступность всех основных видов продовольствия для всего населения данной территории. Экономическая доступность определяется уровнем благосостояния населения, то есть наличием денежных средств у всех групп жителей для покупки продуктов питания в нужном количестве и ассортименте. Физическая доступность означает наличие продовольствия на всех территориях городских и сельских поселений в достаточном объеме и требуемого качества для удовлетворения спроса в нем населения. Продовольственная безопас-

ность достигается на основе самообеспечения каждой области и страны в целом, исходя из существующих природно-климатических условий и уровня экономического развития территории, оно дополняется импортом недостающих продуктов из других стран.

Оренбургская область относится к крупным субъектам РФ, играющим существенную роль в экономике страны. Она имеет развитый промышленный комплекс и производит различные виды сельскохозяйственной продукции. Область входит в группу наиболее развитых территорий Южного Урала и Приволжского федерального округа, она в течение длительного времени имеет статус региона-донора [43] в экономике России. Так как Оренбургская область входит в состав ПФО, рассмотрим её значение для АПК округа. АПК ПФО в разрезе входящих в его состав регионов распределяется очень неравномерно, отличия очень существенные, прежде всего, по основному конечному показателю - объему продукции сельского хозяйства в фактически действовавших ценах, произведенной в хозяйствах всех категорий (таблица 12).

Таблица 12 - Продукция сельского хозяйства (в хозяйствах всех категорий; в фактически действовавших ценах; млн. рублей)

	2012г.	2014г.	2015г.	2015 г. к 2012 г., %	Доля в ПФО, %	
					2012г.	2015г.
Приволжский федеральный округ	801536	1011323	1183241	148	-	-
Республика Башкортостан	106804	136920	159470	149	13,3	13,5
Республика Марий Эл	25194	38514	48026	191	3,1	4,1
Республика Мордовия	39225	46280	53555	136	4,9	4,5
Республика Татарстан	150106	185974	217010	145	18,7	18,3
Удмуртская Республика	46154	60293	67282	146	5,8	5,7
Чувашская Республика	32625	37054	43926	135	4,1	3,7
Пермский край	36029	41669	46535	129	4,5	3,9
Кировская область	26212	34198	36723	140	3,3	3,1
Нижегородская область	47899	67100	73574	164	5,9	6,2
Оренбургская область	71097	90370	106100	149	8,9	9,1
Пензенская область	45083	58218	76123	169	5,6	6,4
Самарская область	58193	75793	87634	151	7,3	7,4
Саратовская область	89211	109571	131887	148	11,1	11,1
Ульяновская область	27705	29368	35396	128	3,5	3,0

Лидирует по этому показателю Республика Татарстан, которая в 2015 г. произвела сельскохозяйственной продукции на 217010 млн. рублей, что составляет почти пятую часть (18,3%) всего производства сельского хозяйства округа. На 2-ом месте находится Республика Башкортостан (159470 млн. рублей; 13,5%), но она значительно отстает от лидера (значение показателя меньше в 1,36 раза). Третье место занимает Саратовская область (131887 млн. рублей; 11,1%), четвертое – Оренбургская область (106100 млн. рублей; 9,1%). Объем аграрного производства остальных регионов варьируется от 87634 млн. рублей (Самарская область) до 35396 млн. рублей (Ульяновская область), а их доли в сельском хозяйстве ПФО в 2015 г. равны от 7,4% до 3,0% соответственно.

Места, занимаемые Оренбургской областью в Российской Федерации по основным показателям сельского хозяйства в 2015 году, приведены в таблице 13. По продукции сельского хозяйства в стоимостном выражении область находится на 15 месте в России.

Таблица 13 - Ранги Оренбургской области в Российской Федерации по основным показателям сельского хозяйства

Валовой сбор	Ранг	Поголовье	Ранг	Производство	Ранг
- зерно (в весе после доработки)	18	- крупный рогатый скот	5	- скот и птица на убой (в убойном весе)	23
- семена подсолнечника	8	- свиньи	24	- молоко	8
- картофель	54	- овцы и козы	15	- яйца	15
- овощи	22			- шерсть	16

Одним из основных ресурсов и, соответственно, источников экономического роста области являются его трудовые ресурсы, характеризующиеся, в первую очередь, численностью, уровнем общего образования и профессиональной квалификацией, а также их распределением по видам деятельности. Рациональное использование трудовых ресурсов является важной задачей, решение которой во многом обеспечивает социально-экономическое развитие области. В этой связи требуются объективный анализ и оценка состояния трудовых ресурсов и их изме-

нений в каждом секторе экономики. Особенно это актуально для АПК, который в ходе трансформации экономики России оказался в затяжном системном кризисе, согласно [108] за этот период коэффициент продовольственной безопасности страны снизился с 0,87 до 0,45. Несмотря на реализацию в последние годы национального проекта и государственных программ в этой сфере, последствия кризиса до сих пор не преодолены. В аграрном производстве в субъектах РФ состояние трудовых ресурсов оценивается как критическое. Согласно данным Росстата [143] численность сельского населения в трудоспособном возрасте в 2000-2009 гг. увеличивалась, но при этом возраст лиц, работающих в аграрном секторе, был существенно выше по всем возрастным группам, чем в среднем по стране.

В период с 2010-2015 гг. численность населения в трудоспособном возрасте в Оренбургской области сократилась на 119 тыс. человек, в возрастной структуре населения эта категория уменьшилась на 4,8% (в РФ на 1,4%). В условиях экономической нестабильности первоочередными задачами для органов местного самоуправления становятся сохранение занятости трудоспособного населения, эффективное регулирование социально-трудовых отношений и повышение уровня жизни работающих [132].

Проведем системный анализ состояния и использования трудовых ресурсов в организациях аграрного сектора Оренбургской области. Направления комплексного анализа трудовых ресурсов хозяйствующих субъектов представлены в подразделе 2.1. (рисунок 8). В 2016 году в АПК области функционировали 941 организация, большая часть из них (58,6%) занята в сельскохозяйственном производстве – 551 организации, существенно меньшая часть (13,8%) в пищевой промышленности – 130 организации, в обслуживании сельского хозяйства трудятся 57 организаций (6, 1%), а в сельском строительстве – 14 (1,5 %). Количество организаций в АПК Оренбургской области увеличивается, в 2016 году их стало в 1,1 раза больше, чем в 2008 г., а по сравнению с 2013 годом сократилось на 223 организации.

Формирование многоукладной экономики в аграрном секторе привело к появлению многообразия организационно-правовых форм реализации деятельности

хозяйствующих субъектов в аграрной сфере, которые признаны законодательством Российской Федерации. Эти формы позволяют зафиксировать способ закрепления и использования имущества хозяйствующего субъекта и, следовательно, определить исходя из этого его правовое положение и цели деятельности.

В связи с этим выполним анализ состояния и использования трудовых ресурсов аграрного сектора в разрезе основных организационно-правовых форм в период 2008-2016 годов. Распределение организаций по основным организационно-правовым формам (рисунок 17) следующее (доли указаны по убыванию): общества с ограниченной ответственностью – 54,6%, кооперативы – 11,8%, акционерные общества – 10,5 %, ассоциации крестьянских (фермерских) хозяйств – 2,8%, колхозы – 0,6%. Следует отметить, что другие организационно-правовые формы также отличаются разнообразием и в целом имеют значительный удельный вес – 17,3%.

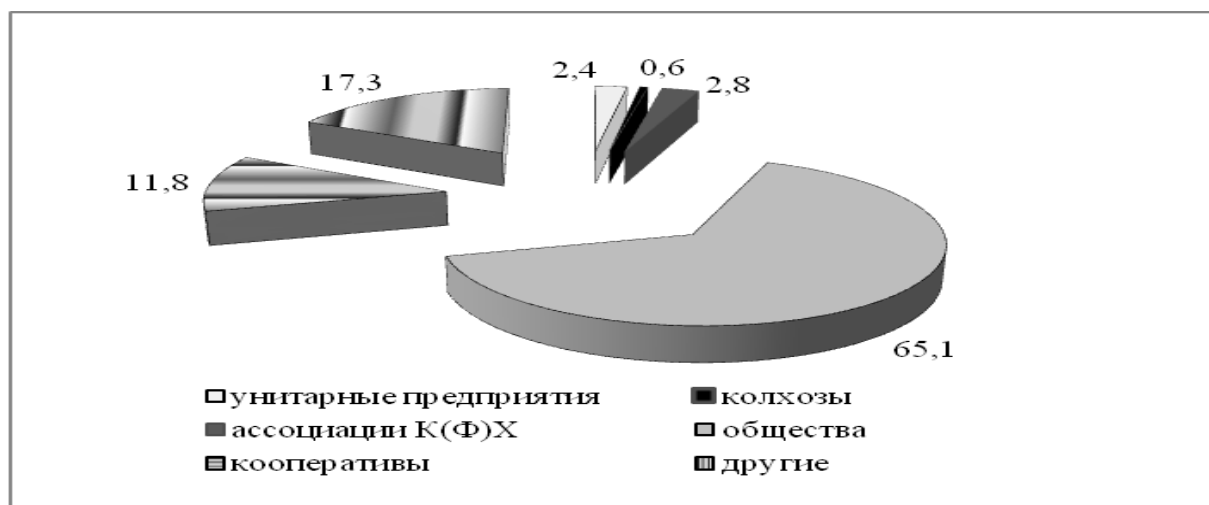


Рисунок 17 - Структура аграрного сектора Оренбургской области по организационно-правовой форме в 2016г., %

По отношению к 2008 году в настоящее время выросло число акционерных обществ с ограниченной ответственностью, оно увеличилось соответственно в 1,3раза (99ед.) и в 1,66 раза и достигло 514 единиц. Количество хозяйствующих субъектов по остальным организационно-правовым формам уменьшилось, в частности, число государственных унитарных предприятий сократилось на 4 единицы и составило 78,9% от их числа в 2008 г., число муниципальных унитарных

предприятий уменьшилось на 2 (77,8%), колхозов – на 92 (6,12%), кооперативов – на 36 единиц (75,5%).

Анализ распределения численности работающих по их организационно-правовым формам (таблица 14) показывает, что значение этого показателя за девять лет (2008-2016гг.) также существенно сократилось, оно уменьшилось на 23218 человек (29,6%).

Таблица 14 - Распределение численности работающих в аграрной сфере по организационно-правовым формам, человек

	2008г.	2010г.	2012г.	2013г.	2014г.	2016г.	2016г./ 2008г., %
Всего	78544	72142	68692	62365	59529	55326	70,4
из них:							
государственные унитарные предприятия	3301	1113	734	755	750	1517	46,0
муниципальные унитарные предприятия	708	278	253	210	119	357	50,4
акционерные общества	16853	15219	14868	13355	11913	10031	59,5
общества с ограниченной ответственностью	26776	27436	27930	25419	26164	24898	93,0
колхозы	10131	4755	4622	4657	3752	495	4,9
кооперативы	10527	11482	9105	6984	6460	8757	83,2
ассоциации крестьянских (фермерских) хозяйств	9763	8949	7075	7224	6964	6330	64,8
научно-исследова- тельские, проектные организации	485	485	483	482	482	477	98,4

Численность занятых в колхозах в этот период резко снизилась в 20,5 раза или на 9636 человек. Среднегодовая величина показателя по этой форме предприятия в 2016 году равняется 495 человек. Также значительное её сокращение произошло в государственных и муниципальных унитарных предприятиях – соответственно в 2,2 и 2 раза; на 35,2% уменьшилось количество работающих в крестьянско-фермерских хозяйствах (3433 человека), в акционерных обществах на 40,5% - (6822 человека). Небольшим было сокращение данного показателя в обществах с ограниченной

ответственностью, он снизился на 1878 человека (7%). В кооперативах сокращение численности работающих составило 1770 человек (16,8%). Почти не изменилась численность персонала в научно-исследовательских и проектных организациях, она уменьшилась в 2016 г. по сравнению с 2008 г. лишь на 8 человек (1,6%).

В отраслевой структуре занятости наибольшую долю на протяжении всего периода имели организации, непосредственно осуществляющие сельскохозяйственное производство, динамика этого показателя показана на рисунке 18. Численность работающих на сельскохозяйственных предприятиях всех организационно-правовых форм в 2008 г. составляла 53498 человек, такие предприятия составляли наибольшую долю среди организаций АПК – 68,11%. В последующие годы непрерывно снижаются доли как сельхозпредприятий (при этом число таких предприятий в 2013 году возросло на 47 или на 8,45%, а к 2016 году вновь падает на 52), так и работающих в сельскохозяйственном производстве (на 15,43%).

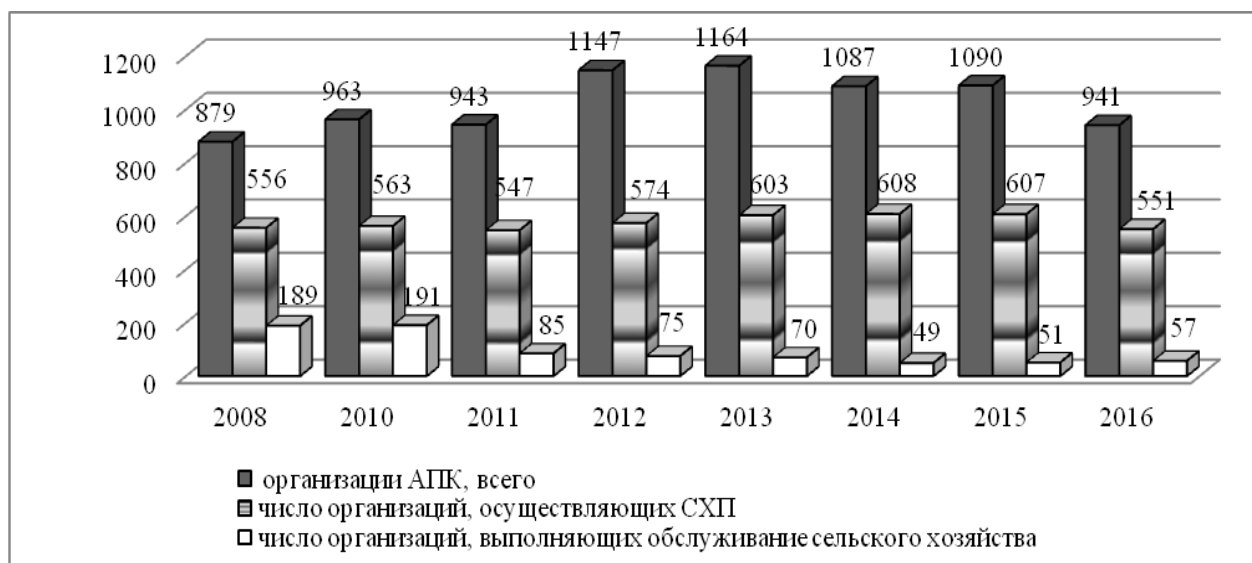


Рисунок 18 – Динамика организаций в аграрной сфере Оренбургской области в период 2008-2016 годы, единиц

В период с 2008 г. по 2012 г. число организаций пищевой промышленности области возросло с 73 до 141 единицы (в 1,93 раза), а численность занятых в этой отрасли – с 7717 до 14768 человек (в 1,91 раза). Но в 2016 г. значения этих показателей несколько сократились, так, число организаций снизилось до 130

единиц (на 7,7%), численность работающих – до 12885 человек (на 12,8%).

Количество организаций, обслуживающих сельскохозяйственное производство в рассматриваемые годы варьировалось от 189 (2008 г.) до 57 (2016г.), его резкое снижение произошло в 2011 году, когда по сравнению с предыдущим годом значение этого показателя сократилось в 2,25 раза. Доля таких организаций в 2016 г. равнялась 6,06%, что на 15,54% ниже, чем на начало периода. Доля численности работающих в организациях, обслуживающих сельское хозяйство производство, изменилась незначительно (на 1,1% ниже, чем в 2008 г.). Доля организаций сельского строительства в структуре АПК непрерывно снижалась на протяжении всего периода, в 2016 г. она равна 1,49%, что на 1,75% ниже, чем в 2008 г. Численность работающих в сельском строительстве, в 2008 г. составлявшая 3192 человека, также сократилась в 2016 г. на 56,1%.

Значительная часть работающих в организациях агропромышленном комплексе Оренбургской области имеет профессиональное образование. В частности в 2016 г. она составила 42735 человек или 77,2% от общей численности занятых, из них насчитывалось:

- специалистов с высшим образованием 9079 человек (21,24%),
- со средним – 18977 человек (44,4%),
- остальные получили начальное образование.

По сравнению с 2008 г. наблюдается рост доли работающих, имеющих профессиональное образование, в целом по АПК она возросла на 11,27%, при этом доли специалистов с высшим и средним профессиональным образованием стали больше на 7,01% и 7,04% соответственно, а доля работников с начальным образованием, напротив, сократилась на 14,04%.

В научно-исследовательских и проектных организациях доля специалистов с высшим образованием максимальна по сравнению с другими организациями. В 2008 г. она равнялась 64,54%, а среднее профессиональное образование имели 33,2% сотрудников, в 2016г. первая из этих долей в основном за счет сокращения второй увеличилась на 2,36% и они составили 66, 9% и 30, 9% соответственно.

В государственных и муниципальных унитарных предприятиях доли

работающих с высшим образованием на начало периода были достаточно низкими – 13,89% и 6,58% соответственно (2008 г.). Однако в 2016 г. значения этих показателей возросли значительно: на 10,78% увеличилась доля работающих с высшим образованием в государственных предприятиях, на 9,06% – в муниципальных (до 15,64%). Доля работающих со средним образованием в эти годы была выше в среднем на 23,8% в муниципальных предприятиях, чем в государственных, где большее число сотрудников имеют высшее образование.

В структуре профессионального образования акционерных обществ и обществ с ограниченной ответственностью в 2016 г. по сравнению с 2008 г. отмечены следующие изменения: доли работающих с начальным образованием несколько снизились (на 17,9% и 8,41% соответственно), тогда как доли специалистов со средним и высшим образованием выросли (7,65% и 6,32% соответственно составил рост доли работающих, имеющих среднее образование; 14,09% и 2,08% – высшее).

В колхозах и крестьянско-фермерских хозяйствах (КФХ) области доли работающих с начальным образованием также уменьшились на 11,66% и 11,06% соответственно, а в кооперативах значение этой доли снизилось на 16,14%. Доля специалистов со средним образованием в кооперативах возросла значительно (рост на 18,37%), чем в колхозах (рост на 12,74%), а в КФХ она изменилась на 6,76%. Доли имеющих высшее профессиональное образование в 2016 г. в КФХ несколько возросли (на 4,3%), а в колхозах и кооперативах доля таких специалистов снизилась на 1,06% и 2,22% соответственно.

В 2008 г. значительное число занятых в сельскохозяйственном производстве имели только начальное профессиональное образование, их доля равнялась 56,93%, в отраслях, обслуживающих сельское хозяйство, значение соответствующей доли было существенно ниже (41,9%), а в сельском строительстве – несколько выше (65,01%). В 2013 г. по сравнению с 2008 г. отмечен рост числа работающих с высшим и средним образованием как в сельскохозяйственном производстве, так и в его обслуживании. Так, доли специалистов с высшим образованием возросли на 4,31% и 6,43% соответственно, со

средним – в СХП увеличилась на 16,54% и в обслуживании доля специалистов уменьшилась на 3,02%, а с начальным – уменьшились на 19,93% и 3,43%. В сельском строительстве, напротив, доля имеющих начальное образование продолжает расти, в 2016 г. она равняется 75,68%, что на 10,67% выше, чем в 2008 г., а доли лиц с высшим и средним образованием снижаются – 6,96% и 17,36% соответственно.

Проведенный анализ позволяет сделать следующие выводы.

1) За последние годы структура организационно-правовых форм в АПК Оренбургской области существенно изменилась. Общее число организаций увеличилось в 1,1 раза в основном за счет роста количества обществ с ограниченной ответственностью. Вместе с тем число государственных и муниципальных унитарных предприятий снизилось. При этом наблюдается значительное сокращение численности работающих, достигшее в 2016 г. 29,6%. В частности имеет место уменьшение численности занятых в унитарных предприятиях и колхозах, в обществах с ограниченной ответственностью спад этого показателя минимален.

2) Доля сельхозпредприятий в аграрном секторе области снизилась на 11,45% по отношению к 2008 г., на 15,43% уменьшилась и доля работающих в сельскохозяйственном производстве. Значительно сократились доли организаций, обслуживающих сельское хозяйство, и организаций сельского строительства, а также доли работающих в них. Доли организаций пищевой промышленности и, соответственно, численность работающих в этой отрасли, также сократилось, но не намного.

3) Наиболее существенно сократилась численность работающих в государственных и муниципальных унитарных предприятиях, достаточно значительное её снижение произошло также в колхозах. Минимальное снижение численности работающих было зафиксировано в обществах с ограниченной ответственностью.

4) В качестве позитивных моментов нами отмечены, во-первых, в рассматриваемый период наблюдается увеличение уровня профессионального

образования граждан, занятых в организациях аграрного сектора экономики, во-вторых, увеличение численности работающих лиц с высшим и средним профессиональным образованием непосредственно в сельскохозяйственном производстве, а также в его обслуживании. Так, в настоящее время почти 80% работающего населения в агропромышленном комплексе имеет профессиональное образование.

Рассмотрим пространственное распределение численности работающих в организациях АПК в разрезе муниципальных районов Оренбургской области (таблицы В.1-В.5, приложение В). В период 2008-2016 гг. численность работников организаций АПК увеличилась лишь в Бузулукском и Сакмарском районах (на 21,3% и 15,3% соответственно). В остальных районах области наблюдается снижение этого показателя от 17,2% до 76,2%, при этом относительно небольшое уменьшение до 20% численности работников АПК было зафиксировано в одном муниципальном районе (Новосергиевском), в интервале свыше 20 до 40% - в семи районах (Северном, Абдулинском, Октябрьском, Саракташском, Гайском, Кувандыкском, Матвеевском). Резкий спад показателя (свыше 70%) произошел в Тоцком, Соль-Илецком, Новоорском и Домбаровском районах (что составляет 11,4% от всех районов области). Несколько меньшее снижение наблюдалось в Оренбургском (65,7%) и Сорочинском (65,2%) районах. В большинстве районов (21 района, 60% их совокупности) спад данного показателя составил от 40 до 70%. Расчеты показаны в таблицах В.6-В.8 приложения В.

Общая численность работников организаций АПК в 2012 году равнялась по всем районам области 49560 человек, из них фактически работали в сельскохозяйственном производстве 34470 человек (69,55%). Доля численности работников организаций АПК от среднегодовой численности работников организаций по муниципальным районам колеблется от 6% (Ясненский) до 63% (Ташлинский). Эта доля составляет свыше 50% в 6 районах (17,1% от всех районов), в эту группу, кроме Ташлинского, входят (по убыванию показателя) Курманаевский, Гайский, Сакмарский, Бугурусланский, Сорочинский районы.

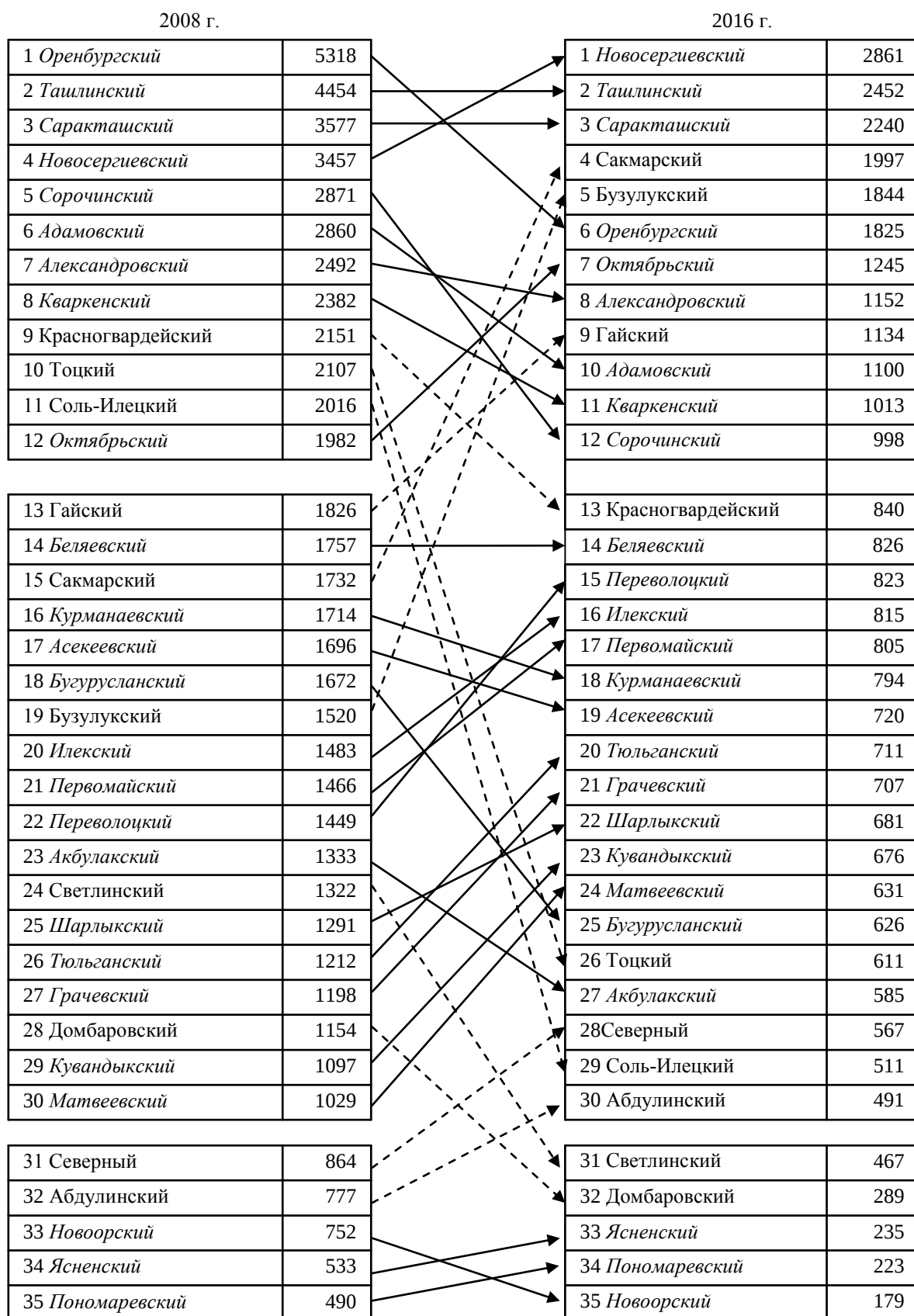
Группу районов с долей менее 20% образуют, кроме Ясенского, Светлинский (19%), Кувандыкский и Пономаревский (18%), Абдулинский и Новоорский (13%), Соль-Илецкий (11%), Домбаровский и Оренбургский (9%), то есть 9 районов (25,7%). Общая численность работников организаций АПК всех районов в 2016 году еще снизилась на 32,1% по сравнению с предыдущим 2012 г.

В 2008 г. ситуация была существенно иной. Доля численности работников организаций АПК от среднегодовой численности работников организаций в районах варьировала от 12% (Новоорский) до 82% (Сорочинский). И только один район имел долю менее 20%, а с долей от 50% было 8 районов и еще 3 от 47 до 50%. Верхняя граница этого показателя понизилась на 19%, нижняя - на 6%.

Пространственное распределение работающих в организациях АПК по муниципальным районам области в 2008г. и в 2016г. с указанием их численности и отражением позиций районов показано на рисунке 19. Разделение районов по этому показателю на три группы выполнено так: первая группа включает районы с численностью работающих в организациях агропромышленного комплекса выше среднего значения показателя по совокупности районов, третья – ниже 0,5 от этого среднего значения, вторая – остальные.

В 2008 году принадлежность территорий районов к группам характеризуют следующие особенности. Первая группа включает 12 территорий, трудовые ресурсы в организациях АПК которых варьируют от 1982 человека (Октябрьский район) до 5318 человек (Оренбургский район), их отношение составляет 2,68. Вторую группу образуют 18 территорий, в которых этот показатель имеет уже существенно меньший диапазон изменения от 1029 человек (Матвеевский район) до 1826 человек (Гайский район), то есть отношение наибольшего и наименьшего значений равно уже 1,77 раз при увеличении числа территорий по сравнению с 1-ой группой в 1,5 раз. В третьей группе присутствуют 5 районов, максимальную численность трудовых ресурсов имеет Северный район (864 человека), минимальную - Пономаревский (490 человек), их отношение – 1,76 раз.

Курсивом отмечены районы, которые присутствуют в группах как в базовом 2008 г., так и наблюдаемом 2016 г.; таких районов 25 (71,4%). Три района



Примечание. Сплошной линией показаны перемещения районов внутри групп, пунктирной – между группами.

Рисунок 19 – Группировка районов по численности работающих в организациях АПК Оренбургской области в 2008 и 2016 годах

остались на прежних позициях: Ташлинский и Саракташский (1 группа, соответственно 2 и 3 позиция); Беляевский (2 группа, 14 позиция). Изменили свои позиции внутри своих групп 22 района.

В 1 группе 1 район понизили свои позиции на 1 пункт (Александровский), 2 района – на 3 и 4 пункта (Кваркенский и Адамовский соответственно), на 5 и 7 позиций спустились еще 2 района (Оренбургский и Сорочинский и два района (Новосергиевский и Октябрьский) повысили позицию на 3 и 5 пунктов соответственно. В целом это небольшие перемещения внутри группы, значительно трансформировали позиции лишь 3 района (25%) – Красногвардейский, Тоцкий, Соль-Илецкий. Они перешли во 2 группу, изменив позиции с 9, 10 и 11 соответственно на 13, 26 и 29. Для второй группы характерны существенно большие изменения даже внутри группы, остался на прежней позиции только один Беляевский район. Повысили значительно позиции в рейтинге по этому показателю 3 района, например, Бузулукский район с 19 места поднялся на 5, то есть на 14 пунктов, а Сакмарский с 15 на 4; понизили – 6 районов, в частности, Бугурусланский на 7 пунктов (с 18-го места на 25-е).

В 3-ей группе остался на последнем месте Новоорский район, два района (Абдулинский и Северный) улучшили свои ранги.

Довольно большая часть муниципальных территорий (28,6%) перешла в другие группы, так во вторую группу переместились 3 района из 1 группы, сильно снизив свои ранги, и 2 района из 3 группы. Одновременно из 2 группы 3 района укрепили свои позиции и оказались в 1 группе, а 2 – опустились в 3 группу.

Анализ численности трудовых ресурсов в организациях АПК и трансформаций позиций муниципальных районов в 2008-2016 годах позволяет отметить следующее.

Во-первых, численность работников организаций аграрного сектора за 6 лет почти во всех муниципальных районах (94,3%) резко сокращается. То есть Оренбургская область в настоящее время находится в стадии стабильного процесса сокращения трудовых ресурсов в организациях этого сектора экономики, который, несомненно, приводит к их разрушению. В 2015 году в

четвертой части муниципальных районов их доля не превышает 20% от среднегодовой численности работающих во всех организациях на их территориях. В 2008 году это был только Новоорский район, для которого эта доля составляла 12% и была минимальной среди всех районов (в 2015г. – 4%). В 2015 году даже для Оренбургского района, занимающего лидирующие позиции почти по всем показателям социально-экономического развития она равна 16% (в 2008 г. – 21%).

Во-вторых, несмотря на постоянные изменения позиций районов по рассматриваемому показателю, состав сформированных типологических групп все-таки остался почти на 70% прежним, то есть внутри групп присутствуют достаточно устойчивые подгруппы.

3.2 Использование квалифицированных рабочих в сельском хозяйстве: профессионально-отраслевой подход с учетом гендерных аспектов

Особенно острой является проблема формирования и использования квалифицированных рабочих кадров в сельскохозяйственных организациях, что обусловлено как существующим в аграрном производстве их дефицитом, так и недостаточным развитием социальной сферы на селе, а также сложившейся в сельской местности негативной демографической ситуацией. В связи с этим выполняем анализ использования квалифицированных рабочих в сельскохозяйственном производстве.

К занятым в сельском хозяйстве [106] относят граждан, работающих в сельскохозяйственных организациях, организациях по обслуживанию этого вида экономической деятельности, крестьянских (фермерских) хозяйствах, а, кроме того, занятые индивидуальной трудовой деятельностью без образования юридического лица, а также в хозяйствах населения производством сельскохозяйственной продукции для продажи или обмена.

Согласно распределению среднегодовой численности занятых по виду

экономической деятельности «сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство; рыболовство, рыбоводство» в Приволжском федеральном округе (таблица 15) Оренбургская область занимает второе место по абсолютному значению этого показателя (первое - республика Башкортостан) и второе место по доле занятого населения в этой отрасли в от общей численности занятых в экономике области (первое – республика Мордовия).

Таблица 15 - Среднегодовая численность занятых в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве, рыболовстве и рыбоводстве, тыс.чел.

	Среднегодовая численность		2015г. к 2014г.		Доля в общей численности занятых, %	
	2014г.	2015г.	(+/-)	%	2014г.	2015г.
Российская Федерация	6385,8	6443,3	57,5	0,9	9,4	9,4
Приволжский федеральный округ	1580,7	1529,1	-51,6	-3,3	11,2	10,9
Республика Башкортостан	266,8	223,4	-43,4	-16,3	15,1	12,7
Республика Марий Эл	31,7	36,0	4,3	13,6	10,4	11,8
Республика Мордовия	73,8	73,4	-0,4	-0,5	19,97	20,2
Республика Татарстан	173,2	172,0	-1,2	-0,7	9,6	9,5
Удмуртская Республика	83,9	83,2	-0,7	-0,8	11,3	11,4
Чувашская Республика	76,7	75,0	-1,7	-2,2	13,7	13,6
Пермский край	90,4	90,6	0,2	0,2	7,2	7,3
Кировская область	67,3	66,9	-0,4	-0,6	10,6	10,7
Нижегородская область	76,1	75,6	-0,5	-0,7	4,5	4,6
Оренбургская область	196,5	192,2	-4,3	-2,2	18,8	18,8
Пензенская область	125,0	125,7	0,7	0,6	18,9	19,1
Самарская область	91,1	91,9	0,8	0,9	6,05	6,1
Саратовская область	158,4	155,1	-3,3	-2,1	13,4	13,2
Ульяновская область	69,9	68,2	-1,7	-2,4	11,8	11,7

Перестройка аграрного сектора экономики и введение многоукладной модели его функционирования повлекла за собой реструктуризацию сельскохозяйственной занятости. Сокращение аграрного производства стало причиной

снижения занятости трудоспособного населения в сельскохозяйственных организациях, что, в свою очередь, повысило роль личных подсобных хозяйств в этом секторе экономики. Низкие возможности трудоустройства и уровень оплаты труда в сельском хозяйстве также стали дополнительными стимулами для развития фермерства и другой предпринимательской деятельности на селе [129].

В настоящее время в период перехода экономики на инновационную модель развития становится весьма важной проблема формирования и использования квалифицированных рабочих во всех видах экономической деятельности, что особенно важно для аграрного производства. Реализация национального проекта в этой сфере, а затем и государственных программ, привели к значительным позитивным сдвигам в этом виде занятости населения. Но при этом как сельскохозяйственные организации и фермерские хозяйства, так и хозяйства населения товарного типа осознали имеющийся дефицит квалифицированных рабочих кадров. Кроме того, данная проблема обостряется из-за наличия негативного демографического положения, которое, несмотря на некоторые положительные тенденции, остается достаточно сложным и требует существенной государственной поддержки для решения вопросов, связанных с неудовлетворительными условиями труда и жизни на селе.

В Оренбургской области проблемы в формировании и использовании квалифицированных рабочих кадров в аграрном производстве возникли из-за резкого сужения демографической основы трудовых ресурсов в сельской местности, а также и значительной миграции молодого трудоспособного населения в город, порожденной отсутствием рабочих мест с достойной оплатой труда и низким уровнем развития социальной сферы на селе. В частности, численность сельского населения области с 2005 г. по 2012г. сократилась на 96,3 тыс. человек, или 10,6%. Несмотря на то, что доля сельского населения в возрасте моложе трудоспособного (21,2% на 1 января 2016 г.) несколько выше областного уровня (19,6%), но замещение выбывающих лиц старше трудоспособного возраста не достигается.

Важной составляющей трудовых ресурсов в организациях сельского

хозяйства являются производственные рабочие, их состояние характеризуют многоаспектные количественные и качественные факторы. К ним относятся численность работающих, в том числе в разрезе основных массовых профессий, уровень общего и профессионального образования, квалификация, стаж работы в этом виде деятельности, их распределения по возрастным группам и полу, состояние здоровья и другие. Поэтому в [116] воспроизводство конкурентоспособных рабочих трактуется как сложный социально-экономический процесс обеспечения сельскохозяйственных организаций рабочими, имеющими качественные характеристики и способности (профессиональные и личностные компетенции), которые соответствуют объективным современным требованиям сельскохозяйственного производства.

По нашему мнению, необходим именно такой подход к анализу состояния и тенденций развития рабочих массовых профессий в аграрном производстве на уровне области. Проведем его для Оренбургской области – достаточно крупного агроиндустриального региона, в состав которого входят 35 муниципальных районов, которые производят разнообразную сельскохозяйственную продукцию. Направления комплексного анализа состояния и развития кадров массовых профессий в сельскохозяйственных организациях приведена на рисунке 20. Кроме анализа динамики показателей численности постоянно работающих в аграрном производстве, по нашему мнению, обязательно необходимо выполнять структурный анализ использования рабочих кадров [44], так как он дает возможность проследить изменение соотношений в происходящих явлениях и процессах.

Численность рабочих массовых профессий, постоянно работающих в сельском хозяйстве Оренбургской области, ежегодно уменьшается, за период с 2009 г. по 2016 г. этот показатель снизился с 39010 до 24446 человек, сокращение составило 14564 человек (37,3%). Из них численность рабочих в растениеводстве наибольшая, она в 2009 году равнялась 16351 человеку, в 2016 году – 10423 человек, то есть снизилась – на 5928 человек (36,3%). В животноводстве соответственно численность рабочих изменилась с 12033 до 7239 человек, то есть уменьшилась на 4794 человека (39,8%) [114].



Рисунок 20 – Направления комплексного анализа состояния и использования рабочих кадров в сельскохозяйственных организациях

Изменение численности по массовым профессиям производственных кадров области также соответствует общей тенденции ее снижения в целом по сельскохозяйственному производству. Так, в растениеводстве численность трактористов-машинистов уменьшилась за исследуемый период на 4063 человек (64,92%) и составила в 2016 г. 7519 человека. В животноводстве численность операторов машинного доения сократилась на 1410 человек (38,6%), вместе с тем произошло резкое снижение численности операторов комплексов по откорму животных и птицеводов, их число сократилось в 2016г. по сравнению с базовым 2009 г. с 6781 до 2784 человек (на 58,9%) и с 1595 до 450 человек (на 71,8%) соответственно [135, с.233].

Наиболее значительным стало уменьшение численности операторов животноводческих комплексов по откорму свиней, овец и коз, значения этих показателей непрерывно снижались и в 2016 г. соответственно составили 410 (на

82,1% ниже, чем в 2009 г.) и 81 человек (на 75,4% ниже). Сокращение численности операторов животноводческих комплексов по откорму крупного рогатого скота несколько меньше, оно равняется 2293 человек.

Численность рабочих, занятых в переработке сельскохозяйственной продукции внутри сельхозорганизаций, также, начиная с 2010 г., снижается. В 2016 г. она равняется 1490 человека (на 20,6% ниже, чем в 2010 г. и на 15,2%, чем в 2009 г.). Численность других рабочих, занятых в сельскохозяйственном производстве, в эти годы то увеличивалась, то уменьшалась, однако в 2016 г. по сравнению с 2009 г. наблюдается снижение значения этого показателя на 40,32% (или на 3576 человек).

Изменение структуры рабочих кадров массовых профессий в сельскохозяйственных организациях Оренбуржья в 2009-2016 гг. отражено в таблице 16.

Таблица 16 - Структура среднегодовой численности работников сельскохозяйственных организаций Оренбургской области, %

№ п/п	Наименование профессии	2009г.	2012г.	2013г.	2015г.	2016г.
1	Постоянно работает в сельском хозяйстве, всего	100	100	100	100	100
2	Рабочие растениеводства, всего	41,91	42,18	42,81	40,80	42,64
3	в том числе трактористов-машинистов	29,69	27,39	30,00	28,95	30,76
4	Рабочие животноводства, всего	30,85	31,58	32,41	32,38	29,61
5	в том числе операторы машинного доения	9,37	9,15	9,84	10,13	9,19
6	операторы животноводческих комплексов по откорму:	17,38	11,93	12,06	12,76	11,39
7	- крупного рогатого скота	12,19	9,81	9,44	10,31	9,38
8	- свиней	4,35	1,75	2,21	2,08	1,68
9	- овец и коз	0,84	0,37	0,41	0,38	0,33
10	- птицеводы	4,09	1,52	1,88	1,82	1,84
11	Рабочие, занятые в переработке продукции внутри сельхозорганизации	4,50	4,13	4,84	6,54	6,09
12	Другие рабочие, занятые в сельскохозяйственном производстве	22,74	22,11	19,95	20,28	21,66

В 2016 г. по сравнению с 2009 г. доли среднегодовой численности рабочих по отраслям сельскохозяйственного производства изменились незначительно. Так, доля рабочих растениеводства возросла на 0,73% и составила 42,64%, а доля рабочих животноводства сократилась на 1,24%, она равняется 29,61%. В растениеводстве несколько возросла доля трактористов-машинистов (на 1,07%), а в животноводстве – доля операторов машинного доения снизилась незначительно (на 0,18%).

Вместе с тем для целого ряда массовых профессий в животноводстве наблюдается небольшое снижение долей численности рабочих в общей численности работающих в сельском хозяйстве. Наиболее (на 5,99%) сократилась доля численности операторов животноводческих комплексов, но по отдельным видам животных сокращение долей численности работающих несколько ниже: доля численности операторов животноводческих комплексов по откорму крупного рогатого скота снизилась на 2,81%, свиней – на 2,67%, овец и коз – на 0,51%; доля численности птицеводов – на 2,25%. Доля численности рабочих, занятых в переработке сельскохозяйственной продукции внутри сельхозорганизации, незначительно возросла по сравнению с 2009 г. (на 1,59%), а доля численности других рабочих, занятых в сельскохозяйственном производстве, уменьшилась (на 1,08%).

Следовательно, структура среднегодовой численности работников сельскохозяйственных организаций Оренбургской области относительно стабильна, в рассматриваемый период изменения удельного веса работников по основным профессиям невелики. В отличие от неё возрастная структура производственных рабочих трансформируется более существенно. Динамика численности работающих в сельском хозяйстве по основным возрастным группам «до 30 лет» и «старше 55 (60) лет» показана на рисунке 21.

Начиная с 2009 г., непрерывно сокращалась численность рабочих в возрасте от 30 лет и выше (до 55 лет у женщин, до 60 – у мужчин). В 2013 г. она была равна 24964 человека, что на 21,82% ниже по сравнению с 2009 г., в 2014 г. ещё уменьшилась на 4489 человек. Но в 2015 г. количество рабочих увеличилось на 743 человека по отношению к 2013 г. и на 25,5 % к предыдущему году.

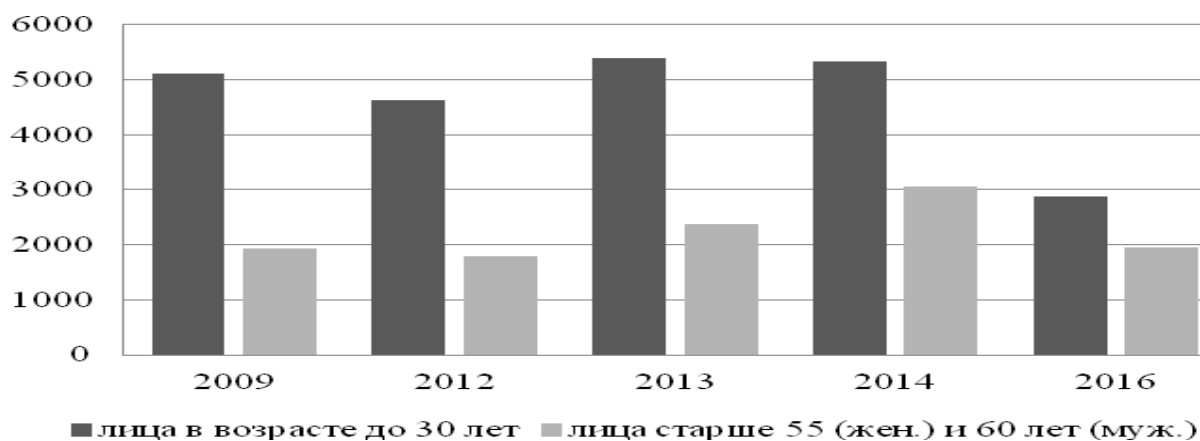


Рисунок 21 – Динамика численности работающих в сельском хозяйстве по возрастным группам «до 30 лет» и «старше 55 (60) лет»

Растет численность рабочих в возрасте до 30 лет включительно в 2009-2013 гг., её динамика по сельскому хозяйству в целом показана на рисунке 22, в том числе по отраслям растениеводства и животноводства.

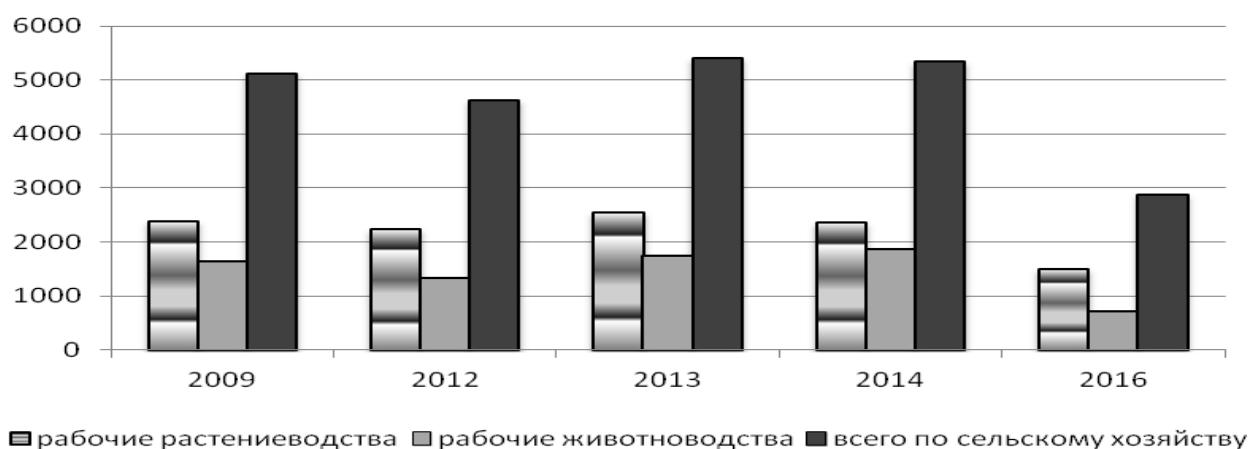


Рисунок 22 – Динамика численности работающих в сельском хозяйстве по возрастной группе «до 30 лет»

Вначале этот показатель в животноводстве ежегодно уменьшался, но в 2013г. существенно вырос, поскольку к развитию этой отрасли внимание усилилось. В растениеводстве наоборот, численность рабочих вначале росла, затем в 2012г. произошло её снижение, но в 2013г. она вновь заметно увеличилась.

К 2013 г. этот показатель достиг в целом по сельскохозяйственному

производству 5402 человека (увеличился на 5,49%), в растениеводстве – 2552 человека (рост на 7,09%), в животноводстве – 1740 человек (6,88%). Однако анализ распределения рабочих животноводства в разрезе конкретных профессий показал, что наблюдается рост численности в этой возрастной группе лишь операторов машинного доения на 162 человека (на 29,51%), численность операторов животноводческих комплексов по откорму крупного рогатого скота, свиней, овец и коз, а также птицеводов сокращается соответственно на 39,91%, 8,47%, 68,18% и 38,46%.

В 2014 г. отмечается положительный прирост численности этой группы относительно 2013 г. на 195 человек, но 2015 г. показатель снизился на 35,6% (с 5597 человек в 2014 г. до 3605 человек в 2015 г.). Почти в 2 раза уменьшилась численность молодых рабочих-операторов животноводческих комплексов: если в 2014 г. было 734 человека, то в 2015 г. их осталось 376 человек.

Динамика численности работающих в сельском хозяйстве по возрастной группе «старше 55 (60) лет» ежегодно существенно изменяется, она изображена на рисунке 23.



Рисунок 23 – Динамика численности работающих в сельском хозяйстве по возрастной группе «старше 55 (60) лет»

В этой группе в 2009-2013 гг. наблюдается тенденция увеличения численности рабочих в сельском хозяйстве в целом, прирост достиг 417 человек (21,32%), в растениеводстве – 141 человек (13,85%), в животноводстве – 174 (31,35%) [135]. Ис-

ключением является 2012 г. В 2014 г. данный показатель возрос до 3056 человек, хотя в 2009-2013 гг. был равен менее 2,5 тыс. человек. В 2015 г. он стал ниже на 730 человек (в разрезе отраслей растениеводства и животноводства уменьшился на 427 и 423 человека соответственно).

Гендерный состав рабочих кадров также варьируется. Среди постоянно работающих в сельском хозяйстве в 2009 г. почти четверть (24,64% или 9611 человек) составляли женщины. В 2015 г. их численность снизилась до 6664 человек, но доля в общей численности работающих изменилась мало (25,48%).

В животноводстве доля женщин в общей численности работающих намного выше, чем в сельском хозяйстве в целом. В 2009 г. женщины составляли 5755 человек или 47,82% всех работающих, в 2013 г. их число возросло еще на 2,82%. В 2015 г. доля женщин при снижении их численности до 3905 человек снизилась лишь до 45,96%. По ряду массовых профессий в животноводстве в 2013 г. по сравнению с 2009 г. наблюдались существенное снижение численности женщин и одновременно рост их доли в общей численности работающих. Так, численность женщин-операторов животноводческих комплексов уменьшилась на 35,86% (в том числе операторов комплексов по откорму крупного рогатого скота на 29,37%, свиней – на 48,74%), а их доля в общей численности работающих по данной профессии увеличилась на 2,56% (в том числе операторов комплексов по откорму крупного рогатого скота на 1,93%, свиней – на 7,59%, овец и коз – на 12,48%). В 2014-2015 гг. выявленные ранее тенденции остаются, т.е. численность женщин продолжает уменьшаться, при этом уже снижаются и их доли. Исключением является лишь рост их доли в занятых в птицеводстве до 57,9%. Доля женщин в общей численности операторов машинного доения также сократилась до 86,9% против 2009 г. (96,5%) при уменьшении их численности на 1217 человек (34,5%).

По наличию профессионального образования рабочие кадры разделяют на имеющих высшее, среднее, начальное и курсовое профессиональное образование. В начале периода общая численность рабочих, которые имели профессиональное образование, в сельскохозяйственных организациях области равнялась 31921 человек, а их доля в общей численности постоянно работающих составляла 81,83%, в том числе доля работающих с высшим профессиональным образованием равнялась 2,24%, со средним – 28,06%, с начальным – 29,98%, с курсовым – 21,55% [135]. В 2015 г. чис-

ленность занятых в сельскохозяйственном производстве сократилась на 39,56% (с 43415 человек в 2009 г. до 26238 человек в 2015 г.), а удельный вес рабочих, имеющих профессиональное образование, возрос до 86,31%. При этом доли работающих с высшим и курсовым профессиональным образованием почти не изменились (рост на 0,35% и снижение на 0,16% соответственно), доля работающих со средним образованием выросла на 3,11%, с начальным – на 2,18%.

Проведенное исследование позволяет отметить следующее:

- в исследуемый период сократилась среднегодовая численность производственных рабочих в целом по сельскохозяйственному производству (на 39,6%), а также по его отраслям и основным массовым профессиям; вместе с тем отраслевая структура рабочих кадров остается достаточно стабильной;

- в 2009-2015 гг. наблюдается существенное снижение численности работников в возрастной группе от 30 до 55 (60) лет (на 43,1%) и группе до 30 лет (на 35,2%), небольшой рост численности работников-пенсионеров (7,4%);

- анализ гендерной структуры производственных рабочих показывает, что доля женщин, оставшаяся почти неизменной в целом по сельскохозяйственному производству, в животноводстве (как в целом по отрасли, так и по ряду основных профессий в ней) постепенно увеличивается до 2013 г., а затем по основным профессиям снижается (исключение – птицеводы); численность женщин имеет устойчивую тенденцию спада в СХП и его отраслях;

- несмотря на сокращение численности работающих несколько возросла доля рабочих, имеющих профессиональное образование, в основном за счет роста доли работников со средним и начальным образованием.

3.3 Алгоритм оценки эффективности труда рабочих кадров в сельхозорганизациях муниципальных районов

При анализе использования трудовых ресурсов важно оценить их эффективность. В настоящее время в экономической науке используют следующие основные подходы при определении понятия «эффективность»: затратноресурсный,

воспроизводственный и целевой. Чаще всего в научных исследованиях применяют затратноресурсный подход, согласно которому эффективность рассматривается как отношение полезного эффекта (конечного результата деятельности в виде полученного конкретного объема товаров или оказанных услуг) к затратам (используемым ресурсам) на его получение. Применительно к сложным социально-экономическим системам, к которым относится и сельское хозяйство, используют в основном такие виды эффективности как технологическая, экономическая, социальная, экологическая.

Эффективность выступает [84] как показатель, во-первых, определяющий возможность ведения расширенного воспроизводства, во-вторых, для оценки альтернативных вариантов при выборе ресурсов и определения резервов производства, в-третьих, для оценки деятельности системы в целом и её подразделений.

Эффективность труда является по сути синтетическим (обобщающим) показателем оценки функционирования производственных систем, она учитывает в комплексе многие факторы, определяющие продуктивность труда, и характеризует экономическую систему как единое целое.

В современных условиях при переходе развитых стран к высокотехнологичной инновационной экономике усиливаются требования к квалификации трудовых ресурсов. В РФ в связи с этим также появляются потребности квалифицированного кадрового обеспечения, например в органическом сельском хозяйстве [55], в обеспечении научных сельскохозяйственных организаций кадрами в сфере защиты, охраны и коммерциализации интеллектуальной собственности [50] и др. Поэтому, несомненно, актуально исследование состояния и использования кадрового потенциала СХП регионов в аспекте эффективности труда, так как он является важнейшим ресурсом в функционировании и развитии АПК как целостной системы и его элементов – АПК регионов, а также всех организаций этого комплекса независимо от их организационно-правовой формы.

Эффективность труда в экономической системе любого масштаба и назначения характеризует объем произведенной продукции в течение года одним

среднегодовым работником. Этот показатель определяет «соотношение результата трудовой деятельности и величины затрат на его получение с учетом качества труда, характеризующего уровень использования производительных сил и развитие производственных отношений» [84]. Естественно, его величина растет с увеличением качества трудовых ресурсов (их общего и профессионального образования, состояния здоровья, мотивации и др.) и с уменьшением затрат труда для выполнения определенного объема работы.

Для выявления факторов влияния на этот синтетический показатель деятельности трудового коллектива требуется определить систему факторов, под воздействием которых и формируется эффективность труда. В качестве факторов рассматриваются частные показатели, которые, в свою очередь, могут быть как первичными (исходными), так и аналитическими. Анализ факторов, отражающих организационно-экономические условия производства, а также их взаимосвязей, выявление тесноты их связи и направлений их воздействия на данный синтетический показатель обеспечивают базу для подготовки управленческих решений по выходным параметрам. Это с позиции системного подхода наиболее эффективно, поскольку не только имеет характер спрогнозированного (упреждающего) воздействия, но и напрямую оказывает воздействие на выходные параметры рассматриваемой системы. Анализ может проводиться как на качественном, так и на количественном уровне. Например, на основе статистических методов анализа возможно количественное измерение этих процессов и, следовательно, оценка степени влияния факторов на конечные показатели.

В силу значительной пространственной протяженности регионов, занятых аграрным производством и, соответственно, различными природно-климатическими зонами, им присущими, условия сельскохозяйственной деятельности даже в пределах одной области существенно различаются. Это приводит и к значительному диапазону изменения эффективности труда рабочих кадров. В этой связи пространственный анализ эффективности использования рабочих кадров в аграрном производстве в рамках территорий муниципальных районов является актуальной задачей, которая важна и при оперативном и при

стратегическом управлении регионами, особенно с учетом специфики СХП.

Для оценки использования трудовых ресурсов в организациях сельскохозяйственного производства на региональном уровне введем в научный оборот следующие показатели применительно к муниципальным районам как административно-территориальным единицам:

1) эффективность труда рабочих кадров в сельскохозяйственных организациях муниципального района, рассчитывается как отношение

$$\mathcal{E}_{\text{ТР СХП}} = \text{ПР}_{\text{СХП}} / R_{\text{СХП}}, \quad (2)$$

где $\text{ПР}_{\text{СХП}}$ – совокупная продукция сельского хозяйства, произведенная в определенный период времени во всех сельхозорганизациях муниципального района (в фактических ценах, тыс. руб.);

$R_{\text{СХП}}$ – общая численность постоянно работающих в сельхозорганизациях муниципального района (человек), определяется по формуле

$$R_{\text{СХП}} = R_{\text{Р}} + R_{\text{Ж}} + R_{\text{ПЕР}} + R_{\text{ДР}}, \quad (3)$$

включающая всех рабочих растениеводства ($R_{\text{Р}}$), животноводства ($R_{\text{Ж}}$) и занятых в переработке сельскохозяйственной продукции в подразделениях сельхозорганизаций ($R_{\text{ПЕР}}$), а также других рабочих, занятых в сельскохозяйственном производстве, в том числе водителей ($R_{\text{ДР}}$);

2) эффективность труда в растениеводстве сельскохозяйственных организаций муниципального района

$$\mathcal{E}_{\text{ТР Р}} = \text{ПР}_{\text{Р}} / R_{\text{Р}}, \quad (4)$$

где $\text{ПР}_{\text{Р}}$ – продукция растениеводства (в фактических ценах, тыс. руб.);

3) эффективность труда в животноводстве сельскохозяйственных организаций муниципального района

$$\mathcal{E}_{\text{ТР Ж}} = \text{ПР}_{\text{Ж}} / R_{\text{Ж}}, \quad (5)$$

где $\text{ПР}_{\text{Ж}}$ – продукция животноводства (в фактических ценах, тыс. руб.).

В связи с актуальностью проблемы выявления типов районов по использованию труда рабочих кадров и необходимостью повышения его

эффективности для развития отечественного сельского хозяйства с целью обеспечения продовольственной безопасности страны, особенно в современных условиях западных санкций, нами предложен авторский методический подход к оценке эффективности труда рабочих кадров в сельскохозяйственных организациях районов. Он основан на проведении типологизации районов по введенным нами синтетическим показателям – эффективности труда в СХП, в растениеводстве и животноводстве – для их оценки районов и выявления их особенностей и различий, что дает возможность обоснованной выработки комплексных адресных мер для управления их развитием.

Основные этапы реализации данного подхода состоят в следующем.

1) Рассчитываются введенные нами синтетические показатели эффективности труда производственных рабочих в СХП в целом, а также в растениеводстве и животноводстве для сельскохозяйственных организаций каждого муниципального района.

2) Проводится ранжирование районов по этим показателям (первое место при этом занимает район, имеющий наибольшее значение анализируемого синтетического показателя) и определяются диапазоны их изменений.

3) Для построения типологий устанавливаются границы групп по эффективности использования рабочих кадров в СХП и его отраслях по общему правилу для всех типологий – находилось среднее значение показателя по совокупности районов и относительно его выделялись три группы:

- «выше среднего», в группу будут отнесены районы с уровнем этого показателя выше среднего значения по всей их совокупности;

- «ниже среднего» (значения показателя варьируются от 0,5 средней величины до его средней величины включительно);

- «низкий» (значения показателя менее или равны 0,5 среднего уровня по всем районам).

4) Распределение муниципальных районов по уровню эффективности использования рабочих кадров в сельскохозяйственных организациях по группам «выше среднего», «ниже среднего», «низкий» в соответствии с рассчитанными

значениями показателей эффективности труда и в принятыми интервалами изменения этих показателей по типам.

5) Рассчитываются сводные показатели СХП и его основных отраслей по сформированным типам (группам) районов. Выполняется сравнительный анализ типов районов по численности работников, объемам продукции сельского хозяйства, валовым сборам сельскохозяйственных культур, поголовью животных и др.

6) Проводится структурный анализ результативности аграрного производства в разрезе типов районов по эффективности использования рабочих кадров, в том числе по отраслям растениеводства и животноводства.

7) Анализируется результативность типов муниципальных районов, устанавливаются их особенности и отличия, определяются причины этих различий и изучаются другие факторы.

8) Вырабатываются меры по повышению эффективности использования рабочих кадров как одного из основных ресурсов сельскохозяйственного производства.

Данный подход на основе осуществления пространственного анализа состояния и использования трудовых ресурсов аграрного производства по эффективности труда рабочих кадров в разрезе муниципальных районов обеспечивает оценку их состояния по этому показателю для обоснованного принятия своевременных управленческих решений и конкретизации их адресности.

В Оренбургской области, которая является крупным агропромышленным регионом, наблюдается весьма существенная пространственная протяженность территории и соответственно неоднородность районов по основным показателям сельскохозяйственного производства. Так, в 2015 году соотношение между максимальным и минимальным значениями показателей валовой продукции растениеводства по сельскохозяйственным организациям составляет 19,56 раз, по общей посевной площади сельхозкультур – 4,06 раза, а по валовым сборам: зерна – 28,62 раз, семян подсолнечника – 1753,7 раз, овощей открытого грунта – 7,26 раз и др. В животноводстве такое соотношение для хозяйств всех категорий составляет по поголовью крупного рогатого скота (КРС) – 6,2 раза, по поголовью свиней –

97,5 раза, по поголовью овец и коз – 20,59 раза. Анализ продукции сельского хозяйства в хозяйствах всех категорий в фактических ценах в районах показал, что аналогичное отношение равно 18,43 раз.

Проведем сравнение с 2003 годом [133] разрыв по всей совокупности районов Оренбургской области между максимальным и минимальным значениями по общей посевной площади составлял 4,49 раза, по валовому сбору зерна – 15 раз, по поголовью крупного рогатого скота - 5,76 раза, по поголовью свиней – 5,63 раза, по поголовью овец и коз – 23,5 раза, по продукции сельского хозяйства в хозяйствах всех категорий - 6,11 раз.

Следовательно, за 2003-2015 гг. произошло усиление пространственной неоднородности районов по основным показателям растениеводства, в животноводстве этот процесс особенно сильно выражен в свиноводстве из-за быстрого роста в этот период крупных свиноводческих комплексов.

Численность всех постоянно работающих в организациях СХП муниципальных районов также значительно варьирует. В 2015 году наибольшее значение этого показателя 1966 человек наблюдается в Ташлинском районе, наименьшее – в Пономаревском (90 человек), в 2012 г. в них соответственно были заняты 3058 и 160 человек.

В соответствии с изложенным методическим подходом проведем исследование и оценку использования рабочих кадров в СХП в районах области на основе официальных данных вначале для 2015 г., затем – 2014 и 2012 гг.

В таблице 17 приведены результаты ранжирования районов по рассчитанной нами эффективности труда рабочих кадров в сельском хозяйстве в 2015 г. (на основе данных приложения Е). Эффективность труда производственных рабочих в растениеводстве и животноводстве сельскохозяйственных организаций муниципальных районов приведена в таблице Г.1 приложения Г. Соответствующие таблицы для 2014 и 2012 гг. также помещены в этом приложении. В таблицах ещё показаны ранги районов Оренбургской области по этому показателю. Максимальная величина этого показателя в 2012 г. (3096,62 тыс. руб./чел.) наблюдается в Самарском районе, минимальная – в Тоцком районе (156,76), их отношение

Таблица 17 – Ранжирование районов по эффективности труда
в СХП в 2015 г., тыс. рублей на 1 рабочего

Районы		Э _{ТР СХП}	Ранг	Районы		Э _{Т СХПР}	Ранг
1 группа	Сакмарский	4149,64	1	2 группа	Кваркенский	1150,21	19
	Оренбургский	2801,34	2		Грачевский	1134,31	20
	Бугурусланский	2465,43	3		Соль-Илецкий	1132,41	21
	Октябрьский	2308,51	4		Переволоцкий	1120,11	22
	Адамовский	2254,55	5		Сорочинский	1067,10	23
	Гайский	2109,38	6		Абдулинский	924,09	24
	Пономаревский	1765,13	7	3 группа	Светлинский	825,21	25
	Шарлыкский	1728,13	8		Ташлинский	717,03	26
	Первомайский	1622,59	9		Матвеевский	632,10	27
	Бузулукский	1595,53	10		Акбулакский	624,43	28
	Саракташский	1516,70	11		Илекский	608,17	29
	Тюльганский	1516,40	12		Домбаровский	595,00	30
	Александровский	1491,55	13		Новосергиевский	495,25	31
	Асекеевский	1470,49	14		Курманаевский	447,16	32
	Северный	1452,44	15		Беляевский	426,45	33
	Новоорский	1265,80	16		Тоцкий	225,17	34
2 группа	Кувандыкский	1248,86	17		Ясненский	100,11	35
	Красногвардейский	1185,14	18				

равно 19,8 раз, среднее значение составляет 687,99 тыс. руб./чел. (таблицы Г.2 и Г.3). В растениеводстве показатель варьирует от 215,79 (Светлинский район) до 2761,11 тыс.руб./чел. (Гайский район), их отношение равно 12,8 раз, среднее значение составляет 1016,21 тыс. руб./чел. В животноводстве показатель изменяется в значительно более широких пределах, его минимальное значение (169,38 тыс. руб./чел.) имеет Курманаевский район, максимальное (6865,12 тыс. руб./чел.) – Сакмарский, размах этих величин равен 40,5 раз.

Анализ показателей Э_{ТР СХП}, Э_{ТР Р} и Э_{ТР Ж} районов Оренбургской области в 2014 г. показывает, что их средние значения по сравнению с 2012 г. увеличились и соответственно достигли 1029,39, 1551,49 и 1288,2 тыс. рублей на 1 рабочего (таблицы Г.4 и Г.5). В 2015 г. эти величины стали уже равными 1336,1, 2235,71 и 1597,4 тыс. руб./чел.

Так как в настоящее время для развития СХП в субъектах Российской Федерации муниципальные районы имеют весьма ограниченные собственные финансовые возможности, а современная региональная политика ориентирована в основном на поддержку определенных отраслей, то целесообразно для повышения эффективности управления проводить системное исследование внутрирегиональных социально-экономических процессов. При этом, прежде всего, проводят разделение исследуемой совокупности районов на относительно однородные группы в контексте их основных характеристик. Это позволяет классифицировать муниципальные районы, выделить их типы по различным основаниям и разработать типовые стратегии их развития.

Проведение типологизации районов, то есть формирования их однородных групп, выполняют на базе применения методов статистических группировок [44]. Значение группировки как инструмента исследования определяется тем, что этот метод позволяет обобщить имеющиеся данные об явлении, представить их в компактной форме как основу для дальнейшего анализа. Для этого рассчитываются сводные показатели по группам, проводится их сравнительный анализ, выявляются различия между группами, устанавливаются причины этих различий, изучаются взаимосвязи между признаками. Иначе говоря, проводится углубленный анализ выделенных групп для определения их особенностей.

В нашем исследовании применяем простую (монотетическую) группировку, то есть для ее построения используем один группировочный признак. При определении интервалов этого признака ориентируемся на величину его среднего уровня в анализируемой совокупности районов. Проведем типологизацию районов с целью большей детализации анализа на три группы по показателю эффективности труда в СХП при следующем условии: в первую группу войдут районы с уровнем этого показателя выше среднего, во вторую – от 0,5 среднего значения до среднего, в третью – ниже 0,5 среднего значения. Следовательно, в группировке присутствует один закрытый интервал и два открытых. Аналогичная схема используется нами при выполнении группировок по эффективности труда в растениеводстве и животноводстве.

Анализ распределения совокупности районов в 2012 г. относительно средних значений анализируемых показателей показал, что в первую группу входят 12 районов (34,3% от их совокупности), во вторую – 18 (51,4%), в третью – 5 (14,3%). По эффективности труда в растениеводстве группы образуют соответственно 16, 12 и 7 районов, в животноводстве – 8, 10 и 17.

Анализ построенной типологии для 2015 г. (таблица 17) показал, что уровень $\mathcal{E}_{\text{ТР СХП}}$ выше среднего (1 группа) имеют 16 районов (45,7% от всех районов), ниже среднего (2 и 3 группы вместе) – 19 района (54,3%). По эффективности труда в растениеводстве наоборот: уровень выше среднего характеризует 19 районов, ниже среднего – 16. В животноводстве, так как распределение районов по $\mathcal{E}_{\text{ТР Ж}}$ отличается от рассмотренных выше распределений существенно большей неоднородностью, уровень выше среднего наблюдается лишь в 8 районах (22,9%), ниже среднего – в 27 (77,1%). Группу «низкий» по показателю $\mathcal{E}_{\text{ТР СХП}}$ образуют 11 районов (31,4% от всей их совокупности), по эффективности труда в растениеводстве – 12 районов (34,3%), по $\mathcal{E}_{\text{ТР Ж}}$ (диапазон изменения этого показателя значительно больше, чем двух предыдущих) – уже 19 районов (54,3%).

Выполним анализ особенностей сельского хозяйства в типологических группах районов в следующих аспектах: 1) трудовые ресурсы; 2) посевные площади и поголовье скота; 3) валовые сборы основных сельскохозяйственных культур; 4) производство молока и мяса; 5) объем валовой продукции СХП.

Основные показатели аграрной деятельности в типологических группах, сформированных по $\mathcal{E}_{\text{ТР СХП}}$ для 2015 года, приведены в таблице 18, при этом использованы данные по хозяйствам всех категорий. Результирующим показателем является объем продукции сельского хозяйства в стоимостном выражении. Первая группа (15 районов; 42,86% от всех районов) произвела продукции СХП на 51808,9 млн. рублей, что составляет 52,05% от всего её объема, вторая группа – на 21250,4 млн. рублей меньше первой (30,70% общего объема), третья - в 3,02 раз меньше (17,25%).

По численности работников в организациях АПК первая группа районов находится на 1 месте (11442 человека; 43,20% от соответствующего показателя

Таблица 18 – Характеристика сельского хозяйства в типологических группах районов Оренбургской области

	1 группа	2 группа	3 группа	Все районы
Численность работников, человек ¹⁾	11442	7851	7196	26489
- в организациях АПК				
- в организациях СХП	9833	6808	6403	23044
из них: в растениеводстве	3346	3272	2827	9445
в животноводстве	3488	1758	2500	7746
Продукция сельского хозяйства, млн.руб. ²⁾	51808,9	30558,5	17172,9	99540,3
в т.ч.: растениеводства	25561,5	13868,0	6089,1	45518,6
животноводства	26247,4	16690,5	11083,8	54021,7
Посевные площади всех сельскохозяйственных культур, тыс.га ²⁾	1884,6	1323,9	912,4	4120,9
Валовой сбор, тыс. тонн: ²⁾				
- зерна (в весе после доработки)	1189,0	712,0	240,8	2141,8
- семян подсолнечника	334,3	127,4	96,9	558,5
- картофеля	158,9	60,8	23,1	242,8
- овощей открытого грунта	80,9	40,9	24,1	146,0
Поголовье, тыс. голов: ²⁾				
- крупного рогатого скота	249,7	186,1	146,2	582,0
- свиней	163,6	49,3	38,9	251,8
- овец и коз	129,1	107,1	88,8	325,0
Производство скота и птицы на убой (в живом весе), тонн ²⁾	118042	54931	37974	210947
Производство коровьего молока, тонн ²⁾	305330	276308	195440	777078

¹⁾ данные приведены без учета городов

²⁾ при расчетах использованы данные по хозяйствам всех категорий

совокупности районов), но при этом среднее значение (на один район) максимально и достигает 770,1 человек, что ниже среднего значения по всем районам области на 13,3 человек. По численности работающих в сельскохозяйственных организациях первая группа также занимает 1 место (9833 человека; 42,67%), к тому же и среднерайонное значение этого показателя также максимально (655,5 человек), но оно уже ближе к величине среднего значения по всей совокупности районов (658,4 человек).

В этой группе производство скота и птицы на убой (в живом весе) наибольшее 118042 тонн (55,96%), что в 2,15 раза превышает этот показатель во второй группе. Это в значительной степени происходит за счет промышленного свиноводства,

поголовье свиней достигло 163,6 тыс. голов (65,0%).

Поголовье крупного рогатого скота составило 249,7 тыс. голов (42,9% всего поголовья районов), что на 63,6 тыс. голов больше, чем во второй группе. Однако производство коровьего молока равно 305330 тонн (39,29% от производства всех районов), что в 1,11 раза больше, чем во второй группе. В растениеводстве сельхозорганизации районов первой группы имеют следующие валовые сборы: зерна (в весе после доработки) – 1189,0 тыс. тонн (55,51%), семян подсолнечника – 334,3 тыс. тонн (59,86%), картофеля – 158,9 тыс. тонн (65,44%), овощей открытого грунта – 80,9 тыс. тонн (55,41%).

Структура показателей сельскохозяйственной деятельности в разрезе выделенных групп показана в таблице 19.

Таблица 19 – Структура показателей сельского хозяйства в группах районов Оренбургской области в 2015 г., сформированных по Э_{ТРСХП}, %

	1 группа	2 группа	3 группа
Численность работников:			
- в организациях АПК	43,2	29,6	27,2
- в организациях СХП	42,7	29,5	27,8
из них: в растениеводстве	35,4	34,7	29,9
в животноводстве	45,0	22,7	32,3
Производство сельского хозяйства	52,0	30,7	17,3
в т.ч.: растениеводства	56,2	30,4	13,4
животноводства	48,6	30,9	20,5
Посевные площади всех сельскохозяйственных культур	45,7	32,2	22,1
Валовой сбор:			
- зерна (в весе после доработки)	55,5	33,3	11,2
- семян подсолнечника	59,9	22,8	17,3
- картофеля	65,4	25,1	9,5
- овощей открытого грунта	55,4	28,1	16,5
Поголовье, тыс. голов:			
- крупного рогатого скота	42,9	32,0	25,1
- свиней	65,0	19,6	15,4
- овец и коз	39,7	33,0	27,3
Производство скота и птицы на убой (в живом весе)	56,0	26,0	18,0
Производство коровьего молока	39,3	35,5	25,2

Первая группа является самой большой, она включает 15 районов (42,9%), лидирует по общей численности работников в организациях АПК (11442 человек, что составляет 43,2% от всей совокупности районов), в этой группе среднее значение (на один район) равно 762,80 человек. По численности работающих в организациях СХП группа занимает 2 место (655,53 человека, 42,67%). Численности работающих в основных отраслях – растениеводстве и животноводстве, в сравнении с другими группами являются наибольшими, они соответственно равны 3346 и 3488 человека (во второй группе меньше в 1,02 и 1,98 раза).

Во второй группе производится продукция сельского хозяйства в размере 30558,5 млн. рублей (30,70%), в том числе треть продукции растениеводства (13868,0 млн. рублей; 30,47%; 2 место среди групп), и чуть более трети продукции животноводства (16690,5 млн. рублей; 30,90%) от всей совокупности районов области. Общая посевная площадь под сельскохозяйственные культуры районов первой группы равна 1884,6 тыс. гектаров (45,7%; 1 место среди групп), что в 1,42 раза больше, чем во второй группе. поголовье крупного рогатого скота во второй группе (186,1 тыс. голов; 31,98%), а производство коровьего молока составляет 276308 тонн; 35,56%. Производство скота и птицы на убой (в живом весе) – 54931 тонн (26,04%).

Третья группа с низким уровнем эффективности труда в СХП состоит из 8 районов, для которых показатель группировки меняется от 225,17 (Тощий район) до 632,1 тыс. рублей на 1 рабочего (Матвеевский). Объем произведенной сельскохозяйственной продукции в группе составляет 17172,9 млн.рублей (17,3% от объема по всем районам), в основном это продукция животноводства – 11083,8 млн.рублей, то есть 64,54% валового объема продукции группы. Валовой сбор зерна (в весе после доработки) в исследуемом году по данной группе районов был равен 240,8 тыс. тонн (11,24%), семян подсолнечника – 96,9 тыс. тонн (17,3%), картофеля – 23,1 тыс. тонн (9,5%) и овощей открытого грунта – 24,1 тыс. тонн (16,5%).

Итак, большую часть продукции сельского хозяйства производят

муниципальные районы 1-ой группы (42,9% от общего числа районов), в том числе продукции растениеводства на сумму 25561,5 млн. рублей (56,2%), животноводства – на 26247,4 млн. рублей (48,6%). Отметим, что в третьей группе численность работников в отрасли животноводства на 9,6% выше, чем во второй группе.

В построенных типологиях по $\mathcal{E}_{\text{ТР СХП}}$, $\mathcal{E}_{\text{ТР Р}}$ и $\mathcal{E}_{\text{ТР Ж}}$ (приложение Г) в 2014 г. по сравнению с 2012 г. произошли следующие изменения: 1) по $\mathcal{E}_{\text{ТР СХП}}$ число районов в 1-ой группе осталось прежним, во 2-ой увеличилось на единицу, в 3-ей соответственно уменьшилось на эту величину; 2) по $\mathcal{E}_{\text{ТР Р}}$ число объектов сократилось на 3 в 1-ой группе, во 2-ой не изменилось, в 3-ей увеличилось на три; 3) по $\mathcal{E}_{\text{ТР Ж}}$ также число районов в 1-ой группе уменьшилось (на два), во 2-ой стало 14 вместо 10, в 3-ей – 15 (было 17). Соотношение максимальных и минимальных величин рассматриваемых показателей в 2014 г. соответственно достигло 13 раз (в 2012 г. было 19,8), 6,58 (было 12,8), 56,84 раза (в 2012 г. 40,5 раз), причем в Ясенском районе сельхозпредприятий, занятых животноводством не стало.

Таким образом, пространственное распределение эффективности труда производственных рабочих сельскохозяйственных организаций муниципальных районов области имеет значительные колебания в отрасли животноводства и существенно меньше в отрасли растениеводства. Объясняется это развитием в настоящее время на территории области промышленного свиноводства и птицеводства.

Исследование территориальных социально-экономических систем, в нашем случае сельскохозяйственных организаций муниципальных районов области, с применением типологических группировок обеспечивает детальный анализ региональных явлений и процессов с целью последующего обоснованного взвешенного определения направлений региональной политики в аграрном секторе.

3.4 Методические рекомендации по углубленному анализу территориального размещения рабочих кадров сельхозорганизаций на основе матричного подхода

В настоящее время для комплексного анализа деятельности фирм различного масштаба и назначения применяют достаточно часто матричные модели, в частности в [64] освещается их использование в некоторых вариантах на функциональном уровне. По нашему мнению, такой подход, заимствованный из стратегического планирования, позволит при применении в пространственном анализе процессов и явлений в муниципальных районах более глубоко выполнять их сравнение и выполнять межтерриториальные сопоставления. Например, в работе [134] была предложена и апробирована матричная двухфакторная модель «социальные условия – социальная инфраструктура» для анализа уровней социального развития муниципалитетов.

На этой основе нами для более детального изучения структурных различий муниципальных районов области по показателям эффективности труда также применялся аналогичный способ. Это более сложный инструмент исследования по сравнению с построением традиционных типологий по одному признаку классификации, матричный подход позволяет существенно глубже детализировать изучаемый процесс. Позиционирование районов выполнялось по двум факторам одновременно.

На практике применяют построение матриц с различным количеством блоков. Естественно, что стремление исследователей получить более информативную модель (то есть с большим содержательным наполнением) заставляет увеличивать число блоков. Нами использовались 9-ти блочные модели, по каждому фактору выделялись три уровня его изменения («выше среднего», «ниже среднего» и «низкий»). Этот выбор обусловлен, во-первых, широким диапазоном изменения анализируемых факторов, во-вторых, весьма значительным числом районов, имеющих уровень показателя «ниже среднего» (как правило, это их большая часть).

На первом этапе согласно рассчитанных данных 2015 г. были построены два варианта матриц по показателям эффективности труда ($\mathcal{E}_{\text{ТР СХП}}$, $\mathcal{E}_{\text{ТР Р}}$, $\mathcal{E}_{\text{ТР Ж}}$): 1) первая матрица формируется по показателям эффективности труда: в СХП – $\mathcal{E}_{\text{ТР СХП}}$ и в растениеводстве – $\mathcal{E}_{\text{ТР Р}}$ (таблица 20); 2) вторая – по показателям $\mathcal{E}_{\text{ТР СХП}}$ и $\mathcal{E}_{\text{ТР Ж}}$ (в СХП и животноводстве (таблица 21).

Таблица 20 – Матрица позиционирования районов по эффективности труда в СХП и растениеводстве сельхозорганизаций

		Эффективность труда в растениеводстве ($\mathcal{E}_{\text{ТР Р}}$) по уровням		
		Выше среднего	Ниже среднего	Низкий
Эффективность труда в СХП ($\mathcal{E}_{\text{ТР СХП}}$) по уровням	Выше среднего	Сакмарский (1/15) Бугурусланский (3/2) Октябрьский (4/1) Адамовский (5/3) Гайский (6/16) Пономаревский (7/11) Шарлыкский (8/9) Первомайский (9/4) Бузулукский (10/12) Саракташский (11/5) Тюльганский (12/6) Александровский (13/13) Асекеевский (14/8) Северный (15/18) Новоорский (16/7)	Оренбургский (2/22)	
	Ниже среднего	Кувандыкский (17/19) Красногвардейский (18/14) Грачевский (20/17) Переволоцкий (22/10)	Кваркенский (19/21) Абдулинский (24/20)	Сорочинский (23/27) Соль-Илецкий (21/34)
	Низкий		Светлинский (25/23)	Ташлинский (26/24) Акбулакский (28/25) Ясненский (35/26) Матвеевский (27/28) Илекский (29/29) Курманаевский (32/30) Новосергиевский (31/31) Домбаровский (30/32) Беляевский (33/33) Тоцкий (34/35)

Обозначения в скобках: первая цифра (числитель дроби) – это ранг района по эффективности труда в СХП; вторая (знаменатель дроби) – соответственно ранг района по эффективности труда в растениеводстве.

Реальные распределения районов в обеих матрицах в 2015 г. отличаются от теоретического, в первой матрице фактически заполнены 7 блоков (групп), во второй – 9. Подчеркнем также, что распределение районов по блокам в матрицах весьма неравномерное, наблюдаются блоки, образованные как одним районом (2,86% от количества всех районов), так и несколькими (наибольшее число - 15 (42,9%). Сравнение заполненных блоков обеих сформированных матриц показывает следующее.

Таблица 21 – Матрица позиционирования районов по эффективности труда в СХП и животноводстве сельхозорганизаций

		Эффективность труда в животноводстве по уровням		
		Выше среднего	Ниже среднего	Низкий
Эффективность труда в СХП по уровням	Выше среднего	Сакмарский (1/1) Оренбургский (2/3) Гайский (6/2) Бузулукский (10/8) Новоорский (16/7)	Бугурусланский (3/9) Адамовский (5/10) Шарлыкский (8/11) Пономаревский (7/12) Северный (15/13)	Асекеевский (14/17) Саракташский (11/18) Октябрьский (4/20) Первомайский (9/21) Тюльганский (12/22) Александровский (13/24)
	Ниже среднего	Соль-Илецкий (21/4) Сорочинский (23/5)	Красногвардейский (18/14) Переволоцкий (22/15)	Грачевский (20/19) Кувандыкский (17/26) Кваркенский (19/29) Абдулинский (24/32)
	Низкий	Домбаровский (30/6)	Ташлинский (26/16)	Акбулакский (28/23) Илекский (29/25) Беляевский (33/27) Новосергиевский (31/28) Ясенский (35/30) Светлинский (25/31) Тоцкий (34/33) Матвеевский (27/34) Курманаевский (32/35)

Обозначения в скобках построены аналогично предыдущей таблице:

первая цифра – это ранг района по эффективности труда в СХП;

вторая – соответственно ранг района по эффективности труда в животноводстве.

1) В блоке «выше среднего» по $\bar{E}_{\text{ТР СХП}}$ этот показатель существенно

варьирует от 1265,8 (Новоорский район) до 4149,64 тыс. руб./чел. (Сакмарский район). В этом блоке размещены четыре района (Сакмарский, Гайский, Бузулукский, Новоорский), имеющих уровень выше среднего по трем исследуемым показателям ($\mathcal{E}_{\text{тр СХП}}$, $\mathcal{E}_{\text{тр Р}}$ и $\mathcal{E}_{\text{тр Ж}}$). Они занимают 1, 6, 10, 16 позиции в сельскохозяйственном производстве целом и 1, 2, 8, 7 в животноводстве (то есть в этой отрасли они относятся к лидирующим). В растениеводстве они также входят в этот блок, но их позиции, естественно, иные – 15, 16, 12 и 7 (в первую «десятку» входит лишь один район). В этом блоке только один из районов (Сакмарский) одновременно находится на первом месте по эффективности труда в сельском хозяйстве в целом и в отрасли животноводства.

Также в этот же блок по двум факторам (эффективности труда в СХП и в растениеводстве) входят 9 районов (Бугурусланский, Октябрьский, Адамовский, Пономаревский, Шарлыкский, Первомайский, Саракташский, Тюльганский, Александровский, Асекеевский, Северный), но в животноводстве пять из них снижают свои позиции и находятся в блоке ниже среднего, а шесть районов даже перемещаются в блок низкий. В блок выше среднего по $\mathcal{E}_{\text{тр СХП}}$ входит еще Оренбургский район, который по показателям $\mathcal{E}_{\text{тр Р}}$ относится к блоку ниже среднего (его ранг в растениеводстве – 22), по $\mathcal{E}_{\text{тр Ж}}$ он располагается в блоке выше среднего (ранг равен 2).

2) К блоку ниже среднего по $\mathcal{E}_{\text{тр СХП}}$ относятся 8 районов (позиции 17-24 в ранжированном списке по этому показателю, диапазон изменения $\mathcal{E}_{\text{тр СХП}}$ от 924,09 (Абдулинский район) до 1248,86 тыс. руб./чел. (Кувандыкский район)). Они по $\mathcal{E}_{\text{тр Р}}$ распределились на три блока:

а) четыре района – Кувандыкский, Красногвардейский, Грачевский, Переволоцкий (позиции по $\mathcal{E}_{\text{тр СХП}}$ 17, 18, 20 и 22) – образовали блок выше среднего;

б) два района – Кваркенский и Абдулинский (их ранги соответственно 19 и 24) – объединились в блок с низким уровнем этого показателя;

в) два района (Сорочинский и Соль-Илецкий), позиции которых по $\mathcal{E}_{\text{тр Р}}$

соответственно 27 и 34, вошли в блок низкий.

3) По показателям $\mathcal{E}_{\text{ТР СХП}}$ и $\mathcal{E}_{\text{ТР Ж}}$ блоки матрицы заполнены полностью. Районы по $\mathcal{E}_{\text{ТР СХП}}$ с уровнем выше среднего распределились на три блока по $\mathcal{E}_{\text{ТР Ж}}$: в блок ниже среднего вошли пять районов, в блок низкий – шесть.

По показателю $\mathcal{E}_{\text{ТР Ж}}$ муниципальные районы, входящие в блок ниже среднего по $\mathcal{E}_{\text{ТР СХП}}$, также как и в растениеводстве разделились на 3 блока, но состав групп и число районов в них совершенно другое: в блок выше среднего отнесены два района (Соль-Илецкий и Сорочинский), в блок ниже среднего – также два района (Красногвардейский и Переволоцкий), в блок низкий – четыре (Грачевский, Кувандыкский, Кваркенский и Абдулинский).

4) Районы с низким уровнем $\mathcal{E}_{\text{ТР СХП}}$ (11 районов) по показателю $\mathcal{E}_{\text{ТР Ж}}$ также распределены в трех блоках: Домбаровский район – в блоке выше среднего, Ташлинский – в блоке ниже среднего, остальные девять районов в блоке с низким уровнем $\mathcal{E}_{\text{ТР Ж}}$. В растениеводстве из этих 11 районов десять образовали группу с низким уровнем по $\mathcal{E}_{\text{ТР Р}}$, к ним относятся Ташлинский, Акбулакский, Ясненский, Матвеевский, Илекский, Курманаевский, Новосергиевский, Домбаровский, Беляевский и Тоцкий.

Таким образом, в обеих матрицах (таблицы 20 и 21) в состав блоков с низкими уровнями по двум показателям входят практически одни и те же районы (72,7% от группы с низкими значениями по $\mathcal{E}_{\text{ТР СХП}}$).

На втором этапе выполнено позиционирование муниципальных районов по двум показателям - эффективности труда соответственно в растениеводстве и животноводстве сельскохозяйственных организаций ($\mathcal{E}_{\text{ТР Р}}$ и $\mathcal{E}_{\text{ТР Ж}}$), его результаты показаны в таблице 22.

Сравнивая все три построенные матрицы (таблицы 20-22) отметим, что полученное распределение по типам в матрице позиционирования районов по эффективности труда в СХП и растениеводстве сельхозорганизаций существенно отличается от остальных. В этой матрице большая часть районов отнесена к типу «выше среднего» по $\mathcal{E}_{\text{ТР СХП}}$ и по $\mathcal{E}_{\text{ТР Р}}$ (блок 1; 15 районов; 42,9% от всех муниципальных районов), во втором по числу входящих

Таблица 22– Матрица позиционирования районов по эффективности труда в растениеводстве и животноводстве сельхозорганизаций

		Эффективность труда в в животноводстве ($\Theta_{\text{тр ж}}$) по уровням		
		Выше среднего	Ниже среднего	Низкий
Эффективность труда в растениеводстве ($\Theta_{\text{тр р}}$) по	Выше среднего	Новоорский (7/7) Бузулукский (12/8) Сакмарский (15/1) Гайский (16/2)	Бугурусланский (2/9) Адамовский (3/10) Шарлыкский (9/11) Пономаревский (11/12) Северный (18/13) Красногвардейский (14/14) Переволоцкий (10/15)	Асекеевский (8/17) Саракташский (5/18) Грачевский (17/19) Октябрьский (1/20) Первомайский (4/21) Тюльганский (6/22) Александровский (13/24) Кувандыкский (19/26)
	Ниже среднего	Оренбургский (22/3)		Кваркенский (21/29) Светлинский (23/31) Абдулинский (20/32)
	Низкий	Сорочинский (27/5) Домбаровский (32/6) Соль-Илецкий (34/4)	Ташлинский (24/16)	Акбулакский (25/23) Илекский (29/25) Беляевский (33/27) Новосергиевский (31/28) Ясненский (26/30) Тоцкий (35/33) Матвеевский (28/34) Курманаевский (30/35)

Обозначения в скобках:

первая цифра – ранг района по эффективности труда в растениеводстве;

вторая – соответственно ранг района по эффективности труда в животноводстве.

районов типа («низкий» уровень по обоим показателям) расположены 10 районов (блок 9; 28,6%).

Таким образом, для системного отображения пространственной структуры использования трудовых ресурсов сельскохозяйственных организаций нами применялся синтетический показатель – эффективность труда, который определялся в СХП муниципальных районов в целом, а также по видам аграрной деятельности - в растениеводстве и животноводстве. Соотношение максимального и минимального значений этих показателей по районам соответственно равно: 41,45; 17,72; 58,07 раз. При построении соответствующих матриц для 2012 г. эти соотношения составляли 19,8 раз, 12,8 раз и 40,5 раз. Следовательно, неоднородность развития сельскохозяйственного производства в целом, в том

числе и по отраслям за три года существенно выросла.

Разграничение районов на три группы по этим показателям, последующее их позиционирование одновременно по двум показателям на базе матричного подхода и проведенное сравнение происходящих процессов в 2015 г. дают возможность отметить, что построение матриц и их совместный анализ позволяет детализировать ситуацию.

1) По трем рассматриваемым факторам, то есть во всех трех типологиях, имеют одинаковый уровень 12 районов (34,3% от всей их совокупности), из них четыре (Сакмарский, Гайский, Бузулукский, Новоорский) относятся к лидирующим группам (уровень выше среднего) и восемь к группам с низким уровнем эффективности труда.

2) По двум факторам $\mathcal{E}_{\text{ТРСХП}}$ и $\mathcal{E}_{\text{ТРР}}$ наблюдается совпадение типов в 27 районах (77,1%), при этом по типу: «выше среднего» - у 15 районов, «ниже среднего» - у 2 районов, «низкий» - у 10 районов (состав районов в группах полностью одинаков). По двум факторам $\mathcal{E}_{\text{ТРСХП}}$ и $\mathcal{E}_{\text{ТРЖ}}$ ситуация существенно отличается от предыдущей, совпадение имеет место уже только у 16 районов (45,7% от всей их совокупности), их распределение по типам такое: пять районов (Сакмарский, Оренбургский, Гайский, Бузулукский, Новоорский) входят в группу «выше среднего», два (Красногвардейский, Переволоцкий) – в группу «ниже среднего», девять (Акбулакский, Илекский, Беляевский, Новосергиевский, Ясенский, Светлинский, Тоцкий, Матвеевский, Курманаевский) – в группу «низкий».

3) По эффективности труда в растениеводстве и животноводстве совпадение типов присутствует в 12 районах, из них: 4 района принадлежат типу «выше среднего» (из 5 районов п.2 исключен Оренбургский), в типе «ниже среднего» районы отсутствуют, 8 районов – к типу «низкий» (районы из п.2, кроме Светлинского).

В матрицах для 2014 г. по трем факторам $\mathcal{E}_{\text{ТРСХП}}$, $\mathcal{E}_{\text{ТРР}}$ и $\mathcal{E}_{\text{ТРЖ}}$, то есть во всех трех таблицах Д.1-Д.3 приложения Д, одинаковый уровень по эффективности рабочих кадров имеют 8 муниципальных районов (22,9% от совокупности), из них один (Гайский) входит в группы лидеров (уровень выше

среднего), три района (Красногвардейский, Ташлинский и Новоорский) – к группам с уровнем ниже среднего и четыре – к группам с низким уровнем эффективности труда.

В 2012 г. таких районов было 10, (28,6% от всей их совокупности), из них пять (Сакмарский, Гайский, Оренбургский, Новоорский, Сорочинский) относятся к лидирующим группам (уровень выше среднего), один (Асекеевский) – к группам с уровнем ниже среднего и четыре – к группам с низким уровнем эффективности труда (таблицы Д.4-Д.6).

Применение матричного подхода и относительных синтетических показателей эффективности труда как в целом в СХП, так и в разрезе отраслей дает возможность как характеризовать уровень использования трудовых ресурсов в аграрном производстве муниципального района, так и осуществлять сопоставительный межтерриториальный анализ по предложенным показателям.

Пространственный анализ использования трудовых ресурсов сельского хозяйства муниципальных районов на основе проведения их типологических группировок предоставляет возможность выявления и преодоления межрайонных различий в этом процессе и принятия обоснованных мер по сглаживанию асимметрии в развитии районов. Своевременное определение изменений, позитивных и негативных сдвигов в региональных процессах и явлениях позволяют оценить региональную политику, проводимую в сельской местности не только по области в целом как субъекта РФ, но и на территориях конкретных районов, что может стать базой принятия упреждающих управленческих решений.

Так как конечные результаты аграрного производства в значительной степени определяются природно-климатическими условиями, выполним далее анализ распределения районов Оренбургской области по эффективности труда в сельскохозяйственном производстве, растениеводстве и животноводстве по природно-климатическим зонам.

На территории Оренбуржья присутствуют шесть природно-климатических зон – Восточная (включающая 6 муниципальных районов), Западная (8 районов), Северная (8 районов), Центральная (7 районов), Юго-Западная (3 района), Южная

(3 района). Они существенно отличаются по числу входящих в их состав муниципальных районов, занимаемой территории, численности населения, и, естественно, по уровню развития сельскохозяйственного производства. В таблице 24 показаны распределение районов по зонам в 2015 г., показатели эффективности труда рабочих кадров в сельском хозяйстве, в том числе по отраслям, и ранги районов по этим показателям.

Таблица 24 – Распределение районов по эффективности труда
по природно-климатическим зонам в 2015 г., тыс. рублей на 1 рабочего

Районы	Э _{ТР СХП}	Ранг	Э _{ТР Р}	Ранг	Э _{ТР Ж}	Ранг
1	2	3	4	5	6	7
<i>Восточная зона</i>						
Адамовский	2254,55	5	5263,49	3	997,02	10
Гайский	2109,38	6	2430,68	16	7687,20	2
Кваркенский	1150,21	19	1587,91	21	392,65	29
Новоорский	1265,80	16	3336,40	7	1904,85	7
Светлинский	825,21	25	1167,46	23	336,98	31
Ясненский	100,11	35	945,00	26	385,73	30
<i>Центральная зона</i>						
Беляевский	426,45	33	643,97	33	419,16	27
Кувандыкский	1248,86	17	2278,64	19	483,75	26
Октябрьский	2308,51	4	5427,77	1	712,52	20
Оренбургский	2801,34	2	1411,60	22	7216,72	3
Переволоцкий	1120,11	22	2997,92	10	840,57	15
Сакмарский	4149,64	1	2458,02	15	13005,76	1
Саракташский	1516,70	11	3699,34	5	743,92	18
<i>Юго-Западная зона</i>						
Илекский	608,17	29	870,52	29	484,27	25
Первомайский	1622,59	9	3701,23	4	678,42	21
Ташлинский	717,03	26	1068,66	24	811,81	16
<i>Западная зона</i>						
Александровский	1491,55	13	2729,66	13	567,11	24
Бузулукский	1595,53	10	2783,38	12	1320,18	8
Грачевский	1134,31	20	2417,11	17	724,80	19
Красногвардейский	1185,14	18	2464,07	14	854,04	14

Продолжение таблицы 24

1	2	3	4	5	6	7
Курманаевский	447,16	32	856,67	30	224,12	35
Новосергиевский	495,25	31	818,49	31	406,05	28
Сорочинский	1067,10	23	892,64	27	2471,78	5
Тоцкий	225,17	34	306,25	35	260,98	33
<i>Северная зона</i>						
Абдулинский	924,09	24	2171,50	20	292,78	32
Асекеевский	1470,49	14	3319,14	8	773,73	17
Бугурусланский	2465,43	3	5264,53	2	1095,48	9
Матвеевский	632,10	27	873,58	28	244,59	34
Пономаревский	1765,13	7	2843,00	11	895,92	12
Северный	1452,44	15	2333,09	18	866,54	13
Тюльганский	1516,40	12	3646,96	6	655,93	22
Шарлыкский	1728,13	8	3197,08	9	991,29	11
<i>Южная зона</i>						
Акбулакский	624,43	28	955,26	25	646,84	23
Домбаровский	595,00	30	663,10	32	1965,81	6
Соль-Илецкий	1132,41	21	425,81	34	3549,79	4

По двум среднерайонным значениям рассматриваемых синтетических показателей эффективности труда в 2015 г. лидирует Центральная зона, для которой максимальны величины $\mathcal{E}_{\text{ТРСХП}} = 1938,8$ тыс. руб. на работника, и $\mathcal{E}_{\text{ТРЖ}} = 3346,1$ тыс.руб. на работника, в растениеводстве показатель равен $\mathcal{E}_{\text{ТРР}} = 2702,5$. В растениеводстве первую позицию занимает Северная зона ($\mathcal{E}_{\text{ТРР}} = 2956,1$ тыс.руб. на работника). Восточная зона по всем трем показателям занимает третью позицию (в животноводстве – 1950,7, в растениеводстве – 2455,2, в целом по СХП – 1284,2 тыс. руб. на работника). На последнем месте по СХП и растениеводству находится Южная зона (соответственно 783,9 и 681,4). Диапазон изменения среднерайонных показателей по зонам наибольший по эффективности труда в животноводстве (5,08 раза), в растениеводстве он равен 4,34 раз, в аграрном производстве в целом – 2,47 раза.

В 2012 г. по среднерайонным значениям $\mathcal{E}_{\text{ТРСХП}}$, $\mathcal{E}_{\text{ТРР}}$ и $\mathcal{E}_{\text{ТРЖ}}$ Центральная зона также лучшая, для неё $\mathcal{E}_{\text{ТРСХП}} = 1089,97$ тыс. руб./чел., $\mathcal{E}_{\text{ТРР}} = 1287,63$, $\mathcal{E}_{\text{ТРЖ}} = 1576,59$. Восточная зона по $\mathcal{E}_{\text{ТРЖ}}$ занимает 2 позицию (1495,31), по $\mathcal{E}_{\text{ТРР}}$

четвертую (967,94), в целом по СХП – вторую (707,13). На последнем месте по $\mathcal{E}_{\text{ТР СХП}}$ и $\mathcal{E}_{\text{ТР Ж}}$ находится Юго-Западная зона (соответственно 485,79 и 327,96). Диапазон изменения среднерайонных показателей по зонам наибольший по $\mathcal{E}_{\text{ТР Ж}}$ (4,81 раза), в растениеводстве он равен 1,66 раз, в СХП – 2,24 раза.

Пространственное распределение муниципальных районов в природно-климатических зонах в разрезе типов по эффективности труда рабочих кадров в 2015 г. показано в таблице 25.

Таблица 25 – Распределение районов в природно-климатических зонах в разрезе типов по эффективности труда в 2015 г., единиц

Зоны	Восточная	Западная	Северная	Центральная	Юго-Западная	Южная	Всего
$\mathcal{E}_{\text{ТР СХП}}$							
Выше среднего	3	2	6	4	1	–	16
Ниже среднего	1	3	1	2	-	1	8
Низкий	2	3	1	1	2	2	11
$\mathcal{E}_{\text{ТР Р}}$							
Выше среднего	3	4	6	5	1	-	19
Ниже среднего	2	-	1	1	-	-	4
Низкий	1	4	1	1	2	3	12
$\mathcal{E}_{\text{ТР Ж}}$							
Выше среднего	2	2	–	2	-	2	8
Ниже среднего	1	1	4	1	1	–	8
Низкий	3	5	4	4	2	1	19

Муниципальные районы с низкими уровнями $\mathcal{E}_{\text{ТР СХП}}$, $\mathcal{E}_{\text{ТР Ж}}$ и $\mathcal{E}_{\text{ТР Р}}$ присутствуют во всех зонах. По $\mathcal{E}_{\text{ТР Ж}}$ их доля максимальна в Юго-Западной зоне (66,7%), в Западной она равна 62,5%, Центральной – 57,1%, Северной и Восточной – 50%, Южной – 33,3%. Уровень «выше среднего» по $\mathcal{E}_{\text{ТР Ж}}$ имеют районы 4 зон: Восточной (доля 33,3%), Западной (40%), Центральной (50%) и Южной (66,7%). Также в 5 зонах из 6 возможных есть районы с уровнями: 1) «выше среднего» и «ниже среднего» (исключение соответственно Южная и Юго-Западная зоны) по $\mathcal{E}_{\text{ТР СХП}}$; 2) «выше среднего» – по $\mathcal{E}_{\text{ТР Р}}$ и «ниже среднего» – по

$\mathcal{E}_{\text{ТР Ж}}$ (исключение Южная зона).

Результаты расчетов, проведенных для 2014 г., показаны в приложении Д (таблицы Д.8-Д.10). Здесь также районы с низким уровнем $\mathcal{E}_{\text{ТР Ж}}$ имеются во всех зонах, их доля наибольшая в Юго-Западной зоне (100%), в Северной она равна 62,50%, Западной – 50%, Центральной – 42,9%, Южной – 33,3%, Восточной – 16,7%. Уровень «выше среднего» по $\mathcal{E}_{\text{ТР Ж}}$ имеют районы 4 зон: Восточной (доля 50%), Западной (25%), Центральной (28,6%) и Южной (66,7%). Также во всех зонах есть районы с уровнями «выше среднего» и «ниже среднего» по $\mathcal{E}_{\text{ТР Р}}$ и $\mathcal{E}_{\text{ТР СХП}}$ (исключение: Южная и Юго-Западная зоны).

Анализ пространственного распределения районов в 2012 г. показал, что по-прежнему районы с низким уровнем $\mathcal{E}_{\text{ТР Ж}}$ есть во всех зонах, при этом к ним относятся все районы Юго-Западной зоны. В Западной зоне их доля равна 62,50%, Северной – 50%, Центральной – 42,9%, Южной – 33,3%, Восточной – 16,7%. Уровень «выше среднего» по $\mathcal{E}_{\text{ТР Ж}}$ имеют районы 4 зон: Восточной (доля 50%), Западной (12,5%), Центральной (28,6%) и Южной (6,7%). Также во всех зонах есть районы с уровнями: 1) «выше среднего» и «ниже среднего» (исключение Восточная зона) по $\mathcal{E}_{\text{ТР Р}}$; 2) «ниже среднего» – по $\mathcal{E}_{\text{ТР СХП}}$.

Таким образом, аграрное производство на территориях природно-климатических зон области по эффективности труда рабочих кадров отличается большой вариабельностью. Так как наблюдается ежегодный рост объемов продукции сельского хозяйства в действующих ценах, который в значительной степени обусловлен инфляционными процессами в экономике страны [37], то для адекватной оценки изменений протекающих процессов с целью принятия обоснованных управленческих решений желательно также проводить анализ на основе сопоставимых показателей.

3.5 Направления повышения эффективности воспроизводства трудовых ресурсов в аграрном секторе Оренбургской области

Обобщая результаты проведенного в данной работе исследования, нами предложен механизм повышения эффективности воспроизводства трудовых ресурсов в аграрном секторе экономики (рисунок 24), включающий принципы, методико-аналитический инструментарий и направления развития воспроизводства трудовых ресурсов в сельском хозяйстве.

Уровень экономического развития муниципальных районов (сельских территорий) определяется в значительной степени количеством и составом сельского населения и его трудовыми возможностями, то есть общим состоянием трудовых ресурсов села. Одним из важнейших факторов, воздействующих на процесс воспроизводства населения, а, следовательно, и трудовых ресурсов села, является на макроуровне района движение населения, которое подразделяется на естественное, миграционное и социальное.

Естественное воспроизводство трудовых ресурсов определяется демографическими процессами в обществе, которые включают уровни рождаемости и смертности, поддержания физических сил и умственных способностей человека, формирование навыков к труду. Необходимым условием расширенного воспроизводства трудового потенциала является улучшение демографической ситуации, то есть увеличение уровня рождаемости, уменьшение смертности.

На процесс воспроизводства трудовых ресурсов сильное влияние оказывают миграционные потоки населения. На макроэкономическом уровне миграция является необходимым условием функционирования рынка труда. От ее масштабов и направлений зависит не только трудоустроенность предприятий и отраслей в количественном отношении, но и качество трудового потенциала индивидуального и совокупного работника. Миграционное движение непосредственно воздействует на развитие экономики, так как это фактор прямого

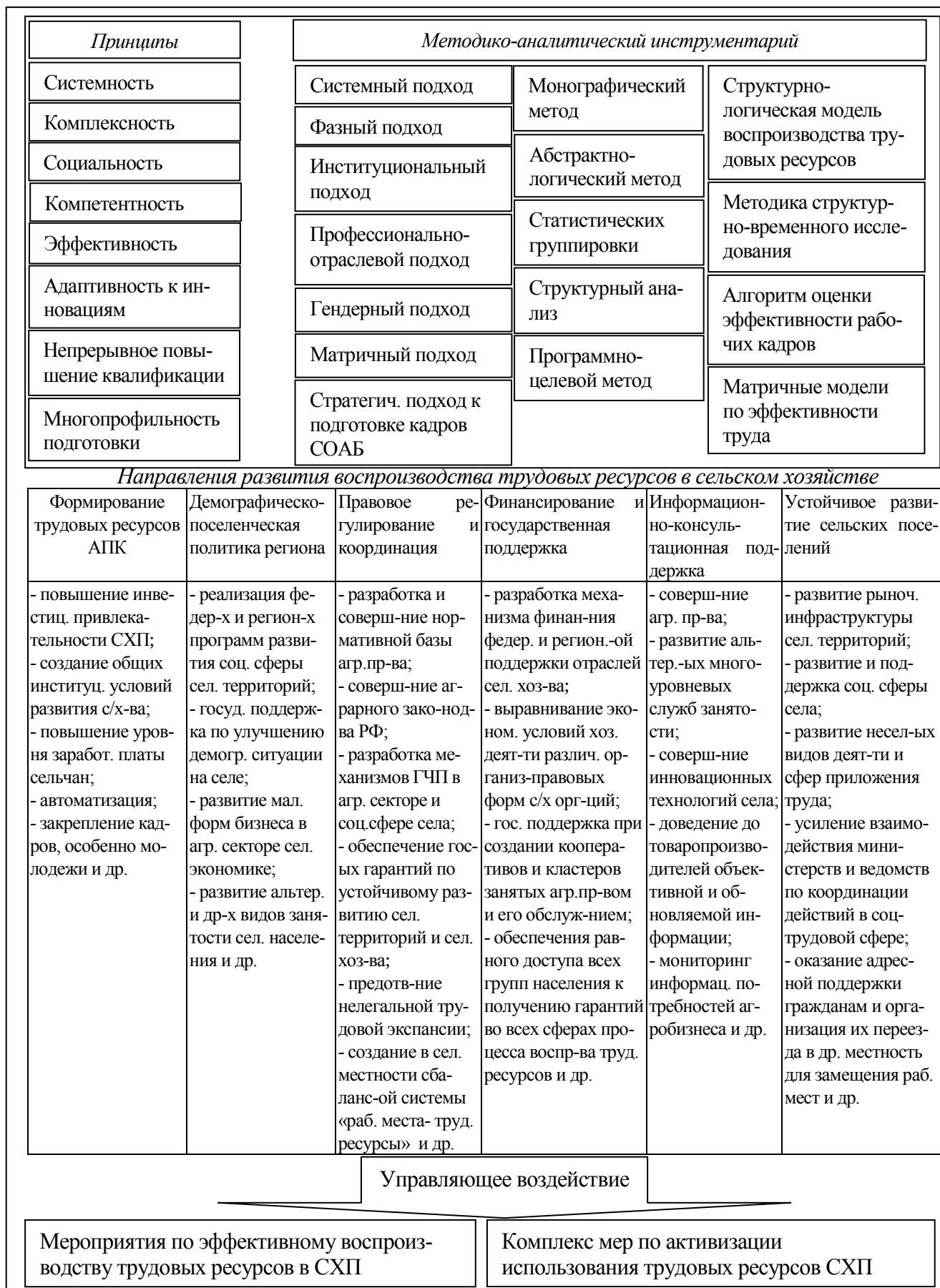


Рисунок 24 - Механизм повышения эффективности воспроизводства трудовых ресурсов в аграрном секторе

воздействия на трудоустроенность регионов, который связан с существенными изменениями в положении людей, их статусе и перспективах жизни. Характеристики миграционных процессов детализируют механическое прибытие и выбытие населения [70, С.23]. Но, подчеркнем, что для устойчивого развития территорий миграционные потоки необходимо регулировать.

Важное значение имеет поступательное социальное развитие сельских территорий, под которым понимается, прежде всего, изменение уровней здоровья, профессиональной подготовки, комфортности среды обитания, социальной защищенности населения [34]. Следует также учитывать, что для гарантированного процесса воспроизводства трудовых ресурсов, помимо воссоздания численности трудоспособного населения, требуется развитие не только его трудовых способностей, но и обеспечение сфер приложений труда [89, С.36]. Непрерывное повышение качества трудовых ресурсов и поступательное устойчивое развитие сельского хозяйства как важного сектора экономики регионов возможно лишь при условии освоения населением профессий, необходимых для его стратегического развития, своевременного трудоустройства выпускников аграрных учебных заведений, престижности труда и его достойной оплаты в этой сфере, постоянного повышения квалификации работников.

Для обеспечения высоких темпов экономического роста сельского хозяйства необходимо создать условия для эффективного использования трудового потенциала на всех уровнях, во всех отраслях аграрного производства, в каждой его организации. Следует учитывать все факторы, способствующие (или препятствующие) творческому и профессиональному развитию личности: половозрастные особенности, психологические свойства человека, уровень интеллекта и образования, качество производственной среды, социальный статус, профессионализм и т. д.

Залогом формирования устойчивого развития не только аграрного сектора, но и в целом экономики страны, могут быть лишь трудовые ресурсы, которые соответствуют требованиям инновационной модели деятельности хозяйствующих субъектов, так как именно они в настоящее время являются одним из основных

факторов роста экономики. Поэтому для отраслевого менеджмента воспроизводство, развитие и рациональное использование трудовых ресурсов являются чрезвычайно актуальной проблемой, следовательно, необходимо вкладывать достаточное количество финансовых средств в подготовку и повышение квалификации трудовых ресурсов, так как от их качества напрямую зависит решение проблем импортозамещения и обеспечения продовольственной независимости страны.

Установлено, что человеческий капитал как ресурс объединяет личные капиталы работников, которые образуются уже в процессе зачатия и развиваются под воздействием факторов внутриутробного и первоначального периодов жизни ребёнка, то есть в период до 5-7 лет [80, С.25]. Впоследствии, вплоть до наступления физической и психосоциальной зрелости (18-21 год), происходит его развитие под воздействием множества сред и разнодействующих факторов. Важным фактором в воспроизводстве человеческого капитала является качество жизни, характеризующее общепринятые знания и умения рационального ведения домохозяйства, воспитания подрастающего поколения, ведение здорового образа жизни, активное творческое проведение досуга, наличие культуры и здоровых традиций и т.д., удовлетворяющих потребности индивида.

Социальная среда формирует также систему нравственности и приоритетов потребностей индивида, которая проявляет важнейшие нравственные личностные качества в соответствующих способностях, в комплексе принципов социально-экономического характера, связанных с системой ценностей и мотивации человека к труду, наличие иерархических приоритетов в удовлетворении собственных потребностей в самореализации и в среде окружающих людей, наличие увлечений - хобби и т.д.

В современных условиях глобализации сформировался и стал существенным фактор мобильности, то есть способность индивида к перемене места и рода профессиональной деятельности, его степени привязанности к месту и среде обитания, семье и трудовому коллективу, работе, способность и желание учиться, желание карьерного роста, готовность и возможность изменения своего

социального статуса.

Возможности маневрировать трудовыми ресурсами как для экономического роста в масштабе страны, так и для руководства компаний обеспечивает использование системы экономических институтов. Институты задают систему стимулов (положительных и отрицательных), направляя деятельность людей в определенное русло. Важно рассматривать четкое и продуманное выполнение всех функций институтов рынка труда. Следовательно, институты снижают неопределенность экономического развития, делают действия его агентов более предсказуемыми [121].

Основным институтом в интенсивном типе воспроизводства квалифицированных трудовых ресурсов является система образования. Если индустриальной эпохе было присуще превращение человека в придаток машинной системы, авторитарность управления, жесткость контроля над рядовыми работниками, иерархичность служебной лестницы, то в условиях инновационной экономики такая организация производства признана несостоятельной, необходимым отказ от неё в пользу возможно большего расширения круга активных участников производственного процесса. В связи с этим требуется переход к новой модели развития и использования трудового капитала.

Для эффективного регулирования муниципальных рынков труда с целью обеспечения их конкурентоспособности, в настоящее время используются подходы, основанные на непрерывном сборе информации об их состоянии с применением современных информационных технологий. Основные направления развития технологий в таком ракурсе позволяют упорядочить инструменты воздействия на повышение унификации, стандартизации, автоматизации компонентов и процессов приобретения знаний и опыта работников сельского хозяйства и его отраслей, сокращения затрат трудоемкости процессов подготовки и освоения нововведений. В силу этих обстоятельств важно создание не только информационно-консультационной поддержки развития аграрного производства, но и, согласно [18, С.73], технологий информационного управления в фазах формирования, обмена и использования аграрных трудовых ресурсов.

Внешний рынок труда создает географическое или профессиональное перемещение рабочей силы. В его рамках организации региона, в том числе и аграрные, комплектуются кадрами со стороны, выбирая уже подготовленных вне организации работников нужной профессии и квалификации [101, С.17]. Миграционная подвижность населения, особенно его интеллектуальной части, требует проведения эффективной миграционной политики со стороны власти, включающей иммиграционную и эмиграционную политику. Последствия процессов перемещения рабочей силы для стран-реципиентов и стран-доноров могут быть как позитивными, так и негативными. Россия выступает страной-реципиентом по отношению к странам СНГ и страной-донором – к странам дальнего зарубежья [25, С.44].

Главной задачей в регулировании процесса миграции является содействие занятости местного населения, которое заключается в приоритетном использовании сельских трудовых ресурсов в сочетании с межрегиональным трудовым обменом, что должно сопровождаться мерами по защите регионального рынка труда от избыточного притока внешних миграционных трудовых ресурсов [74, С.102]. Задачи по предотвращению нелегальной трудовой экспансии может решить только эффективная государственная политика по созданию научно-обоснованной системы управления внутренними миграционными процессами.

Недостаточное присутствие на российском сельском рынке труда эффективных институтов объективно требует их совершенствования [121]: формирования рынка услуг по трудоустройству, то есть по оказанию трансакционных услуг (коммерческие организации трудового посредничества, широкое использование средств массовой информации и т.д.); становления институтов, направленных на регулирование проблемных ситуаций в сфере сельского труда (служба занятости, страхование по безработице), защиты прав собственности в трудовой сфере (трудовой арбитраж), трансформации профсоюзов в институт проведения переговоров об условиях трудового контракта.

Нужно не только понимать значимость общей институциональной системы, которая обеспечивает рост экономики и сельского хозяйства как её важнейшего

сектора, но и предвидеть последствия происходящих изменений. Институциональная система должна определять направление, по которому развивается сельский рынок труда как решающий фактор в становлении инновационной модели стратегического развития этого сектора экономики.

Таким образом, управление на региональном уровне формированием трудового потенциала сельских территорий и использованием трудовых ресурсов непосредственно в сельском хозяйстве в современных условиях российского рынка объективно порождают необходимость учета фазного и институционального подходов.

Прежде всего, региональное управление должно исходить из необходимости создания оптимальных социально-экономических условий жизнедеятельности населения, что предполагает установление соответствующих региональных социальных стандартов и нормативов. Стандартизация основных параметров развития сельских территорий обеспечит равный доступ каждой группы населения к получению минимально необходимых гарантий во всех сферах, затрагивающих процесс воспроизводства сельских трудовых ресурсов.

Демографическо-поселенческая политика в настоящее время как важное направление формирования политики воспроизводства трудовых ресурсов в сельской местности требует [54]:

- достижения расширенного воспроизводства населения;
- проведение многоаспектного регионального мониторинга и разработка прогнозов формирования и использования трудовых ресурсов;
- формирование политики занятости различных социальных групп;
- развитие новых гибких форм участия населения в труде;
- развитие альтернативных многоуровневых служб занятости;
- формирование адаптивного к современным условиям профессионального образования и развитие системы переобучения высвобождаемых работников и незанятого населения;
- содействие развитию персонала организаций и предприятий;
- создание автоматизированных информационных банков вакансий;

- учет соотношения потребности в трудовых ресурсах в сельских поселениях и источников их обеспечения.

Для преодоления существующего рассогласования сферы образования и сферы труда требуется осуществление следующих условий [19]:

- оперативная информация по спросу и предложению трудовых ресурсов, получаемая на базе мониторинга рынка труда;
- формирование регионального заказа на подготовку специалистов;
- распределение финансовых средств между различными уровнями образования, исходя из регионального заказа;
- расширение профессиональной мобильности выпускников учебных заведений, жесткое регулирование объемов приема в профессиональные учебные заведения на основе прогнозирования структуры рабочих мест.

В сфере профессионального аграрного образования необходимо расширить сферу дополнительной подготовки обучающихся, в частности, предоставить возможности [81]:

- получения дополнительной квалификации (например, второго образования по системе высшего и среднего профессионального образования);
- подготовки по рабочим профессиям;
- подготовки в сфере технологического аудита инновационной среды;
- углубления практической подготовки студентов и приобретения опыта практической работы во время обучения (расширенная база практик, акцент на базовые предприятия);
- введение во время обучения в вузе в практику подготовки специальных профессиональных стажировок в вузах других регионов и стран, научно-исследовательских институтов и на передовых производствах;
- активизация студенчества в сфере профессиональной подготовки за счет проведения конкурсов, соревнований, пропаганды высокого уровня овладения профессиональными знаниями и навыками.

Важным направлением управления сельским рынком труда становится создание в регионе сбалансированной системы «рабочие места – трудовые

ресурсы», основанной на ежегодной разработке генеральной схемы создания рабочих мест, предполагающей определение общей потребности населения в рабочих местах, структуры имеющихся рабочих мест, а также структуры дополнительных рабочих мест, прежде всего, для удовлетворения потребности в труде молодежи.

С целью трудоустройства молодежи в сельхозорганизациях работодателям рекомендуется в коллективных договорах ежегодно предусматривать определенное количество рабочих мест для лиц моложе 18 лет и для молодежи, окончившей общеобразовательные школы (особенно агроклассы) и аграрные учебные заведения. Для обеспечения профессионального роста и развития молодежи активно использовать заочную форму получения образования. Для лиц, обучающихся без отрыва от производства, работодатели обязаны устанавливать по их просьбе индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких графиков работы и др.). В настоящее время это право обучающихся игнорируется руководством большинства организаций.

Администрация муниципального района и работодатели, присутствующие на этой территории, в результате своего активного взаимодействия должны содействовать решению таких приоритетных задач как:

- повышение уровня занятости сельского населения;
- содействие трудоустройству граждан на постоянные рабочие места;
- трудоустройство молодежи.

Для всех сельхозорганизаций независимо от их назначения и масштаба следует соблюдать общие требования к использованию трудовых ресурсов:

- распределение трудовых ресурсов в соответствии с их профессиональной квалификацией и опытом;
- использование возможностей совмещения профессий и ротации кадров;
- организация обмена опытом и наставничества;
- принятие мер по полной занятости сельского трудоспособного населения и особенно молодежи.

Значимым негативным фактором является сезонность труда в отраслях СХП, его уменьшение позволяет при минимальном количестве занятых производить в течение года существенно больше продукции. Для смягчения сезонности использования рабочей силы рекомендуется выполнение следующих мероприятий.

1) Максимально возможная механизация наиболее трудоемких производственных процессов, внедрение высокопроизводительной техники и оборудования особенно для использования в напряженные периоды. Например, один ягодоуборочный комбайн для сбора ягод смородины высвобождает 300-350 сборщиков.

2) В отрасли растениеводства сочетание сельскохозяйственных культур и их сортов с разными сроками выращивания, а также подотраслей, способствующих выравниванию затрат труда. В частности, выращивание ранних, средних и поздних сортов овощных культур позволяет более равномерно использовать рабочую силу во время посева (посадки) и уборки овощей.

3) Развитие подсобных промыслов в сельскохозяйственных предприятиях, что обеспечивает занятость в зимний период работников сельского хозяйства. Этому также способствует активизация самозанятости в личном подсобном хозяйстве.

4) Организация переработки и длительного хранения сельскохозяйственной продукции в местах ее производства, то есть развитие агропромышленной интеграции. Так, в садоводческих хозяйствах, где имеются плодохранилища, потребность в рабочей силе в период уборки сокращается в 1,5-2 раза, а в позднее осенний и зимний периоды значительно возрастает занятость постоянных рабочих в результате того, что товарную обработку и реализацию плодов проводят не во время уборки, а после окончания работ в саду.

5) На перерабатывающих предприятиях в период массовой поставки сырья целесообразно производить малотрудоемкую продукцию и полуфабрикаты, а в наименее напряженный (зимне-весенний) период производить из них конечную продукцию, перерабатывать сахар-сырец и т. д.

Таким образом, основными направлениями улучшения использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве и его отраслях являются смягчение сезонности, механизация и автоматизация производства, развитие подсобных промыслов, выращивание культур в сочетании с культурами разного созревания, совершенствование структуры производства, улучшение социальных условий, совершенствование инфраструктуры. Помимо этого, необходимо развивать качественные характеристики личности, в частности, повышение квалификации, образование, стаж, повышение квалификации и др.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Результаты выполненного диссертационного исследования отражают новое решение актуальной задачи развития теоретических и методических положений по воспроизводству трудовых ресурсов сельского хозяйства на мезоуровне (на примере субъекта РФ), основные выводы и предложения работы ориентированы на повышение эффективности формирования и развития трудовых ресурсов, соответствующих требованиям инновационной экономики, как важнейшего фактора роста эффективности аграрного сектора экономики для обеспечения импортозамещения и продовольственной безопасности страны.

Полученные в ходе исследования научные результаты и выводы заключаются в следующем.

1. Развитие трудовых ресурсов аграрного сектора экономики порождает необходимость перехода от фрагментарных и локальных управленческих решений в этой сфере к управлению их воспроизводством на системной основе за счет трансформации их количественных и качественных характеристик в требуемом направлении перехода к инновационной модели развития аграрного сектора для обеспечения импортозамещения и решения проблемы продовольственной безопасности.

2. Для научного обоснования целенаправленных управленческих решений в этом направлении необходимы оценка текущего состояния воспроизводственного процесса трудовых ресурсов аграрного сектора экономики. Это обстоятельство порождает объективную потребность развития теоретических основ и методического обеспечения выполнения комплексного анализа состояния трудовых ресурсов сельского хозяйства в структурно-временном аспекте, прежде всего, на региональном уровне, а также их оценки с позиций системного подхода к их исследованию как экономического явления.

3. На основе анализа и обобщения современных подходов к определению трудовых ресурсов дополнены трактовки понятий «трудовой потенциал сельского

хозяйства» в части учета нереализованных возможностей по наращиванию трудоспособного ресурса этого сектора экономики и «трудовые ресурсы сельского хозяйства», в которой в отличие от других раскрыта сущность индивидуального трудового ресурса работников, при этом их совокупность представлена как сложная динамическая система. Выполнена систематизация факторов, влияющих на воспроизводственный процесс трудовых ресурсов СХП, обобщена и дополнена их классификация. На основе анализа особенностей проживания и занятости населения в сельской местности и использованию институционального подхода к исследованию экономических явлений предложена схема воспроизводства трудовых ресурсов в аграрном секторе, отражающая его компоненты, их взаимосвязи и иерархическую структуру на базе объединения фазного и институционального подходов к этому процессу.

4. Обоснована потребность применения пространственно-временного и структурного подходов для комплексного анализа демографических аспектов воспроизводства сельского населения как важного фактора формирования трудовых ресурсов муниципальных районов и их территориального распределения, так как эти процессы в первую очередь определяют количественные и качественные характеристики трудовых ресурсов в сельском хозяйстве и его отраслях, в том числе и стратегической перспективе.

Предложена классификация трудовых ресурсов сельского хозяйства муниципального района, её значение с точки зрения развития теории заключается в многоуровневой структуризации трудовых ресурсов по различным признакам и расширенном отражении их характеристик, практическая значимость состоит в возможности её применения для выполнения многоаспектного количественного анализа их состояния и пространственного распределения на территории области для обоснованного и адресного принятия решений по управлению ими.

5. Разработана методика структурно-временного исследования сельских трудовых ресурсов и их занятости в организациях аграрного сектора, соединение в которой нескольких методических подходов (системного, структурно-временного, структурно-отраслевого), статистического метода типологических

группировок, предложенной автором классификации трудовых ресурсов этого ключевого сектора экономики, обеспечивает глубину проводимого исследования, выявления их характеристик, тенденций и пространственного распределения по территории области, а также проведения динамической типологизации по важнейшим характеристикам их воспроизводственного процесса, установления особенностей и различий муниципальных районов по этим параметрам, в том числе и неявных (латентных), в занятости трудовых ресурсов сельского хозяйства и его отраслей.

Применение методики способствует своевременному выявлению перекосов и проблем в динамике и структуре использования трудовых ресурсов организаций аграрной сферы, как в отраслевом разрезе, так и в распределении по организационно-правовым формам, по уровню их профессиональной подготовки, в гендерном аспекте, учитываются демографические процессы, в значительной степени определяющие их состояние, и другие факторы. Она дает возможность расширить информационную поддержку для обоснования и принятия упреждающих управленческих воздействий в этой сфере.

6. Предложенный инструментарий апробирован на примере муниципальных районов Оренбургской области. Проведенный комплексный анализ и построенные типологии муниципальных районов по численности трудоспособного населения и занятых в его организациях, а также численности работающих в СХП, по плотности населения, по и др., позволили установить, что во всех районах наблюдаются тенденции старения трудовых ресурсов, снижения трудоспособного населения и в возрасте и моложе его, роста демографической нагрузки на трудоспособное население.

Углубленный анализ демографических аспектов воспроизводства трудовых ресурсов показал, что: во-первых, разрушительная тенденция сокращения численности сельского населения, характерная практически для всех районов Оренбургской области, происходит из-за существенного роста в последние годы миграционного оттока, прежде всего, в другие регионы страны; во-вторых, гендерная структура населения остается достаточно стабильной; в-третьих, как

важный позитивный фактор отмечена смена длительно присутствующей во всех муниципальных районах негативной тенденции отрицательного естественного прироста населения на положительную.

Комплексный анализ занятости в организациях аграрной сферы Оренбургской области позволил выявить, что: структура ее организационно-правовых форм существенно изменилась, общее число организаций выросло на треть, но одновременно их число снизилось в государственном и муниципальном секторах; за шесть лет численность работающих в этой сфере сократилась на 20,6%, доля сельхозпредприятий – на 11,45%, доля работающих в них - на 15,43%; аналогичные процессы происходят в организациях обслуживания сельского хозяйства и сельского строительства. Но при этом наблюдается рост уровня профессионального образования занятых в аграрном производстве (достигло почти 80%) и численности работающих с высшим и средним профессиональным образованием в сельском хозяйстве, а также в его обслуживании.

Проведенное исследование состояния рабочих кадров в сельскохозяйственном производстве позволяет отметить следующее. Имеет место тенденция сокращения их численности в целом в СХП, по отраслям, в разрезе основных массовых профессий, но вместе с тем их отраслевая структура остается достаточно стабильной; наблюдается существенное снижение численности работающих в возрастной группе от 30 до 55 (60) лет (свыше 20%) и соответственно рост достигших пенсионного возраста; доля женщин остается практически неизменной в СХП, но в животноводстве (как в целом по отрасли, так и по ряду основных профессий в ней) она постепенно увеличивается; несколько возросла доля рабочих, имеющих профессиональное образование, в основном за счет роста доли работников со средним образованием.

7. Разработан алгоритм оценки эффективности использования рабочих кадров, занятых в сельскохозяйственных организациях муниципальных районов. Определение оценок производится посредством расчета введенных автором относительных синтетических показателей эффективности труда рабочих как в сельскохозяйственном производстве в целом, так и в его отраслях (растениевод-

стве и животноводстве). Затем осуществляется ранжирование районов и проведение их типологизации с выделением трех типов по уровню эффективности (высокий, ниже среднего, низкий). Проводится также структурный анализ результативности аграрного производства в разрезе типов районов по эффективности использования рабочих кадров.

8. Выполненные на основе данного алгоритма оценка и анализ пространственного распределения муниципальных районов Оренбургской области по эффективности труда производственных рабочих сельскохозяйственных организаций продемонстрировали наличие значительной волотильности показателей в отрасли животноводства и существенно меньшей в отрасли растениеводства, что обусловлено развитием в настоящее время на территории области промышленного свиноводства и птицеводства. Большую часть продукции сельского хозяйства производят муниципальные районы группы со значениями показателя «выше среднего» уровня (третья часть от общего числа районов), для них доля продукции растениеводства равна 56,2%, животноводства – 48,6%. Но отметим, что посевные площади всех сельскохозяйственных культур в этой группе составляют только 45,7%.

9. Предложены методические рекомендации по углубленному анализу территориального размещения рабочих кадров сельхозорганизаций на основе матричного подхода, обеспечивающего возможность позиционирования районов одновременно по двум синтетическим показателям эффективности труда, в том числе и в природно-климатических зонах области, что дает возможность выявить и оценить их межрайонную и межзональную дифференциации по эффективности труда рабочих кадров. Их применение обеспечивает существенное расширение понимания происходящих процессов для обоснованного принятия решений по выравниванию дифференциации обоих видов.

10. На основе проведенного в данной работе исследования разработан механизм повышения эффективности воспроизводства трудовых ресурсов в аграрном секторе, в который входят принципы (системность, комплексность, эффективность и др.), методико-аналитический инструментарий (включающий

методические подходы, методы, модели, методику структурно-временного исследования, алгоритм оценки эффективности рабочих кадров) и направления развития воспроизводства трудовых ресурсов в сельском хозяйстве (их формирование, демографическо-поселенческая политика региона, правовое регулирование и координация, финансирование и государственная поддержка, информационно-консультационная поддержка, устойчивое развитие сельских поселений). Разработан комплекс мер по активизации использования трудовых ресурсов аграрной сферы по фазам воспроизводственного процесса и с учетом институтов, оказывающих воздействие на их формирование на макро- и микроуровне.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации от 12.12.1993 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_2875/.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (действующая редакция от 04.11.2014г.). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.consultant.ru/popular/tkrf/>.
3. Федеральный Закон РФ «О развитии сельского хозяйства» от 29.12.2006 № 264-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mcх.ru>.
4. Федеральный закон Российской Федерации «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» от 6 октября 2003г. № 131-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.rg.ru/2003/10/08/zakonsamouprav.html>.
5. Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2013–2020 годы (утверждена постановлением правительства РФ от 15 апреля 2014г. № 315) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.mcх.ru/>.
6. Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008-2012 годы. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.mcх.ru/>.
7. Государственная программа Российской Федерации «Содействие занятости населения» на 2013-2020 годы. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.rosmintrud.ru>.
8. Приказ Минтруда России «Об утверждении перечня территорий, отнесенных к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда в 2013 году» от 29 мая 2013г. № 230Н. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.mcх.ru>.
9. Приказ Минтруда России № 280 от 26 июня 2013г. «Об утверждении детального плана-графика реализации государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения» на 2013 год и плановый период 2014-2015 годов». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.rosmintrud.ru>.

10. Распоряжение Правительства РФ «О концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года» от 17.11.2008 № 1662-р. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://www.mcx.ru>.
11. Указ Президента Российской Федерации об утверждении концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 от 9 октября 2007 г. №1351 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=165069>.
12. Абдулрагимов, И.А. Направления выработки стратегии импортозамещения в АПК Российской Федерации / И.А.Абдулрагимов // Экономические науки. - 2015. - № 3(124). - С.21-23.
13. Абдулрагимов, И.А. Импортозамещение как инструмент решения актуальных проблем АПК Российской Федерации / И.А.Абдулрагимов // Экономические науки. - 2015. - №4(125). - С.66-68.
14. Аврамова, Е. Программы по снижению напряженности на рынке труда: сохранение трудовых ресурсов в период кризиса / Е.Аврамова, Е.Кулагина // Человек и труд. - 2010. - №10. - С.14-16.
15. Ашмаров, И.А. Институциональный механизм рынка труда / И.А.Ашмаров // Вестник ВГУ, Серия экономика и управление. - 2004. - №1. - С.143-146.
16. Аюпов, М. Методологические основы трансформации социальных и политических институтов в рамках реальной политики / М.Аюпов // Экономика и управление: научно-практический журнал. - 2008. - №3. - С.4-8.
17. Баранник, Н.А. Рынок труда и рынок образовательных услуг в сфере профессионального образования Оренбургской области: состояние и проблемы взаимодействия / Н.А.Баранник, Л.А.Кошелева // Интеллект. Инновации. Инвестиции. - 2010. - №1. - С.57-68.
18. Беклемешев, В.П. Формирование адаптационного механизма рынка труда в системе концепции социально-институционального потенциала / В.П.Беклемешев // Вестник Иркутского регионального отделения Академии наук высшей школы России. - 2007. - №1(11). - С.70-74.
19. Белокрылова, О.С. Заиченко, А.А. Занятость и рынок труда в переходной эконо-

мике / О.С.Белокрылова, А.А.Заиченко. - Ростов-на-Дону, 1998. – 112 с.

20. Беляева, Е.С. Проблемы трудовых ресурсов в сельской местности России / Е.С.Беляева // Вестник Нижегородского университета им. Н.И.Лобачевского. Серия Социальные науки. - 2009. - №4(16). - С.30-36.

21. Бондаренко, Л.В. Демографическая ситуация на селе и перспективы развития сельских территорий / Л.В.Бондаренко // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. - 2013. - №3. - С.53-57.

22. Будина, О. К вопросу совершенствования материального стимулирования труда работников аграрного производства / О.Будина, Е.Голованева, Ж.Божченко // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. - 2014. - № 2. - С. 43-52.

23. Буздалов, И.Н. Об интенсификации российского сельского хозяйства / И.Н.Буздалов // Вопросы экономики. - 2013. - №12. - С.141-151.

24. Васильев, П.П. Некоторые проблемы воспроизводства трудового потенциала в Российской Федерации [Электронный ресурс] / П.П.Васильев // Наука и образование; хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. - Октябрь 2010. - №2. – Режим доступа: URL: <http://www.journal-nio.com>.

25. Вечканов, Г. Актуальные проблемы российской миграции / Г.Вечканов // Экономист. - 2013. - №5. - С.35-49.

26. Воронин, Б.А. Обеспечение квалифицированными специалистами АПК: социально-экономические проблемы (на примере Свердловской области). / Б.А.Воронин, Н.Б. Фатеева // Аграрный вестник Урала. – 2014. - №11(129). – С.60-62.

27. Всероссийская перепись населения 2010. URL:http://www.gks.ru/free_doc/new_site/perepis2010/croc/perepis_itogi1612.htm.

28. Города и районы Оренбургской области. 2016: Стат.сб./ Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Оренбургской области. Оренбург, 2016. – 257 с.

29. Гранберг, А.Г. Основы региональной экономики /А.Г. Гранберг. - М.: ГУ ВШЭ, 2000. – 495 с.

30. Гешель, В. Управление издержками в системе воспроизводства рабочей силы аграрного производства / В.Гешель // АПК: экономика и управление. - 2015. - №2. - С.34-42.

31. Гонтмахер, Е. Российское население в период экономических трудностей: пределы приспособляемости / Е.Гонтмахер // Вопросы экономики. - 2014. - №8. - С.140-150.
32. Гимпельсон, В. Движение рабочих мест: что говорит российская статистика / В.Гимпельсон, О.Жихарева, Р.Капелюшников // Вопросы экономики. - 2014. - №7. - С. 93-127.
33. Гуляева, Т.И. Закрепление молодых специалистов на селе как приоритетное направление региональной кадровой политики / Т.И.Гуляева, Е.В.Бураева, Т.А.Власова, О.Ю.Гришаева // Экономический анализ: теория и практика. - 2014. - №11(362). - С.59-65.
34. Дегтярева, Т.Д. Стратегическое планирование социально-экономического развития муниципальных районов / Т.Д. Дегтярева, Е.А. Чулкова. – Оренбург: Оренбургский ГАУ, ООО ИПК «Университет», 2017. - 143 с.
35. Дегтярева, Т.Д. Особенности демографической ситуации в муниципальных районах региона / Т.Д. Дегтярева // Известия ОГАУ. - 2014. - №5. - С. 228-231.
36. Дегтярева, Т.Д. Системное исследование аграрного производства как гаранта продовольственной безопасности региона / Т.Д. Дегтярева, Е.А. Чулкова, М.М. Мурсалимов, Н.В. Тутуева. – Оренбург: Оренбургский ГАУ, ООО ИПК «Университет», 2017. - 178 с.
37. Дегтярева, Т.Д. Экономико-статистический анализ аграрного производства федеральных округов РФ / Т.Д.Дегтярева, С.П.Любич // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. - 2014. - №3 (47). - С.206-210.
38. Дегтярева, Т.Д. Методические аспекты оценки экономической безопасности региона /Т.Д. Дегтярева, Л.К. Самойлова/. Оренбург: ИПК ГОУ ОГУ, 2004. - 184с.
39. Дегтярева, Т.Д. Воспроизводство и использование трудовых ресурсов в агропромышленном комплексе региона / Т.Д.Дегтярева, Е.А.Чулкова, М.М. Мурсалимов, Л.И.Рахматуллина // Вестник УрФУ. Серия экономика и управление. - 2015. - №4. - С.642-664.
40. Девяткина, Т.В. О проблемах формирования квалифицированных конкурентоспособных кадров для АПК / Т.В.Девяткина // Экономические науки. - 2014. - №1(110). - С.93-98.

41. Дискуссионный клуб. Инновационному агропроизводству – квалифицированные кадры // Экономика сельского хозяйства России. - 2013. - №7-8. - С.18-29.
42. Додонова, И. Теоретические основы жизнеобеспечения сельского населения / И.Додонова // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. - 2014. - № 3. - С.36-45.
43. Дубынина, Т.Г. Анализ дифференциации регионов России по уровню социально-экономического развития / Т.Г.Дубынина // Вопросы статистики. - 2014. - №5. - С.59-62.
44. Елисеева, И.И. Юзбашев, М.М. Общая теория статистики: учебник / Под ред. И.И. Елисеевой. - М.: Финансы и статистика, 2004. - 656 с.
45. Ерохин, С.М. Воспроизводство человеческого капитала в сельском хозяйстве: тенденции и проблемы / С.М.Ерохин // Экономика сельского хозяйства и перерабатывающих предприятий. - 2007. - №3. - С.42-44.
46. Ефимов, В.А. Потребности общества и проблемы воспроизводства трудового потенциала АПК и сельских территорий / В.А.Ефимов, И.В.Солонько // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. - 2008. - №9. - С.63-66.
47. Жеребин, В.М. Модернизация экономики и занятость населения / В.М. Жеребин // Вопросы статистики. - 2011. - №10. - С.19-30.
48. Иванченко, В. К новой модели воспроизводства / В.Иванченко // Экономист. - 2013. - №8. - С.58-63.
49. Исхакова, Н.Б. Проблема сельской занятости / Н.Б.Исхакова // Стратегические приоритеты социально-экономического развития Оренбургской области / под ред. д.э.н., проф. Т.Д. Дегтяревой. - Оренбургский гос. аграрный ун-т. Оренбург: ОГУ, 2010. - С.95-99.
50. Калязина, Е. Обеспеченность научных сельскохозяйственных организаций кадрами в области интеллектуальной собственности / Е.Калязина // АПК: экономика и управление. - 2015. - №3. - С.32-36.
51. Касаева, Т.В. Особенности формирования, воспроизводства и функционирования человеческого капитала / Т.В.Касаева // Экономические науки. - 2013. - №6 (103). - С.46-49.
52. Кислякова, М.Д. Приоритетные направления кадрового обеспечения сельскохо-

- зяйственных предприятий Оренбургской области / М.Д.Кислякова // Вестник ОГУ. - 2006. - №8. - С.177-182.
53. Кобзарь, Е. Российский рынок труда / Е.Кобзарь // Экономическо-политическая ситуация в России. - 2009. - №3. - С.74-79.
54. Козлова, О.А. Социально-экономические механизмы реализации трудового потенциала региона / О.А.Козлова, А.И.Кузьмин, Н.З.Шаймарданов // Экономика региона. - 2012. - №2. - С.208-218.
55. Козлов, А. Кадровое и информационное обеспечение органического сельского хозяйства / А.Козлов, Б.Панков, О.Яковлева // АПК: экономика и управление. - 2015. - №2 - С.28-34.
56. Колесникова, Ю.С. Молодежный рынок труда и содействие трудоустройству / Ю.С. Колесникова, А.В.Камашева, А.Л.Халиков // Экономические науки. - 2013. - №12 (109). - С.54-57.
57. Колобова, А.И. Некоторые теоретические положения трудовых ресурсов и трудового потенциала / А.И.Колобова, А.М.Ларионцева // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. - 2006. - №5 (25). - С.53-59.
58. Кузьмин, А.И. Воспроизводство населения в регионах России / А.И.Кузьмин, Т.В.Примаков, А.А.Кузьмина // Экономика региона. – 2011. - №1. – С.32-41.
59. Копылов, В.В. Проблемы и перспективы кадрового обеспечения АПК / В.В.Копылов // Экономические науки. - 2012. - №1(86). - С.110-112.
60. Кристиневич, С.А. Омелянюк, А.М. Институциональные условия воспроизводства человеческого капитала в инновационной экономике / С.А. Кристиневич, А.М. Омелянюк. – Брест: Издательство БрГТУ, 2008. – 152 с.
61. Кудрявцева, О.В. Теоретические подходы к определениям «трудовой потенциал человека», «трудовые ресурсы», «рабочая сила» / О.В.Кудрявцева // RJOAS: российский журнал сельскохозяйственных и социально-экономических наук. - 2012. - №1(1). - С.31-38.
62. Лаженцев, В.Н. Проблемы и приоритеты социальной политики устойчивого развития сельских территорий / В.Н.Лаженцев, В.В.Терентьев // Экономика региона. - 2011. - №4. - С.213-223.
63. Лапаев, А.П. Население региона как фактор его экономического развития / А.П.

Лапаев // Вестник ОГУ. - 2006. - №6. - С.62-69.

64. Логинов, Г.В. Матричные методы стратегического планирования деятельности компании / Г.В.Логинов, Е.В.Попов // Маркетинг в России и за рубежом. - 2004. - №2(40). - С.3-15.

65. Мазин, А. Профсоюзы: прошлое, настоящее, будущее / А.Мазин //Человек и труд. - 2005. - №7.

66. Маркова, Г. Совершенствование условий воспроизводства в сельском хозяйстве / Г.Маркова // Экономист. - 2013. - № 9. - С.51-57.

67. Марченко, Е.М. Методические подходы к оценке эффективности инвестиций в социальные проекты / Е.М.Марченко, В.В.Глазкова // Экономический анализ: теория и практика. - 2014. - №8(359). - С.35-41.

68. Медведев, Д. Актуальные проблемы социального развития села / Д. Медведев // Экономика сельского хозяйства России. - 2013. - №6. - С.84-87.

69. Меренкова, И.Н. Методический подход к формированию социального кластера на селе / И.Н.Меренкова, В.Н.Перцев // Экономика сельского хозяйства и перерабатывающих предприятий. - 2013. - № 6. - С.45-48.

70. Моргунов, В.П. Экономика и социология труда: тексты лекции /В.П. Моргунов, М.В. Яковлева. - Оренбург: ОГИМ, 2009. - 94 с.

71. Мотрич, Е.Л. Социальные и миграционные ориентиры населения Хабаровского края / Е.Л.Мотрич, Л.А.Молодковец // Вопросы статистики. - 2013. - №11. - С.52-56.

72. Набоков, В.И. Условия и факторы, влияющие на инновационную деятельность организаций АПК. / В.И.Набоков // сборник научных трудов по итогам очной внутривузовской научно-практической конференции «Наука и образование: история и современность», 2014. – С.75-78.

73. Набоков, В.И. Инновационная деятельность организаций животноводства региона и человеческий капитал. / В.И.Набоков, Т.М.Лялина, О.С.Горбунова // Аграрный вестник Урала. – 2015. - №2(132). – С.91-93.

74. Научные сообщения. Форум. Актуальные проблемы трудовой миграции // Российский экономический журнал. - 2012. - №4. - С.102-109.

75. Низова, Л.М. Трудовые ресурсы и трудовой потенциал как фактор демографического развития общества / Л.М.Низова // Спрос и предложение на рынке труда и

рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по мат-лам Третьей Всерос. науч.-практ. интернет-конф. (25-26 октября 2006г.). Кн. IV. Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2006. - 176 с.

76. Новиков, В. Особенности воспроизводства и исследования трудового потенциала сельских территорий России: отраслевые, демографические и территориальные аспекты / В.Новиков, С.Жубаркин, В.Чалый // Экономика сельского хозяйства России. - 2013. - №7-8. - С.137-148.

77. Новиков, В. Трудоресурсное развитие сельских территорий: проблемы, тенденции, перспективы / В.Новиков, В.Стрельцов // Экономика сельского хозяйства России. - 2014. - № 2. - С.66-72.

78. Норт, Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Д.Норт. - М.: Фонд экономической книги «Начала», 1997. - 180 с.

79. Носкова, М.В. Развитие кадрового потенциала сельского хозяйства: теория, методология, тенденции / М.В.Носкова. - Барнаул: Изд-во АГАУ, 2010. - 349 с.

80. Одер, Д. Риски стратегического планирования человеческого потенциала и социального капитала / Д.Одер // РИСК. - 2014. - №1. - С.359-361.

81. Окомина, Е.А. Воспроизводство трудовых ресурсов в АПК / Е.А.Окомина // Вестник НовГУ. - 2006. - №37. - С.41-43.

82. Оруджева, А.А. Методология исследования трудового потенциала / А.А. Оруджева // Экономические науки. - 2011. - №12(85). - С.200-204.

83. О состоянии сельских территорий в Российской Федерации в 2015 году. Ежегодный доклад по результатам мониторинга. М.: ФГБНУ «Росинформагротех», 2017, вып. 3. - 352 с.

84. Панков, Б.П. Сельская занятость: нужны не столько деньги, сколько оригинальные решения / Б.П.Панков // Человек и труд. - 2002. - №.8.

85. Паронян, А.А. Теоретические аспекты категории «эффективность» в исследовании трудовых ресурсов сельского хозяйства / А.А.Паронян // Экономические науки. - 2011. - №5(78). - С.152-155.

86. Пашкевич, О. Рост квалификации специалистов как инвестиции в развитие агробизнеса / О.Пашкевич // Аграрная экономика. - 2009. - №11. - С.30-37.

87. Пионтовский, И.Н. Ретроспективный анализ регулирования трудовой активности

- населения России / И.Н.Пионтовский // Экономические науки. - 2012. - №2(87). - С.181-184.
88. Полушкина, Т.М. Устойчивость развития сельских территорий как фактор воспроизводства трудовых ресурсов в АПК [Электронный ресурс] / Т.М.Полушкина // Экономические науки. - 2013. - №1. – Режим доступа: <http://www.esrae.ru/probl-ust-razvit-ter/pdf/2013/1/33.doc>.
89. Потапова, О.С. О гарантированном воспроизводстве трудовых ресурсов / О.С.Потапова // Власть. - 2009. - №10. - С.35-37.
90. 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.
91. Пронская, О.Н. Производственные ресурсы в системе воспроизводственного процесса в АПК / О.Н.Пронская // Экономические науки. - 2011. - №10(83). - С.159-162.
92. Разорвин, И.В. Влияние процессов банкротства в АПК на основные макроэкономические показатели/ И.В.Разорвин, В.А.Легалов // Вопросы управления. – 2010. – № 13. – С.89-94.
93. Рахматуллина, Л.И. Анализ естественного воспроизводства населения региона / Л.И.Рахматуллина // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. - 2015. - №1(51). - С.231-235.
94. Рахматуллина, Л.И. Приоритетные направления развития рынка труда в Оренбургской области / Л.И.Рахматуллина // Стратегические приоритеты социально-экономического развития Оренбургской области / под ред. д.э.н., проф. Т.Д. Дегтяревой; Оренбургский гос. аграрный ун-т. Оренбург: ОГУ, 2010. - С. 156-159.
95. Рахматуллина, Л.И. Трудовая миграция и её влияние на рынок труда / Л.И. Рахматуллина // Актуальные проблемы регионального развития: межвуз. сб. науч. тр. Вып. 10. Оренбург: ООО «Университет», 2015. - С.139-143.
96. Рахматуллина, Л.И. Формирование и рациональное использование трудовых ресурсов в сельском хозяйстве: монография / Л.И.Рахматуллина, Е.А.Чулкова. – Оренбург: Оренбургский ГАУ, ООО ИПК «Университет», 2017. – 177 с.
97. Регионы России. Основные характеристики субъектов Российской Федерации.

2016: Стат. сб. / Росстат. М., 2016. - 671 с.

98. Российский статистический ежегодник. 2016: Стат.сб./Росстат. М., 2016. - 725 с.

99. Рубаева, О.Д. Методы оценки устойчивости социально-экономического состояния села с учетом вступления России в ВТО (на материалах Челябинской области). / О.Д. Рубаева, Л.В. Прохорова // Аграрный вестник Урала. – 2014. – №4(122). – С.97-100.

100. Рубаева, О.Д. Устойчивое социально-экономическое развитие села Челябинской области в условиях вступления России в ВТО / О.Д.Рубаева.- Челябинск: ЧГАА, 2013.–88 с.

101. Рувиль, В. Методические основы исследования рынка сельскохозяйственного труда районов Крайнего Севера / В.Рувиль // Нормирование и оплата труда в сельском хозяйстве. - 2014. - № 5. - С.14-21.

102. Савенков, И.Е. Трудовые ресурсы предприятия: понятие и сущность [Электронный ресурс] / И.Е.Савенков // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. - 2012. - №11. – Режим доступа:URL: <http://uecs.ru/logistika/item>.

103. Савин, Ю. Комментарий. Село перещегооляло город по уровню безработицы / Ю.Савин // Крестьянские ведомости. - 14.10.2009.

104. Сарабский, А.А. Экономическая и социальная политика в сфере труда и занятости. /А.А.Сарабский // Диспут плюс. – 2013. - №8(18). – С.16-19.

105. Саркисянц, А.А. Трудовые ресурсы как фактор устойчивого развития национальной экономики [Электронный ресурс] / А.А. Саркисянц // Современные научные исследования и инновации. - Март 2012. - № 3 – Режим доступа: URL: <http://web.snauka.ru/issues/>.

106. Сельское хозяйство, охота и охотничье хозяйство, лесоводство в России. 2015: Стат.сб./Росстат М., 2015. - 201 с.

107. Семин, А.Н. К вопросу о понятиях «продовольственная безопасность» и «продовольственная независимость» / А.Н. Семин // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. - 2013. - №11. - С.1-4.

108. Семин, А.Н. Продовольственная безопасность региона: факторы генерации и механизм обеспечения / А.Н. Семин // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. - 2010. - №5. - С.8-13.

109. Семин, А.Н. Оплата труда – главный фактор закрепляемости молодых специалистов на сельских территориях /А.Н.Семин, Н.В.Шарапова// Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. - 2014. - №10. - С.35-38.
110. Смекалов, П.В. Глобальные тенденции и приоритетные направления развития сельского хозяйства в начале XXI века / П.В.Смекалов, Н.Ю.Омарова // Экономика региона. - 2011. - №4. - С.11-20.
111. Солнцев, О.Г. Институты развития: анализ и оценка мирового опыта / О.Г.Солнцев, М.Ю.Хромов, Р.Г.Волков // Проблемы прогнозирования. - 2009. - №2. - С.3-29.
112. Состояние социально-трудовой сферы села и предложения по ее регулированию. Ежегодный доклад по результатам мониторинга 2008 г. / Вып. 10. М.: ЗАО "Гриф и К", 2009. - 192 с.
113. Социальный атлас российских регионов / Портреты регионов. Оренбургская область. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://atlas.socpol.ru/>.
114. Статистический ежегодник Оренбургской области 2016: Стат.сб. / Оренбург-стат. Оренбург, 2016. - 514 с.
115. Стратегические приоритеты развития агропромышленного комплекса и социальной сферы села Оренбургской области»/ под общ. ред. С.А. Соловьева, Т.Д. Дегтяревой. М.: ЗАО «Экономика», 2008. - 310 с.
116. Стукач, В.Ф. Проблемы формирования конкурентоспособных рабочих кадров для АПК региона / В.Ф.Стукач, С.А.Нардина // Экономика сельского хозяйства России. - 2009. - № 9. - С.36-43.
117. Сурнина, Н.М. Этнодемографический фактор развития экономики регионов Урала/ Н.М.Сурнина, О.В.Печура //Экономика региона. - 2011. - №1. - С. 41-49.
118. Сычевская, Л.А. Кадры для сельского труда: проблемы и решения / Л.А.Сычевская // Российское предпринимательство.- 2010. - №12 Вып.2 (174). - С.142-145.
119. Таймасханов, З. Кадровый потенциал сельского хозяйства региона / З. Таймасханов, М. Исраилов // АПК: экономика, управление. - 2013. - №2. - С.26-29.
120. Тушканов М.П. Трудовые ресурсы села: состояние и перспективы / М.П.Тушканов, Ю.Н.Шумаков // Экономика сельского хозяйства России. - 2015. -

№ 7. - С.74-77.

121. Тушканов М.П. Об изменениях в социально-трудовой сфере села / М.П.Тушканов, Ю.Н. Шумаков // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. - 2012. -. № 34-1. - С.174-177.

122. Топилин, А. Об оценке влияния миграции на рынки труда / А. Топилин, О. Парфенцева // Экономист. - 2010. - №3. - С.32-41.

123. Уразов, В. Проблемы управления воспроизводством трудовых ресурсов и занятостью населения / В. Уразов // Управление персоналом. - 2009. - №10. - С.88-95.

124. Ушачев, И. Обеспечить продовольственную безопасность Российской Федерации / И.Ушачев // АПК: экономика, управление. - 2010. - №9. - С.3-16.

125. Факторы развития производительных сил сельской территории в условиях конкурентной экономики / Под ред. Г.Р. Хасаева, Е.Н. Королевой. - Самара: Изд-во Самар. гос.экон.акад., 2004. - 228 с.

126. Фахрутдинова, Е.В. Рынок труда в России и динамика его потребностей / Е.В. Фахрутдинова // Экономические науки. - 2014. - №1(110). - С.43-46.

127. Чалый, В. Человеческий капитал сельского хозяйства Московской области: его формирование и использование / В.Чалый // Экономика сельского хозяйства России. - 2013. - №9. - С.69-77.

128. Человеческий потенциал России: интеллектуальное, социальное, культурное измерение. Сборник научных работ / под ред. Б.Г. Юдина. - М.: Институт человека РАН, 2002. - 265 с.

129. Чулкова, Е.А. Анализ видов занятости сельских домохозяйств, имеющих доходы ниже прожиточного минимума / Е.А.Чулкова // Известия ОГАУ. - 2010. - №2. - С.102-104.

130. Чулкова, Е.А. Анализ и моделирование состояния сельских трудовых ресурсов Оренбургской области / Е.А.Чулкова // Вестник ОГУ. - 2006. - №8. - С.183-187.

131. Чулкова, Е.А. Анализ состояния рынка труда региона / Е.А.Чулкова // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. - 2012. - №1. - С.150-154.

132. Чулкова, Е.А. Регулирование сферы занятости населения в условиях экономического кризиса / Е.А.Чулкова, Е.В.Высоцкая // Актуальные проблемы регионального развития: межвуз. сб. науч. тр. Вып. 6. Оренбург: ИПК ГОУ ОГУ, 2010. - С. 86-90.

133. Чулкова, Е.А. Методические аспекты и математический инструментарий стратегического планирования развития муниципальных районов / под ред. Т.Д. Дегтяревой / Е.А. Чулкова. - М.: ЗАО «Издательство «Экономика», 2007. - 163с.
134. Чулкова, Е.А. Исследование внутрирегиональной дифференциации социального развития сельских территорий / Е.А. Чулкова // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. - 2013. - №5(43). - С.190-193.
135. Чулкова, Е.А. Анализ использования квалифицированных рабочих в аграрном производстве региона / Е.А. Чулкова, Л.И. Рахматуллина // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. - 2014. - №5(49). - С.231-235.
136. Чулкова, Е.А. Статистический анализ распределения трудовых ресурсов в муниципальных районах региона / Е.А. Чулкова, Л.И. Рахматуллина // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. - 2014. - №6(50). - С.185-189.
137. Чулкова, Е.А. Сельские трудовые ресурсы региона: состояние, тенденции развития и пространственное распределение / Е.А. Чулкова, Т.Д. Дегтярева, Л.И. Рахматуллина // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. - 2015. - №5(55). - С.185-188.
138. Шарапова, В.М. Международные экономические санкции и их влияние на агропромышленный комплекс. / В.М. Шарапова, Н.В. Шарапова // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2016. - №1-5. – С.39-42.
139. Шаталова, Т.Н. Теоретические аспекты в исследовании понятия «труд» с позиции процесса и экономического ресурса / Т.Н. Шаталова, А. Еленваренко // Вестник ОГУ. - 2007. - №4. - С.71-75.
140. Шубат, О.М. Демографическое развитие Уральского региона: статистическое исследование рождаемости / О.М. Шубат // Вопросы статистики. - 2014. - №1. - С.43-48.
141. Шунин, В.И. Особенности формирования трудовых ресурсов Смоленской области / В.И. Шунин, М.В. Шеломенцова // Вопросы статистики. - 2014. - №1. - С.57-64.
142. Эконометрика/Под ред. И.И.Елисеевой. - М.: Финансы и статистика, 2002. - 344 с.
143. Экономическая активность сельского населения: статистический обзор // Экономика сельского хозяйства России. - 2010. - № 11. - С.74-76.

144. Ягупа, Е. Формирование кадрового потенциала сельского хозяйства / Е.Ягупа, А.Лазаренко // АПК: экономика, управление. - 2010. - №10. - С.36-38.
145. Autor D.H. Skills, education, and the rise of earnings inequality among the «other 99 percent» [Электронный ресурс]. / D.H.Autor // American Association for the Advancement of science. - Режим доступа:
<http://www.sciencemag.org/content/344/6186/843.full?ijkey=75Wfa.Upt6b6&keytype=ref&siteid=sci>.
146. Grant R.M. Contemporary Strategy Analysis: Text and Cases Publisher: 8 edition. Wiley, 2013. 842 p.
147. Coale Ansley J., Demeny Paul. Regional Model Life Tables and Stable Populations. Second ed. NY. etc., 1983, p. 52—53.
148. Deloitte human capital trends 2012 [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
http://www.deloitte.com/assets/Dcom-UnitedStates/LocalAssets/Consulting/us_cons_humancapitaltrends2013_040213.pdf.
149. Kapeliushnikov R. Diversity within capitalism: the Russian labour market model with A. Kuznetsov, O. Kuznetsova // Employee Relations. 2011. № 4. p. 395—412.
150. Sahin A., Song J., Topa G., Violante G. L. Mismatch Unemployment // NBER WP No. 18265. August, 2012.
151. Standing G. Global Labour Flexibility: Seeking Distributive Justice. Macmillan Press (Great Britain), 1999.
152. Sveiby K.E. The New Organizational Wealth-Managing and Measuring knowledge-based Assets. San Fransisco, 1997.
153. Global Employment Trends 2012: Preventing a deeper jobs crisis. – ILO, Geneva, 2012. 121с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А

Таблица А.1 – Определения понятия «трудовые ресурсы»

№	Определение	Автор (авторы)
1	2	3
1	Трудовые ресурсы – это важнейший элемент экономического потенциала страны, в который входят экономически активное и неактивное население, обладающие физическими и интеллектуальными способностями.	Струмилин С.Г.
2	«Часть трудоспособного населения участвующего в общественном секторе экономики».	Ремизов К.С., Слезингер Г.Э., Шешин В.А
3	Трудовые ресурсы – это часть населения, обладающая физическим развитием, умственными способностями и знаниями, необходимыми для осуществления полезной деятельности.	Рофе А.И.
4	Совокупность рабочей силы есть не что иное как трудоспособное население или трудовые ресурсы.	Котляр А.
5	«Рабочая сила» в узком смысле – способность человека к труду, а в широком - трудоспособное население или трудовые ресурсы, которые выступают в роли конкретного выражения человеческого фактора общественного воспроизводства».	Сонин М.Д.
6	Трудовые ресурсы более обширное понятие, чем рабочая сила, так как в категорию трудовые ресурсы «входит еще и трудоспособное население, не участвующее в труде».	Косяков П.О.
7	Ссылаясь на определение К. Марксом рабочей силы как способности к труду, делает вывод о том, что это позволяет правильно подойти к пониманию трудовых ресурсов как органического единства рабочей силы и совокупности ее владельцев, выступающих носителями рабочей силы.	Литвяков П.П.
8	Это персонал организации, т.е. «работники организации, имеющие определенную профессию и квалификацию, с их желаниями, мотивами, устремлениями».	Грегова Е.Я., Дубровский В.В.
9	Под трудовыми ресурсами понимается потенциал, обладающий соответствующим образованием и отличными знаниями, гибким умом и практической смекалкой, имеющий достаточный стаж ра-	Грегова Е.Я., Дубровский В.В.

Продолжение таблицы А.1

1	2	3
	боты на занимаемой должности, знающий передовой отечественный и зарубежный опыт предпринимательской и коммерческой деятельности, организации и технологии.	
10	Эта экономическая категория выражает отношения, складывающиеся между обществом, трудовым коллективом и отдельным индивидом по поводу производства, распределения, перераспределения и использования сформированной трудоспособности, соответствующие их интересам, общественным потребностям и уровню развития научно-технического прогресса.	Вечканов Г.С.
11	Трудовой потенциал определяется как совокупность всех трудовых возможностей как отдельного человека, так и различных групп работников и общества в целом. В отличие от трудовых ресурсов, определяющих количество и структуру труда, трудовой потенциал характеризует его качество и потенциальные возможности.	Меньшикова О.И. Социально-трудовой потенциал: сущность, структура, факторы роста. – М., 2008.
12	Часть населения обоего пола, способного заниматься общественно-полезной деятельностью. Они состоят из двух групп населения: экономически активное население и экономически неактивное население.	Зинченко А.П, Шакиров Ф.К.
13	Состоят из трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте и работающих граждан моложе и старше трудоспособного возраста.	Воловская Н.М.
14	Часть населения страны, обладающая соответствующими профессиональными знаниями и навыками труда по необходимым специальностям, могут быть использованы в качестве рабочей силы в народном хозяйстве.	Шешин В.А.

Таблица А.2 – Определения понятия «трудовой потенциал»

№	Определение	Автор (авторы)
1	2	3
1	Отождествляет трудовой потенциал только с трудоспособным населением.	Ремизов К.С.
2	Трудовой потенциал охватывает совокупность лиц, обладающих способностью к труду, следовательно, эта категория более емкая в сравнении с трудовыми ресурсами.	Страхова О., Слепнева Л.

Продолжение таблицы А.2

1	2	3
3	Под трудовым потенциалом работника понимает совокупность качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности.	Егоршин А.П.
4	Трактовка трудового потенциала как специфического социально-экономического объекта статистического изучения, характеризующегося совокупностью возможностей населения страны или региона конкретного возраста, обладающего определенным физическим развитием, здоровьем, образованием и практическим опытом для общественно-полезной деятельности.	Окомина Е.А.
5	Трудовой потенциал – это те ресурсы труда, которыми располагает общество. Численность трудоспособного населения и его качественные характеристики (пол, возраст, образование, профессиональная подготовка, квалификация и т. д.) определяют реальное значение трудового потенциала.	Сергеева Г.П., Чижова Л.С., Костаков В., Попов Л.
6	Трудовой потенциал включает всех граждан, способных участвовать в процессе общественного производства с учетом их физических возможностей, имеющихся знаний и профессионально-квалификационных навыков. Наряду с непосредственно занятой в производстве рабочей силой в него входят и те лица, которые в принципе могут работать, но по каким-либо причинам – социальным и личным – не заняты в народном хозяйстве страны.	Кунельский Л.
7	В понятие «трудовой потенциал» входят элементы производительных сил и производственных отношений. т.е. в систему трудового потенциала следует включать население и занятость, образовательный уровень, содержание труда, техническую вооруженность труда, производительность труда.	Козлова О.А., Кузьмин А.И., Шаймарданов Н.З.
8	«совокупного общественного работника и соответствующих условий труда в единстве факторов, отражающих, с одной стороны, его содержание, с другой – социально-экономический характер»	Врублевский В.К.
9	Трудовой потенциал – «количество трудоспособного населения и его профессионально-образовательный уровень. Количественные характеристики трудового потенциала включают демографическое положение, состояние трудовых ресурсов, эффективность использования рабочей силы. Качественные характеристики охватывают уровень образования и профессионально-	Горшенина Е.В.

Продолжение таблицы А.2

1	2	3
	квалификационный состав работников».	
10	Трудовой потенциал – это «совокупность лиц, способных по своим физическим и духовным качествам участвовать в процессе труда».	Мацкуляк И.Д.
11	Трудовой потенциал «является совокупной способностью отдельного работника достигать в заданных условиях определенных результатов в производственной деятельности», с одной стороны, и «способностью совершенствоваться в процессе труда, решать задачи, возникающие в результате изменения производства», с другой стороны.	Кузьмина Н.М.
12	Понимает человека «как объект, характеризующийся своими потребностями и интересами в сфере труда».	Шамарова Г.М.
13	Трудовой потенциал есть совокупность всех трудовых возможностей как отдельного человека, так и различных групп работников, общества в целом. В отличие от трудовых ресурсов, определяющих количество и структуру труда, трудовой потенциал характеризует его качество и потенциальные возможности. Вместе с тем эта качественная сторона находится в определенном единстве с трудовыми ресурсами.	Буланова В., Волгина Н.
14	Это интегральная характеристика количества, качества и меры совокупной способности к труду, которой определяются возможности отдельного человека, различных групп работников и трудоспособного населения в целом по участию в общественно полезной деятельности. Это совокупность различных качеств людей, определяющих их трудоспособность, или возможное количество и качество труда, которыми располагает общество при данном уровне развития науки и техники.	Низова Л.М.

Таблица А.3 – Определения понятия «кадровый потенциал»

№	Определение	Автор (авторы)
1	2	3
1	Кадровый потенциал как социально-экономическая категория, в нашем понимании, отражает возможное участие каждого работника организации в производстве с учётом его психофизиологических, личностных и профессиональных потенций, развивающихся в результате синергетического эффекта их взаимодействия, с количественной стороны выражает возможности по привлечению к участию в производстве не	Окомина Е.А.

Продолжение таблицы А.3

1	2	3
	только профессионально-подготовленной части персонала предприятия, подотрасли, отрасли, но и с качественной – скрытые возможности реализации в производстве всех личных качеств и особенностей, формируемых у работников, прежде всего, принятой в отрасли политикой профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров, а также социально-экономическими и политическими условиями её развития [19].	
2	Кадровый потенциал сельского хозяйства - это интегральная категория, определяющаяся совокупностью потенциалов коллективов всех сельскохозяйственных организаций и соответствием их основных характеристик материально-вещественным факторам производства сельского хозяйства; оно сопряжено с перспективными направлениями народного хозяйства в целом и инновационными достижениями отраслевой науки.	Иванова Т.В. Научный журнал КубГАУ, №100(06), 2014.

Таблица А.4 – Определения понятия «человеческий капитал»

№	Определение	Автор (авторы)
1	2	3
1	Человеческие ресурсы – это часть населения с определенными производственными навыками и знаниями, выступающая как фактор экономического развития, один из видов ресурсов экономики. Человеческий капитал – это мера воплощенной в человеке способности приносить доход.	Л. М. Низова
2	Под «человеческим капиталом» они понимают комплекс таких приобретенных и унаследованных качеств, как «образование, знания, полученные на рабочем месте, здоровье и другие». «Образование - это одна из форм человеческого капитала. Она является человеческой потому, что становится частью человека, и она капитал, поскольку представляет собой источник будущих удовлетворений или будущих заработков либо того и другого вместе».	Т. Шульц
3	Человеческий капитал - это производительные способности, дарования и знания индивидуума	Л. Туроу

Приложение Б

Таблица Б.1 – Группировка муниципальных районов Оренбургской области по численности сельского населения на 1 января 2016 году, человек*

Численность населения	Число районов	Доля группы, %	Муниципальные районы
до 11071	3	8,57	Ясненский (4098), Абдулинский (7736), Гайский (9240)
11072-21786	18	51,43	Матвеевский (11209), Грачевский (12172), Светлинский (12376), Северный (13017), Сорочинский (13164), Пономаревский (14241), Александровский (14536), Домбаровский (15157), Беляевский (16047), Курманаевский (16246), Кваркенский (16484), Шарлыкский (16814), Кувандыкский (17623), Тюльганский (18246), Бугурусланский (18395), Асекеевский (18472), Октябрьский (19440), Красногвардейский (19527)
21787-33313	11	31,43	Адамовский (24168), Илекский (24246), Ташлинский (24416), Соль-Илецкий (24489), Первомайский (24551), Акбулакский (25241), Переволоцкий (27119), Новоорский (27922), Сакмарский (28750), Бузулукский (30417), Тоцкий (31787)
свыше 33314	3	8,57	Новосергиевский (35169), Саракташский (40069), Оренбургский (89945).

* относительно среднего значения (21786 человек)

Таблица Б.2 – Группировка муниципальных районов Оренбургской области по плотности населения в 2009 году, жителей на 1 кв. км ¹⁾

Плотность населения	Число районов	Доля группы, %	Наименование районов
до 5	6	17,1	Адамовский (4,7), Кваркенский (4,0), Кувандыкский (3,9), Гайский (3,7), Светлинский (3,0), Ясенский (1,9)
5-10	22	62,9	Асекеевский (9,3), Бузулукский (8,8), Грачевский (8,6), Октябрьский (8,4), Новосергиевский (8,2), Красногвардейский (8,0), Северный (8,0), Илекский (8,0), Матвеевский (7,9), Ташлинский (7,9), Пономаревский (7,8), Бугурусланский (7,8), Шарлыкский (7,0), Курманаевский (6,8), Абдулинский (6,7), Александровский (6,2), Акбулакский (6,0), Первомайский (5,6), Сорочинский (5,4), Соль-Илецкий (5,3), Беляевский (5,3), Домбаровский (5,2)
10-15	5	14,3	Тоцкий (12,9), Тюльганский (12,4), Саракташский (12,2), Новоорский (10,9), Переволоцкий (10,6),
свыше 15	2	5,7	Оренбургский (15,5), Сакмарский (15,4)

Рисунок Б.1 – Группировка районов Оренбуржья по плотности населения в 2009 году, человек на 1 км²

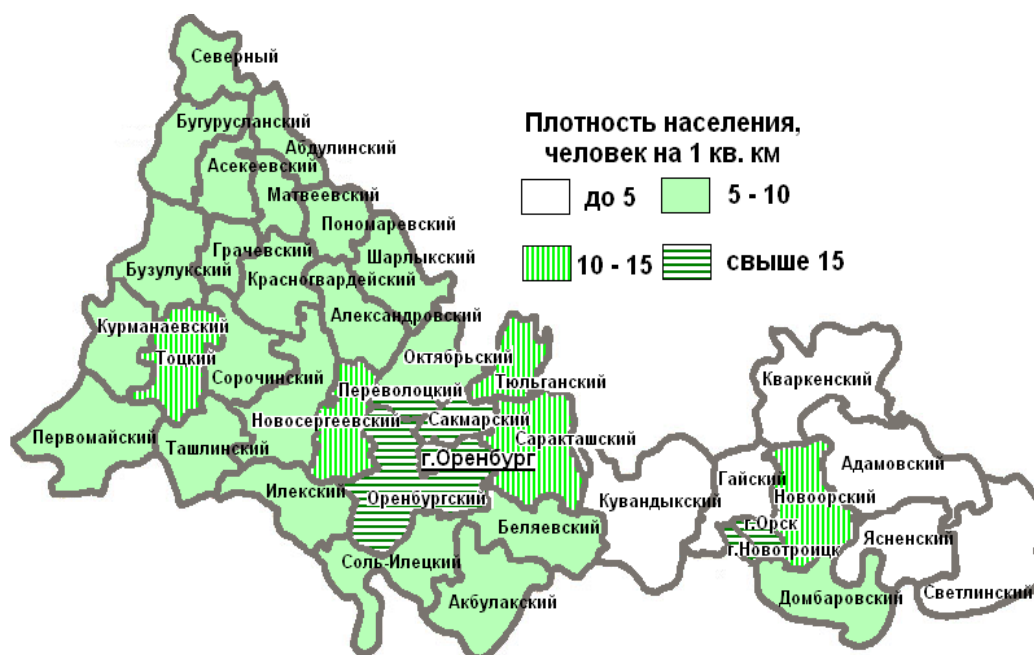


Таблица Б.3 - Численность населения (оценка на конец года; тысяч человек)

	1990 г.	2000 г.	2005 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013г.	2014г.	2015г.	2015г. к 1990, %	2015г. к 2000,%
Российская Федерация	148274	146304	143236	142748	142737	142833	142865	143056	143347	143667	146267	146545	98,8	100,2
Приволжский федеральный округ	31837	31532	30453	30147	30053	29993	29880	29811	29772	29739	29715	29674	93,2	94,1
Оренбургская область	2160	2203	2093	2056	2044	2042	2032	2024	2016	2009	2001	1995	92,4	90,6

Таблица Б.4 - Соотношение мужчин и женщин (оценка на конец года; на 1000 мужчин приходится женщин)

	1990г.	2000г.	2005г.	2007г.	2008г.	2009 г.	2010г.	2011г.	2012 г.	2013г.	2014г.	2015г.	2015г. к 1990 (+/-)	2015г. к 2000 (+/-)
Российская Федерация	1135	1141	1160	1164	1164	1164	1163	1162	1160	1159	1158	1158	23	17
Приволжский федеральный округ	1151	1155	1171	1173	1174	1174	1174	1173	1172	1171	1170	1169	18	14
Оренбургская область	1118	1124	1148	1152	1153	1151	1151	1151	1151	1150	1150	1149	31	25

Приложение В*)

Таблица В.1 – Динамика численности работающих в организациях
АПК Оренбургской области, чел.

	2008г.	2009г.	2012г.	2013г.	2015г.	2016г.	2016г/ 2008г, %
По области	66161	71656	56771	62365	59599	55326	83,6
районы:							
Абдулинский	777	898	799	596	596	491	63,2
Адамовский	2860	3278	1850	1614	1138	1100	38,5
Акбулакский	1333	1621	812	815	577	585	43,9
Александровский	2492	1943	910	910	702	1152	46,2
Асекеевский	1696	1499	1262	1193	857	720	42,5
Беляевский	1757	1418	1309	1311	1306	826	47,01
Бугурусланский	1672	2082	1466	1250	640	626	37,4
Бузулукский	1520	2781	2287	1978	1704	1844	121,3
Гайский	1826	1340	1038	1038	1149	1134	62,1
Грачевский	1198	1078	795	720	686	707	59,02
Домбаровский	1154	824	313	390	288	289	25,04
Илекский	1483	1480	875	776	773	815	54,96
Кваркенский	2382	1906	1572	1502	1054	1013	42,5
Красногвардейский	2151	1979	1459	1298	903	840	39,1
Кувандыкский	1097	1652	1505	994	702	676	61,6
Курманаевский	1714	1775	1820	1560	535	794	46,3
Матвеевский	1029	1009	878	681	662	631	61,3
Новоорский	752	1089	698	698	171	179	23,8
Новосергиевский	3457	3670	3067	2813	2919	2861	82,8
Октябрьский	1982	1845	1422	1259	1330	1245	62,8
Оренбургский	5318	4430	2410	3017	2594	1825	34,3
Первомайский	1466	1323	1149	1097	775	805	54,9
Переволоцкий	1449	1596	1520	1142	620	823	56,8
Пономаревский	490	550	407	279	290	223	45,5
Сакмарский	1732	4756	2656	2247	1912	1997	115,3
Саракташский	3577	3389	2580	2535	2001	2240	62,6
Светлинский	1322	1390	549	450	459	467	35,3
Северный	864	1077	778	773	464	567	65,6
Соль-Илецкий	2016	1520	1127	977	557	511	25,3
Сорочинский	2871	2284	1339	1149	997	998	34,8
Ташлинский	4454	4599	3733	2872	2468	2452	55,05
Тоцкий	2107	2088	2252	1289	1270	611	29,0
Тюльганский	1212	1368	1149	997	789	711	58,7
Шарлыкский	1291	1346	1306	816	686	681	52,7
Ясненский	533	728	458	391	202	235	44,1
Всего:	65034	67611	49550	43427	34776	33674	

*) составлено на основе данных [106,113,114]

Таблица В.2 – Ранжирование муниципальных районов по численности работников в организациях АПК в 2016 г.

	человек.	ранг		человек.	ранг
Новосергиевский	2861	1	Асекеевский	720	19
Ташлинский	2452	2	Тюльганский	711	20
Саракташский	2240	3	Грачевский	707	21
Сакмарский	1997	4	Шарлыкский	681	22
Бузулукский	1844	5	Кувандыкский	676	23
Оренбургский	1825	6	Матвеевский	631	24
Октябрьский	1245	7	Бугурусланский	626	25
Александровский	1152	8	Тоцкий	611	26
Гайский	1134	9	Акбулакский	585	27
Адамовский	1100	10	Северный	567	28
Кваркенский	1013	11	Соль-Илецкий	511	29
Сорочинский	998	12	Абдулинский	491	30
Красногвардейский	840	13	Светлинский	467	31
Беляевский	826	14	Домбаровский	289	32
Переволоцкий	823	15	Ясненский	235	33
Илекский	815	16	Пономаревский	223	34
Первомайский	805	17	Новоорский	179	35
Курманаевский	794	18	Всего по МР	33674	

Таблица В.3 – Ранжирование муниципальных районов по численности работников в организациях АПК в 2008 г.

	человек	ранг		человек	ранг
Оренбургский	5318	1	Бузулукский	1520	19
Ташлинский	4454	2	Илекский	1483	20
Саракташский	3577	3	Первомайский	1466	21
Новосергиевский	3457	4	Переволоцкий	1449	22
Сорочинский	2871	5	Акбулакский	1333	23
Адамовский	2860	6	Светлинский	1322	24
Александровский	2492	7	Шарлыкский	1291	25
Кваркенский	2382	8	Тюльганский	1212	26
Красногвардейский	2151	9	Грачевский	1198	27
Тоцкий	2107	10	Домбаровский	1154	28
Соль-Илецкий	2016	11	Кувандыкский	1097	29
Октябрьский	1982	12	Матвеевский	1029	30
Гайский	1826	13	Северный	864	31
Беляевский	1757	14	Абдулинский	777	32
Сакмарский	1732	15	Новоорский	752	33
Курманаевский	1714	16	Ясненский	533	34
Асекеевский	1696	17	Пономаревский	490	35
Бугурусланский	1672	18	Всего по МР	65034	

Таблица В.4 – Ранжирование районов по отношению численности работающих в организациях АПК в 2016 г. к 2008 г., %

	%	ранг		%	ранг
Бузулукский	121,30	1	Курманаевский	46,30	19
Сакмарский	115,30	2	Александровский	46,20	20
Новосергиевский	82,80	3	Пономаревский	45,50	21
Северный	65,60	4	Ясненский	44,10	22
Абдулинский	63,20	5	Акбулакский	43,90	23
Октябрьский	62,80	6	Асекеевский	42,50	24
Саракташский	62,60	7	Кваркенский	42,50	25
Гайский	62,10	8	Красногвардейский	39,10	26
Кувандыкский	61,60	9	Адамовский	38,50	27
Матвеевский	61,30	10	Бугурусланский	37,40	28
Грачевский	59,02	11	Светлинский	35,30	29
Тюльганский	58,70	12	Сорочинский	34,80	30
Переволоцкий	56,80	13	Оренбургский	34,30	31
Ташлинский	55,05	14	Тоцкий	29,00	32
Илекский	54,96	15	Соль-Илецкий	25,30	33
Первомайский	54,90	16	Домбаровский	25,04	34
Шарлыкский	52,70	17	Новоорский	23,80	35
Беляевский	47,01	18			

Таблица В.5 – Группировка районов по снижению (приросту) численности работающих в организациях АПК (2016 г. относительно 2008 г.), %

№ группы		Муниципальные районы	Число районов
1	2	3	4
<i>Снижение</i>			
1	До 20%	Новосергиевский	1
2	Свыше 20 до 40%	Северный, Абдулинский, Октябрьский, Саракташский, Гайский, Кувандыкский, Матвеевский	7
3	Свыше 40 до 50%	Грачевский, Тюльганский, Переволоцкий, Ташлинский, Илекский, Первомайский, Шарлыкский	7
4	Свыше 50 до 60%	Беляевский, Курманаевский, Александровский, Пономаревский, Ясненский, Акбулакский, Асекеевский, Кваркенский	8

Продолжение таблицы В.5

1	2	3	4
5	Свыше 60 до 70%	Красногвардейский, Адамовский, Бугурусланский, Светлинский, Сорочинский, Оренбургский	6
6	свыше 70%	Тоцкий, Соль-Илецкий, Домбаровский , Новоорский	4
<i>Повышение</i>			
7	Около 20%	Бузулукский, Сакмарский	2

Таблица В.6 – Доля численности работающих в организациях АПК
к общей численности работающих в организациях района, %

	2008г.	2015г.		2008г.	2015г.
Абдулинский	47	13	Новосергиевский	38	42
Адамовский	36	30	Октябрьский	37	35
Акбулакский	28	19	Оренбургский	21	16
Александровский	79	35	Первомайский	26	27
Асекеевский	39	35	Переволоцкий	28	19
Беляевский	50	63	Пономаревский	20	19
Бугурусланский	51	33	Сакмарский	34	49
Бузулукский	24	77	Саракташский	40	36
Гайский	66	69	Светлинский	31	28
Грачевский	39	39	Северный	25	24
Домбаровский	35	13	Соль-Илецкий	48	6
Илекский	29	24	Сорочинский	82	80
Кваркенский	52	45	Ташлинский	63	52
Красногвардейский	49	43	Тоцкий	43	42
Кувандыкский	28	12	Тюльганский	25	27
Курманаевский	44	30	Шарлыкский	32	28
Матвеевский	50	51	Ясненский	26	4
Новоорский	12	4			

Таблица В.7 – Ранжирование районов по изменению доли численности работающих в организациях АПК к общей численности работающих в организациях районов (2015г. по сравнению с 2008г.; %)

	Изменение (+/–)	Ранг		Изменение (+/–)	Ранг
Абдулинский	-34	33	Новосергиевский	4	4
Адамовский	-6	21	Октябрьский	-2	13
Акбулакский	-9	25	Оренбургский	-5	20
Александровский	-44	35	Первомайский	1	8
Асекеевский	-4	16	Переволоцкий	-9	26
Беляевский	13	3	Пономаревский	-1	10
Бугурусланский	-18	30	Сакмарский	15	2
Бузулукский	53	1	Саракташский	-4	17
Гайский	3	5	Светлинский	-3	15
Грачевский	0	9	Северный	-1	11
Домбаровский	-22	31	Соль-Илецкий	-42	34
Илекский	-5	19	Сорочинский	-2	14
Кваркенский	-7	23	Ташлинский	-11	27
Красногвардейский	-6	22	Тоцкий	-1	12
Кувандыкский	-16	29	Тюльганский	2	6
Курманаевский	-14	28	Шарлыкский	-4	18
Матвеевский	1	7	Ясненский	-22	32
Новоорский	-8	24			

Таблица В.8 – Группировка районов по изменению доли численности работающих в организациях АПК к общей численности работающих в их организациях (2015г. по сравнению с 2008г.; %)

Группа	Интервал	Районы	Число районов	Доля группы, %
		Прирост численности		
1	от 0 до	Бузулукский (53), Сакмарский (15), Беляевский (13), Новосергиевский (4), Гайский (3), Тюльганский (2), Матвеевский (1), Первомайский (1), Грачевский (0)	9	25,7
		Снижение численности		
2	от «-1» до «-25»	Пономаревский (-1), Северный (-1), Тоцкий (-1), Октябрьский (-2), Сорочинский (-2), Светлинский (-3), Саракташский (-4), Асекеевский (-4), Шарлыкский (-4), Илекский (-5), Оренбургский (-5), Адамовский (-6), Красногвардейский (-6), Кваркенский (-7), Новоорский (-8), Акбулакский (-9), Переволоцкий (-9), Ташлинский (-11), Курманаевский (-14), Кувандыкский (-16), Бугурусланский (-18), Домбаровский (-22), Ясненский (-22)	23	65,7
3	более «- 25»	Абдулинский (-34), Соль-Илецкий (-42), Александровский (-44)	3	8,6

Приложение Г

Таблица Г.1– Ранжирование районов по эффективности труда в растениеводстве и животноводстве, 2015 г. (тыс. рублей на 1 рабочего)

Растениеводство				Животноводство			
Районы		Э _{ТР Р}	Ранг	Районы		Э _{ТР Ж}	Ранг
1 группа	Октябрьский	5427,77	1	1 группа	Сакмарский	13005,76	1
	Бугурусланский	5264,53	2		Гайский	7687,20	2
	Адамовский	5263,49	3		Оренбургский	7216,72	3
	Первомайский	3701,23	4		Соль-Илецкий	3549,79	4
	Саракташский	3699,34	5		Сорочинский	2471,78	5
	Тюльганский	3646,96	6		Домбаровский	1965,81	6
	Новоорский	3336,40	7		Новоорский	1904,85	7
	Асекеевский	3319,14	8		Бузулукский	1320,18	8
	Шарлыкский	3197,08	9	2 группа	Бугурусланский	1095,48	9
	Переволоцкий	2997,92	10		Адамовский	997,02	10
	Пономаревский	2843,00	11		Шарлыкский	991,29	11
	Бузулукский	2783,38	12		Пономаревский	895,92	12
	Александровский	2729,66	13		Северный	866,54	13
	Красногвардейский	2464,07	14		Красногвардейский	854,04	14
	Сакмарский	2458,02	15		Переволоцкий	840,57	15
	Гайский	2430,68	16		Ташлинский	811,81	16
	Грачевский	2417,11	17		Асекеевский	773,73	17
	Северный	2333,09	18		Саракташский	743,92	18
	Кувандыкский	2278,64	19	3 группа	Грачевский	724,80	19
2 группа	Абдулинский	2171,50	20		Октябрьский	712,52	20
	Кваркенский	1587,91	21		Первомайский	678,42	21
	Оренбургский	1411,60	22		Тюльганский	655,93	22
	Светлинский	1167,46	23		Акбулакский	646,84	23
3 группа	Ташлинский	1068,66	24		Александровский	567,11	24
	Акбулакский	955,26	25		Илекский	484,27	25
	Ясненский	945,00	26		Кувандыкский	483,75	26
	Сорочинский	892,64	27		Беляевский	419,16	27
	Матвеевский	873,58	28		Новосергиевский	406,05	28
	Илекский	870,52	29		Кваркенский	392,65	29
	Курманаевский	856,67	30		Ясненский	385,73	30
	Новосергиевский	818,49	31		Светлинский	336,98	31
	Домбаровский	663,10	32		Абдулинский	292,78	32
	Беляевский	643,97	33		Тоцкий	260,98	33
	Соль-Илецкий	425,81	34		Матвеевский	244,59	34
	Тоцкий	306,25	35		Курманаевский	224,12	35

Таблица Г.2 – Ранжирование муниципальных районов по эффективности труда в сельском хозяйстве, 2012 г. (тыс. рублей на 1 рабочего)

Районы	Э _{ТР СХП}	Ранг	Районы	Э _{Т СХПР}	Ранг
<i>Сакмарский</i>	3096,62	1	Акбулакский	520,97	19
Гайский	1672,40	2	Илекский	481,11	20
Оренбургский	1205,13	3	Новосергиевский	469,31	21
Новоорский	1028,13	4	Матвеевский	465,62	22
Октябрьский	1028,11	5	Шарлыкский	454,03	23
Саракташский	1017,85	6	Переволоцкий	443,85	24
Сорочинский	973,53	7	Соль-Илецкий	443,76	25
Пономаревский	868,67	8	Беляевский	441,32	26
Бузулукский	804,14	9	Абдулинский	426,92	27
Бугурусланский	748,52	10	Кувандыкский	396,91	28
Красногвардейский	744,53	11	Ташлинский	374,81	29
Грачевский	689,79	12	Светлинский	344,80	30
<i>Северный</i>	672,17	13	<i>Кваркенский</i>	341,47	31
Домбаровский	617,24	14	Ясненский	322,01	32
Первомайский	601,45	15	Курманаевский	302,08	33
Тюльганский	567,49	16	Александровский	280,99	34
Асекеевский	543,25	17	Тоцкий	156,76	35
Адамовский	533,99	18			

Таблица Г.3 – Ранжирование районов по эффективности труда в растениеводстве и животноводстве, 2012 г. (тыс. рублей на 1 рабочего)

Растениеводство				Животноводство			
Районы		Э _{ТР Р}	Ранг	Районы		Э _{ТР Ж}	Ранг
1 группа	Гайский	2761,11	1	1 группа	Сакмарский	6865,12	1
	Саракташский	2292,37	2		Гайский	4854,70	2
	Октябрьский	2170,48	3		Оренбургский	2164,10	3
	Бугурусланский	1918,60	4		Новоорский	1651,52	4
	Грачевский	1566,47	5		Сорочинский	1484,78	5
	Первомайский	1418,75	6		Домбаровский	1225,00	6
	Тюльганский	1386,38	7		Светлинский	1216,39	7
	Бузулукский	1276,86	8		Соль-Илецкий	968,84	8
	Сорочинский	1232,06	9	2 группа	Пономаревский	903,45	9
	Пономаревский	1224,71	10		Красногвардейский	749,47	10
	Домбаровский	1160,71	11		Адамовский	624,52	11
	Северный	1088,21	12		Бугурусланский	582,88	12
	Новоорский	1060,64	13		Ясненский	573,58	13
	Адамовский	1051,42	14		Саракташский	541,79	14
	Сакмарский	1020,58	15		Грачевский	515,17	15
	Оренбургский	1019,39	16		Октябрьский	492,08	16
2 группа	Переволоцкий	969,02	17		Тюльганский	473,05	17
	Красногвардейский	954,13	18		Асекеевский	472,21	18
	Акбулакский	934,00	19	3 группа	Акбулакский	435,39	19
	Абдулинский	905,00	20		Бузулукский	431,70	20
	Асекеевский	834,31	21		Новосергиевский	392,85	21
	Ташлинский	775,40	22		Северный	386,52	22
	Беляевский	775,31	23		Илекский	378,65	23
	Новосергиевский	772,82	24		Ташлинский	362,64	24
	Кувандыкский	766,25	25		Шарлыкский	354,42	25
	Илекский	726,60	26		Переволоцкий	348,44	26
	Шарлыкский	634,74	27		Кувандыкский	330,13	27
	Матвеевский	591,72	28		Александровский	300,64	28
3 группа	Курманаевский	468,10	29		Кваркенский	298,70	29
	Александровский	379,64	30		Беляевский	294,46	30
	Ясненский	371,43	31		Матвеевский	280,89	31
	Кваркенский	347,27	32		Абдулинский	268,85	32
	Тоцкий	270,82	33		Первомайский	242,59	33
	Соль-Илецкий	226,30	34		Тоцкий	200,00	34
	Светлинский	215,79	35		Курманаевский	169,38	35

Таблица Г.4 – Ранжирование районов по эффективности труда
в СХП в 2014 г., тыс. рублей на 1 рабочего

Районы	Э _{ТР СХП}	Ранг	Районы	Э _{Т СХПР}	Ранг
<i>Сакмарский</i>	4090,04	1	Северный	864,97	19
Гайский	1989,37	2	Абдулинский	790,27	20
Пономаревский	1980,95	3	Домбаровский	783,80	21
Октябрьский	1748,40	4	Кувандыкский	763,04	22
Оренбургский	1569,21	5	Ташлинский	716,99	23
Бузулукский	1564,66	6	Новоорский	709,20	24
Бугурусланский	1438,89	7	Тюльганский	656,22	25
Асекеевский	1290,10	8	Илекский	592,32	26
Грачевский	1244,50	9	Светлинский	551,58	27
Шарлыкский	1091,90	10	Акбулакский	535,95	28
Соль-Илецкий	1084,33	11	Кваркенский	523,61	29
Адамовский	1069,44	12	Матвеевский	517,09	30
<i>Сорочинский</i>	1022,94	13	Новосергиевский	516,39	31
Переволоцкий	1005,91	14	<i>Александровский</i>	465,14	32
Красногвардейский	989,78	15	Беляевский	391,92	33
Первомайский	987,79	16	Тоцкий	320,77	34
Саракташский	978,17	17	Курманаевский	313,03	35
Ясненский	870,00	18			

Таблица Г.5– Ранжирование районов по эффективности труда в растениеводстве и животноводстве, тыс. рублей на 1 рабочего, 2014 г.

Растениеводство				Животноводство			
Районы		Э _{ТР Р}	Ранг	Районы		Э _{ТР Ж}	Ранг
1 группа	Октябрьский	3263,36	1	1 группа	Сакмарский	9616,95	1
	Гайский	3098,83	2		Гайский	6281,46	2
	Пономаревский	3058,69	3		Оренбургский	4585,31	3
	Бузулукский	2939,08	4		Соль-Илецкий	2814,48	4
	Бугурусланский	2867,55	5		Сорочинский	2266,46	5
	Шарлыкский	2823,91	6		Домбаровский	1860,00	6
	Грачевский	2594,30	7		Светлинский	1066,66	7
	Асекеевский	2470,89	8		Бузулукский	1056,83	8
	Переволоцкий	2451,48	9	2 группа	Асекеевский	986,18	9
	Адамовский	2223,85	10		Пономаревский	951,85	10
	Первомайский	2143,68	11		Адамовский	907,57	11
	Саракташский	2046,11	12		Октябрьский	802,81	12
	Абдулинский	1715,54	13		Новоорский	785,86	13
	Северный	1526,42	14		Ташлинский	782,09	14
	Сакмарский	1448,39	15		Бугурусланский	751,33	15
	Домбаровский	1413,56	16		Переволоцкий	747,77	16
2 группа	Оренбургский	1384,09	17	3 группа	Красногвардейский	741,66	17
	Кувандыкский	1274,85	18		Грачевский	730,47	18
	Красногвардейский	1270,44	19		Саракташский	720,38	19
	Тюльганский	1172,29	20		Акбулакский	678,09	20
	Новоорский	1129,54	21		Тюльганский	577,77	21
	Ташлинский	1089,28	22		Кувандыкский	574,02	22
	Сорочинский	885,76	23		Первомайский	568,89	23
	Илекский	866,05	24		Илекский	515,45	24
	Новосергиевский	856,15	25		Северный	490,43	25
	Светлинский	736,46	26		Новосергиевский	481,26	26
3 группа	Матвеевский	688,96	27		Шарлыкский	450,91	27
	Ясненский	672,22	28		Александровский	427,50	28
	Кваркенский	652,47	29		Абдулинский	396,91	29
	Александровский	649,39	30		Кваркенский	396,05	30
	Соль-Илецкий	617,81	31		Беляевский	367,83	31
	Беляевский	607,77	32		Тоцкий	289,89	32
	Акбулакский	584,16	33		Матвеевский	245,86	33
	Курманаевский	582,61	34		Курманаевский	169,19	34
	Тоцкий	496,01	35		Ясненский	0	35

Таблица Г.6 – Продукция сельского хозяйства в сельскохозяйственных организациях в 2015 г. (в фактических ценах, млн. руб.)

	Всего	Растение- водство	Животно- водство
Оренбургская область	24426,3	12507,7	11918,6
в т.ч. по районам:			
Абдулинский	177,6	144,8	32,8
Адамовский	647,2	517,3	129,9
Акбулакский	245,9	140,1	105,8
Александровский	255,7	208,8	46,9
Асекеевский	551,4	369,6	181,8
Беляевский	333,2	248,1	85,1
Бугурусланский	479,8	330	149,8
Бузулукский	854,8	722,7	132,1
Гайский	1127,2	248,5	878,7
Грачевский	358	266,3	91,7
Домбаровский	89,5	65,0	24,5
Илекский	374,3	273,2	101,1
Кваркенский	440,5	394,5	46
Красногвардейский	279,2	208	71,2
Кувандыкский	385,4	306,5	78,9
Курманаевский	494,8	369,8	125
Матвеевский	237	192,9	44,1
Новоорский	263,2	99,7	163,5
Новосергиевский	971	690,9	280,1
Октябрьский	983,9	816,1	167,8
Оренбургский	2324,7	467,9	1856,8
Первомайский	498,6	408,6	90,0
Переволоцкий	498	397,3	100,7
Пономаревский	130,3	104,1	26,2
Сакмарский	4679	525,6	4153,4
Саракташский	1408,7	1082	326,7
Светлинский	119,3	45,1	74,2
Северный	338,1	249,2	88,9
Соль-Илецкий	568,9	183,3	385,6
Сорочинский	695,1	353,6	341,5
Ташлинский	1092,2	677,7	414,5
Тоцкий	271,2	165,2	106
Тюльганский	507,9	386,8	121,1
Шарлыкский	568,9	436,7	132,2
Ясненский	51,2	20,8	30,4

Приложение Д

Таблица Д.1 – Матрица позиционирования районов по эффективности труда в СХП и растениеводстве сельхозорганизаций, 2014 г.

		Эффективность труда в растениеводстве ($\Theta_{\text{ТР Р}}$) по уровням		
		Выше среднего	Ниже среднего	Низкий
Эффективность труда в СХП ($\Theta_{\text{ТР СХП}}$) по уровням	Выше среднего	Гайский (2/2) Пономаревский (3/3) Октябрьский (4/1) Бузулукский (6/4) Бугурусланский (7/5) Асекеевский (8/8) Грачевский (9/7) Шарлыкский (10/6) Адамовский (12/10)	Сакмарский (1/15) Оренбургский (5/17)	Соль-Илецкий (11/31)
	Ниже среднего	Переволоцкий (14/9) Первомайский (16/11) Саракташский (17/12) Абдулинский (20/13)	Сорочинский (13/23) Красногвардейский (15/19) Северный (19/14) Домбаровский (21/16) Кувандыкский (22/18) Ташлинский (23/22) Новоорский (24/21) Тюльганский (25/20) Илекский (26/24) Новосергиевский (31/25)	Ясненский (18/28) Светлинский (27/26) Акбулакский (28/33) Кваркенский (29/29) Матвеевский (30/27)
	Низкий			Александровский (32/30) Беляевский (33/32) Тоцкий (34/35) Курманаевский (35/34)

Обозначения в скобках:

первая цифра (числитель дроби) – это ранг района по эффективности труда в СХП; вторая (знаменатель дроби) – соответственно ранг района по эффективности труда в растениеводстве.

Таблица Д.2 – Матрица позиционирования районов по эффективности труда в растениеводстве и животноводстве сельхозорганизаций, 2014 г.

	Эффективность труда в в животноводстве ($\Theta_{\text{ТР Ж}}$) по уровням			
		Выше среднего	Ниже среднего	Низкий
Эффективность труда в растениеводстве ($\Theta_{\text{ТР Р}}$) по уровням	Выше среднего	Гайский (7/2)	Октябрьский (1/12) Пономаревский (3/10) Бузулукский (4/8) Бугурусланский (5/15) Грачевский (5/18) Асекеевский (8/9) Переволоцкий (9/16) Адамовский (10/11) Саракташский (12/19)	Шарлыкский (6/27) Первомайский (11/23) Абдулинский (13/29)
	Ниже среднего	Сакмарский (15/1) Домбаровский (16/6) Оренбургский (17/3) Сорочинский (23/5)	Красногвардейский (19/17) Новоорский (21/13) Ташлинский (22/14)	Северный (14/25) Кувандыкский (18/22) Тюльганский (20/21) Илекский (24/24) Новосергиевский (25/26)
	Низкий	Соль-Илецкий (31/4)	Светлинский (26/7) Акбулакский (33/20) Беляевский (32/31)	Матвеевский (27/33) Ясненский (28/35) Кваркенский (29/30) Александровский (30/28) Курманаевский (34/34) Тоцкий (35/32)

Обозначения в скобках:

первая цифра – ранг района по эффективности труда в растениеводстве;

вторая – соответственно ранг района по эффективности труда в животноводстве.

Таблица Д.3 – Матрица позиционирования районов по эффективности труда в СХП и животноводстве сельхозорганизаций в 2014 г.

		Эффективность труда в животноводстве по уровням		
		Выше среднего	Ниже среднего	Низкий
Эффективность труда в СХП по уровням	Выше среднего	Сакмарский (1/1) Гайский (2/2) Оренбургский(5/3) Соль-Илецкий (11/4)	Пономаревский (3/10) Октябрьский (4/12) Бузулукский (6/8) Бугурусланский (7/15) Асекеевский (8/9) Грачевский (9/18) Адамовский (12/11)	Шарлыкский(10/27)
	Ниже среднего	Сорочинский (13/5) Домбаровский (21/6)	Переволоцкий (14/16) Красногвардейский(15/17) Саракташский (17/19) Ташлинский (23/14) Новоорский (24/13) Светлинский (27/7) Акбулакский (28/20)	Первомайский (16/23) Ясненский (18/35) Северный (19/25) Абдулинский (20/29) Кувандыкский (22/22) Тюльганский (25/21) Илекский (26/24), Кваркенский (29/30) Матвеевский (30/33) Новосергиевский (31/26)
	Низкий			Александровский (32/28) Беляевский (33/31) Тоцкий (34/32) Курманаевский (35/34)

Обозначения в скобках: первая цифра – ранг района по $\bar{Э}_{\text{ТР СХП}}$, вторая – по $\bar{Э}_{\text{ТР Ж}}$.

Таблица Д.4 – Матрица позиционирования районов по эффективности труда в СХП и растениеводстве сельхозорганизаций, 2012 г.

		Эффективность труда в растениеводстве ($\Theta_{\text{ТРР}}$) по уровням		
		Выше среднего	Ниже среднего	Низкий
Эффективность труда в СХП ($\Theta_{\text{ТСХП}}$) по уровням	Выше среднего	Сакмарский (1/15)	Красногвардейский (11/18)	
		Гайский (2/1)		
		Оренбургский (3/16)		
		Новоорский (4/13)		
		Октябрьский (5/3)		
		Саракташский (6/2)		
		Сорочинский (7/9)		
		Пономаревский (8/10)		
		Бузулукский (9/8)		
		Бугурусланский (10/4)		
		Грачевский (12/5)		
	Ниже среднего	Первомайский (15/6)	Переволоцкий (24/17)	Матвеевский (22/28)
		Тюльганский (16/7)	Акбулакский (19/19)	Соль-Илецкий (25/34)
		Домбаровский (14/11)	Абдулинский (27/20)	Светлинский (30/35)
		Северный (13/12)	Асекеевский (17/21)	
		Адамовский (18/14)	Ташлинский (29/22)	
			Беляевский (26/23)	
			Новосергиевский (21/24)	
			Кувандыкский (28/25)	
			Илекский (20/26)	
			Шарлыкский (23/27)	
	Низкий			Курманаевский (33/29)
				Александровский (34/30)
				Ясненский (32/31)
				Кваркенский (31/32)
				Тоцкий (35/33)

Обозначения в скобках: первая цифра (числитель дроби) – это ранг района по эффективности труда в СХП; вторая (знаменатель дроби) – соответственно ранг района по эффективности труда в растениеводстве.

Таблица Д.5 – Матрица позиционирования районов по эффективности труда в СХП и животноводстве сельхозорганизаций, 2012 г.

		Эффективность труда в животноводстве по уровням		
		Выше среднего	Ниже среднего	Низкий
Эффективность труда в СХП по уровням	Выше среднего	Сакмарский (1/1)	Красногвардейский (11/10)	Бузулукский (9/20)
		Гайский (2/2)	Октябрьский (5/16)	
		Оренбургский(3/3)	Саракташский (6/14)	
		Новоорский (4/4)	Пономаревский (8/9)	
		Сорочинский (7/5)	Бугурусланский (10/12)	
			Грачевский (12/15)	
	Ниже среднего	Светлинский (30/7)	Адамовский (18/11)	Первомайский (15/33)
		Соль-Илецкий (25/8)	Асекеевский (17/18)	Северный (13/22)
		Домбаровский (14/6)	Тюльганский (16/17)	Переволоцкий (24/26)
				Акбулакский (19/19)
				Абдулинский (27/32)
				Ташлинский (29/24)
				Беляевский (26/30)
				Новосергиевский (21/21)
				Кувандыкский (28/27)
				Илекский (20/23)
				Шарлыкский (23/25)
				Матвеевский (22/31)
	Низкий		Ясненский (32/13)	Кваркенский (31/29)
				Курманаевский (33/35)
				Александровский (34/28)
				Тоцкий (35/34)

Обозначения в скобках построены аналогично предыдущей таблице:

первая цифра – это ранг района по эффективности труда в СХП;

вторая – соответственно ранг района по эффективности труда в животноводстве

Таблица Д.6 – Матрица позиционирования районов по эффективности труда в растениеводстве и животноводстве сельхозорганизаций, 2012 г.

	Эффективность труда в животноводстве			
		Выше среднего	Ниже среднего	Низкий
Эффективность труда в растениеводстве	Выше среднего	Сакмарский (15/1) Гайский (1/2) Оренбургский(16/3) Новоорский (13/4) Сорочинский (9/5) Домбаровский(11/6)	Саракташский(2/14) Октябрьский (3/16) Бугурусланский(4/12) Грачевский (5/15) Пономаревский(10/9) Адамовский (14/11) Тюльганский (7/17)	Бузулукский (8/20) Первомайский (6/33) Северный (12/22)
	Ниже среднего		Асекеевский (21/18) Красногвардейский (18/10)	Акбулакский (19/19) Абдулинский (20/32) Ташлинский (22/24) Беляевский (23/30) Новосергиевский(24/21) Кувандыкский (25/27) Илекский (26/23) Шарлыкский (27/25) Переволоцкий (17/26) Матвеевский (28/31)
	Низкий	Светлинский (35/7) Соль-Илецкий(34/8)	Ясненский (31/13)	Кваркенский (32/29) Курманаевский (29/35) Александровский(30/28) Тоцкий (33/34)

Обозначения в скобках:

первая цифра – ранг района по эффективности труда в растениеводстве;

вторая – соответственно ранг района по эффективности труда в животноводстве.

Таблица Д.7 – Распределение районов по эффективности труда
по природно-климатическим зонам, тыс.рублей на 1 рабочего, 2014 г.

Районы	Э _{ТР СХП}	Ранг	Э _{ТР Р}	Ранг	Э _{ТР Ж}	Ранг
1	2	3	4	5	6	7
<i>Восточная зона</i>						
Адамовский	1069,44	12	2223,85	10	907,57	11
Гайский	1989,37	2	3098,83	2	6281,46	2
Кваркенский	523,61	29	652,47	29	396,05	30
Новоорский	709,20	24	1129,54	21	785,86	13
Светлинский	551,58	27	736,46	26	1066,66	7
Ясененский	870,00	18	672,22	28	0	35
<i>Центральная зона</i>						
Беляевский	391,92	33	607,77	32	367,83	31
Кувандыкский	763,04	22	1274,85	18	574,02	22
Октябрьский	1748,40	4	3263,36	1	802,81	12
Оренбургский	1569,21	5	1384,09	17	4585,31	3
Переволоцкий	1005,91	14	2451,48	9	747,77	16
Сакмарский	4090,04	1	1448,39	15	9616,95	1
Саракташский	978,17	17	2046,11	12	720,38	19
<i>Юго-Западная зона</i>						
Илекский	592,32	26	866,05	24	515,45	24
Первомайский	987,79	16	2143,68	11	568,89	23
Ташлинский	716,99	23	1089,28	22	782,09	14
<i>Западная зона</i>						
Александровский	465,14	32	649,39	30	427,50	28
Бузулукский	1564,66	6	2939,08	4	1056,83	8
Грачевский	1244,50	9	2594,30	7	730,47	18
Красногвардейский	989,78	15	1270,44	19	741,66	17
Курманаевский	313,03	35	582,61	34	169,19	34
Новосергиевский	516,39	31	856,15	25	481,26	26
Сорочинский	1022,94	13	885,76	23	2266,46	5
Тоцкий	320,77	34	496,01	35	289,89	32
<i>Северная зона</i>						
Абдулинский	790,27	20	1715,54	13	396,91	29
Асекеевский	1290,10	8	2470,89	8	986,18	9
Бугурусланский	1438,89	7	2867,55	5	751,33	15
Матвеевский	517,09	30	688,96	27	245,86	33
Пономаревский	1980,95	3	3058,69	3	951,85	10

Продолжение таблицы Д.7

1	2	3	4	5	6	7
Северный	864,97	19	1526,42	14	490,43	25
Тюльганский	656,22	25	1172,29	20	577,77	21
Шарлыкский	1091,90	10	2823,91	6	450,91	27
<i>Южная зона</i>						
Акбулакский	535,95	28	584,16	33	678,09	20
Домбаровский	783,80	21	1413,56	16	1860,00	6
Соль-Илецкий	1084,33	11	617,81	31	2814,48	4

Таблица Д.8 – Распределение районов в природно-климатических зонах в разрезе типов по эффективности труда, 2014 г. (единиц)

Зоны	Все- го	Вос- точная	Запад- ная	Север- ная	Цент- ральная	Юго-За- падная	Юж- ная
Э _{ТР СХП}							
Выше среднего	12	2	2	4	3	–	1
Ниже среднего	19	4	3	4	3	3	2
Низкий	4	–	3	–	1	–	–
Э _{ТР Р}							
Выше среднего	15	2	2	6	4	1	–
Ниже среднего	13	3	3	2	2	2	1
Низкий	7	1	3	–	1	–	2
Э _{ТР Ж}							
Выше среднего	9	3	2	–	2	–	2
Ниже среднего	9	2	2	3	2	–	–
Низкий	17	1	4	5	3	3	1

Таблица Д.9 – Распределение районов по эффективности труда
по природно-климатическим зонам в 2012 г., тыс.рублей на 1 рабочего

Районы	Э _{ТР СХП}	Ранг	Э _{ТР Р}	Ранг	Э _{ТР Ж}	Ранг
1	2	3	4	5	6	7
<i>Восточная зона</i>						
Адамовский	533,99	18	1051,42	14	624,52	11
Гайский	1672,40	2	2761,11	1	4854,70	2
Кваркенский	341,47	31	347,27	32	1651,52	4
Новоорский	1028,13	4	1060,64	13	298,70	29
Светлинский	344,80	30	215,79	35	968,84	8
Ясненский	322,01	32	371,43	31	573,58	13
<i>Центральная зона</i>						
Беляевский	441,32	26	775,31	23	294,46	30
Кувандыкский	396,91	28	766,25	25	330,13	27
Октябрьский	1028,11	5	2170,48	3	492,08	16
Оренбургский	1205,13	3	1019,39	16	2164,10	3
Переволоцкий	443,85	24	969,02	17	348,44	26
Сакмарский	3096,62	1	1020,58	15	6865,12	1
Саракташский	1017,85	6	2292,37	2	541,79	14
<i>Юго-Западная зона</i>						
Илекский	481,11	20	726,60	26	378,65	23
Первомайский	601,45	15	1418,75	6	242,59	33
Ташлинский	374,81	29	775,40	22	362,64	24
<i>Западная зона</i>						
Александровский	280,99	34	379,64	30	300,64	28
Бузулукский	804,14	9	1276,86	8	431,70	20
Грачевский	689,79	12	1566,47	5	515,17	15
Красногвардейский	744,53	11	954,13	18	749,47	10
Курманаевский	302,08	33	468,10	29	169,38	35
Новосергиевский	469,31	21	772,82	24	392,85	21
Сорочинский	973,53	7	1232,06	9	1484,78	5
Тоцкий	156,76	35	270,82	33	200,00	34
<i>Северная зона</i>						
Абдулинский	426,92	27	905,00	20	268,85	32
Асекеевский	543,25	17	834,31	21	472,21	18

Продолжение таблицы Д.9

1	2	3	4	5	6	7
Бугурусланский	748,52	10	1918,60	4	582,88	12
Матвеевский	465,62	22	591,72	28	280,89	31
Пономаревский	868,67	8	1224,71	10	903,45	9
Северный	672,17	13	1088,21	12	386,52	22
Тюльганский	567,49	16	1386,38	7	473,05	17
Шарлыкский	454,03	23	634,74	27	354,42	25
<i>Южная зона</i>						
Акбулакский	520,97	19	934,00	19	435,39	19
Домбаровский	617,24	14	1160,71	11	1225,00	6
Соль-Илецкий	443,76	25	226,30	34	968,84	8

Таблица Д.10 – Распределение районов в природно-климатических зонах в разрезе типов по эффективности труда в 2012 г., единиц

Зоны	Восточная	Западная	Северная	Центральная	Юго-Западная	Южная	Всего
Э _{ТР СХП}							
Выше среднего	2	4	2	4	–	–	12
Ниже среднего	2	1	6	3	3	3	18
Низкий	2	3	–	–	–	–	5
Э _{ТР Р}							
Выше среднего	3	3	4	4	1	1	16
Ниже среднего	–	2	4	3	2	1	12
Низкий	3	3	–	–	–	1	7
Э _{ТР Ж}							
Выше среднего	3	1	–	2	–	2	8
Ниже среднего	2	2	4	2	–	–	10
Низкий	1	5	4	3	3	1	17

Приложение Е

Таблица Е.1 –Продукция сельского хозяйства в фактически действовавших ценах в 2015 г. (в сельскохозяйственных организациях; тысяча рублей)

	Всего	Продукция растениеводства	Продукция животноводства
Абдулинский	382574	347440	35134
Адамовский	1695421	1573785	121636
Акбулакский	225421	103168	122253
Александровский	513094	442205	70889
Асекеевский	955817	736850	218967
Беляевский	289130	182243	106887
Бугурусланский	552257	484337	67920
Бузулукский	1174311	937999	236312
Гайский	1537739	230915	1306824
Грачевский	499095	415743	83352
Домбаровский	120191	78909	41282
Илекский	324153	230689	93464
Кваркенский	960428	936869	23559
Красногвардейский	355541	315401	40140
Кувандыкский	429609	369140	60469
Курманаевский	478456	338383	140073
Матвеевский	317946	279545	38401
Новоорский	206325	143465	62860
Новосергиевский	972183	688351	283832
Октябрьский	1844497	1622902	221595
Оренбургский	3557708	519469	3038239
Первомайский	725297	618106	107191
Переволоцкий	658623	542624	115999
Пономаревский	158862	136464	22398
Сакмарский	6046027	921758	5124269
Саракташский	1726001	1339162	386839
Светлинский	221155	204306	16849
Северный	399420	296302	103118
Соль-Илецкий	560543	102620	457923
Сорочинский	907034	501662	405372
Ташлинский	1409685	832489	577196
Тоцкий	246111	151898	94213
Тюльганский	802174	696569	105605
Шарлыкский	907268	741723	165545
Ясненский	100113	74655	25458

Таблица Е.2 – Численность фактически работающих в
сельскохозяйственных организациях в 2015 г., человек

Муниципальные районы	Всего	В отрасли растениеводства	В отрасли животноводства
Абдулинский	414	160	120
Адамовский	752	299	122
Акбулакский	361	108	189
Александровский	344	162	125
Асекеевский	650	222	283
Беляевский	678	283	255
Бугурусланский	224	92	62
Бузулукский	736	337	179
Гайский	729	95	170
Грачевский	440	172	115
Домбаровский	202	119	21
Илекский	533	265	193
Кваркенский	835	590	60
Красногвардейский	300	128	47
Кувандыкский	344	162	125
Курманаевский	1070	395	625
Матвеевский	503	320	157
Новоорский	163	43	33
Новосергиевский	1963	841	699
Октябрьский	799	299	311
Оренбургский	1270	368	421
Первомайский	447	167	158
Переволоцкий	588	181	138
Пономаревский	90	48	25
Сакмарский	1457	375	394
Саракташский	1138	362	520
Светлинский	268	175	50
Северный	275	127	119
Соль-Илецкий	495	241	129
Сорочинский	850	562	164
Ташлинский	1966	779	711
Тоцкий	1093	496	361
Тюльганский	529	191	161
Шарлыкский	525	232	167
Ясненский	145	66	79