

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Уральский государственный аграрный университет»
Научно-исследовательский институт аграрно-экологических проблем
и управления сельским хозяйством

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЯХ

Монография

Екатеринбург
Издательство Уральского ГАУ
2021

УДК 331
ББК 65.01
Ф79

Авторы: Воронин Б. А. (введение); Потехин В. Н., Потехин Н. А., Семин А. Н. (пп. 1.1–1.3); Набоков В. И. (п. 2.1); Воронин Б. А., Воронина Я. В. (п. 1.4, пп. 2.2, 2.3); Карпухин М. Ю. (п. 2.4); Чупина И. П. (пп. 3.1, 3.4); Мокроносов А. Г. (п. 3.2); Фатеева Н. Б. (п. 3.3); Чупина И. П. (заключение)

Рецензенты: Рубаева О. Д., доктор экономических наук, профессор, научный сотрудник ИНИЦ Южно-Уральского государственного аграрного университета;
Зырянова Т. В., доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры бухгалтерского учета и аудита Уральского государственного аграрного университета

Ф79 **Формирование** и развитие человеческого капитала в сельских территориях: монография / Воронин Б. А., Потехин В. Н., Потехин Н. А. [и др.]. – Екатеринбург: Издательство Уральского ГАУ, 2021. – 136 с.

ISBN 978-5-87203-476-6

Монография посвящена актуальной теме – качественным и количественным характеристикам человеческого капитала, который играет огромную роль в формировании человека инновационного типа. Прежде всего роль человеческого капитала рассматривается в экологизации сельскохозяйственной деятельности, которая является приоритетной сферой трудовой деятельности человека в сельских территориях. Чтобы выполнить это предназначение, развитие человеческого капитала должно быть во взаимосвязи с развитием аграрной экономики. Содержание и структуру предлагаемой вниманию читателей монографии обусловила востребованность развития человеческого капитала в сельских территориях.

Первая глава посвящена эволюции теорий, методологий и практике по разработке таких вопросов, как рабочая сила, трудовые ресурсы, человеческий капитал. Во второй главе рассматривается формирование рынка человеческого капитала АПК. В третьей главе на базе результатов исследования представлен междисциплинарный концептуальный подход к формированию человеческого капитала сельских территорий. Монография может быть полезна преподавателям и студентам аграрных вузов, а также всем, кого интересует проблематика развития человеческого капитала в сельской местности.

УДК 331
ББК 65.01

ISBN 978-5-87203-476-6

© Уральский государственный аграрный университет, 2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

.....

ВВЕДЕНИЕ	5
-----------------------	---

Глава 1. ЭВОЛЮЦИЯ ТЕОРИЙ, МЕТОДОЛОГИЙ И ПРАКТИК ПО РАЗРАБОТКЕ ПРОБЛЕМЫ: РАБОЧАЯ СИЛА – ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ – ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ	9
1.1. Основные предпосылки к разработке проблемы	9
1.2. Эволюция основных подходов к разработке проблемы	20
1.3. Человеческий капитал, или формирование человека инновационного типа	38

Глава 2. КАЧЕСТВЕННЫЕ И КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	47
2.1. Формирование рынка человеческого капитала АПК	47
2.2. О роли человеческого капитала сельских территорий в реализации Доктрины продовольственной безопасности Российской Федерации	64
2.3. Сельское хозяйство – приоритетная сфера трудовой деятельности человеческого капитала сельских территорий	69
2.4. Роль человеческого капитала в экологизации сельскохозяйственной деятельности	75

Глава 3. РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЯХ ВО ВЗАИМОСВЯЗИ С РАЗВИТИЕМ АГРАРНОЙ ЭКОНОМИКИ	85
3.1. Взаимосвязь развития человеческого капитала и аграрной экономики в сельских территориях	85
3.2. Роль предпринимательского образования в развитии человеческого капитала сельской местности	92

3.3. Проблемы кадрового обеспечения АПК	108
3.4. Методологические основы обоснования и отбора кадровых маркетинговых стратегий	120
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	127
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	131
АВТОРСКИЙ КОЛЛЕКТИВ	135

ВВЕДЕНИЕ

.....

Первоначально под человеческим капиталом понималась лишь совокупность инвестиций в человека, повышающая его способность к труду – образование и профессиональные навыки. В дальнейшем понятие расширилось. Согласно данным Всемирного банка, в него включают потребительские расходы – затраты семей на питание, одежду, жилища, образование, здравоохранение, культуру, а также расходы государства на эти цели.

Человеческий капитал в широком смысле – это интенсивный производительный фактор экономического развития, развития общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности, обеспечивающие эффективное и рациональное функционирование ЧК как производительного фактора развития. Человеческий капитал – главный фактор формирования и развития инновационной экономики и экономики знаний.

Джекоб Минсер первым предложил термин «человеческий капитал» в своей статье «Инвестиции в человеческий капитал и персональное распределение дохода» за 1958 год. Затем понятие человеческого капитала (ЧК) появилось в публикации американского экономиста Теодора Шульца в 1961 году и Гэри Беккера в 1964 году. Теория человеческого капитала базируется на достижениях институциональной теории, неоклассической теории, неокейнсианства и других частных экономических теориях. Ее появление стало ответом экономической и смежных с ней наук на востребованность реальной экономики и жизни. Возникла проблема углубленного понимания роли человека и накопленных результатов его интеллектуальной деятельности на темпы и качество развития общества и экономики. Толчком к созданию теории человеческого капитала стали статистические данные роста экономик развитых стран мира, которые превышали расчеты, базирующиеся на учете классических факторов роста. Анализ реальных процессов развития и роста в современных условиях и привел к утверждению человеческого капитала в качестве основного производительного и социального фактора развития современной экономики и общества.

Вклад в развитие современной теории человеческого капитала внесли Т. Шульц, Г. Беккер, Э. Денисон, Р. Солоу, Дж. Кендрик, С. Кузнец,

С. Фабрикант, И. Фишер, Р. Лукас и другие экономисты, социологи и историки. Понятие человеческого капитала является естественным развитием и обобщением понятий человеческого фактора и человеческого ресурса, однако ЧК является более широкой экономической категорией.

Экономическая категория «человеческий капитал» формировалась постепенно, и на первом этапе ограничивалось знаниями и способностью человека к труду. Причем длительное время человеческий капитал считался только социальным фактором развития, то есть затратным фактором с точки зрения экономической теории. Считалось, что инвестиции в воспитание и образование являются непроизводительными, затратными. Во второй половине XX столетия отношение к человеческому капиталу и образованию постепенно кардинально изменилось.

Человеческий капитал (в широком определении) – это интенсивный производительный фактор развития экономики, общества и семьи, включающий образованную часть трудовых ресурсов, знания, инструментарий интеллектуального и управленческого труда, среду обитания и трудовой деятельности.

Различают физический капитал, финансовый капитал, природный капитал, интеллектуальный капитал и человеческий капитал, а также некоторые другие виды капитала. Национальное богатство включает физический, человеческий, финансовый и природный капиталы.

Человеческий капитал формируется за счет инвестиций в повышение уровня и качества жизни населения, в интеллектуальную деятельность, в том числе в воспитание, образование, здоровье, знания (науку), предпринимательскую способность и климат, в информационное обеспечение труда, в формирование эффективной элиты, в безопасность граждан и бизнеса и экономическую свободу, а также в культуру, искусство и другие составляющие. Формируется ЧК и за счет притока из других стран. Или обывает за счет его оттока, что и наблюдается пока в России.

В состав ЧК входят инвестиции и отдача от них в инструментарий интеллектуального и управленческого труда, а также инвестиции в среду функционирования ЧК, обеспечивающие его эффективность.

ЧК является сложным и распределенным интенсивным фактором развития. Он, словно кровеносные сосуды в живом организме, пронизывает всю экономику и общество и обеспечивает их функционирование и развитие. Или, напротив, угнетает при низком его качестве. Поэтому существуют объективные методологические трудности с оценкой его отдельной экономической эффективности, отдельной производительности, отдельного вклада в рост ВВП и в повышение качества жизни. ЧК через специалистов

и информационные технологии вносят вклад в развитие и рост экономики во всех видах экономической и производственной деятельности, в повышение качества и производительности труда во всех видах жизнедеятельности и жизнеобеспечения. В экономической деятельности, управлении образованные профессионалы определяют производительность и эффективность труда. А знания, качественный труд, квалификация специалистов играют решающую роль в эффективности функционирования и работы институтов и организации всех форм и видов.

Основными драйверами развития ЧК являются конкуренция, инвестиции, инновации. Инновационный сектор экономики, креативная часть элиты, общества, государства являются источниками накопления высококачественного ЧК, который и определяет направление и темпы развития страны, региона, МО, организаций. С другой стороны, накопленный качественный ЧК лежит в основе инновационной системы и экономики.

Чем же отличается человеческий капитал от человеческого потенциала? Индекс человеческого потенциала страны или региона рассчитывается по трем показателям: ВВП (или ВРП), продолжительность жизни и грамотность населения. То есть это более узкое понятие, чем ЧК. Последний поглощает понятие человеческого потенциала как свою укрупненную составляющую.

Чем отличается человеческий капитал от трудовых ресурсов? Трудовые ресурсы – это непосредственно люди, образованные и необразованные, определяющие квалифицированный и неквалифицированный труд. Человеческий капитал – понятие гораздо более широкое. ЧК включает, помимо трудовых ресурсов, накопленные инвестиции (с учетом их амортизации) в образование, науку, здоровье, безопасность, в качество жизни, в инструментальный интеллектуальный труд и в среду, обеспечивающую эффективное функционирование ЧК.

Для эффективного функционирования ЧК необходимо конкурентоспособное качество жизни, включая безопасность, экологию и жилищные условия, причем на уровне развитых стран мира. Иначе лучшие специалисты уезжают туда, где им удобнее жить и комфортнее и безопаснее работать.

Понятие человеческого капитала и информации, информационных технологий тесно переплетаются между собой. Более того, сами информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) возникают именно на стыке категорий информации и человеческого капитала, поскольку информационные потоки пронизывают все сферы жизни человечества и играют все нарастающую роль в условиях глобализации мирового сообщества. Сама по себе накопленная информация мертва без систем ее доставки потреби-

телям, без систем коммуникации, управления и обработки. Важность же значения информации для современной экономики и жизни общества уже вытекает из самого устоявшегося названия передовых постиндустриальных экономик – информационное общество, инновационно-информационная экономика, или экономика знаний.

Инновации в рыночной экономике есть следствие свободной конкуренции на рынках. При отсутствии источника генерации инноваций – конкуренции – отсутствуют и сами инновации или носят случайный характер. Желание и необходимость получить большую прибыль подталкивают частного собственника сделать что-то особенное, полезное, чего нет у конкурентов, чтобы его товар был привлекательнее и лучше продавался. Экономическая свобода, конкурентные рынки, торжество закона и частная собственность – вот те факторы, что автоматически генерируют инновации, спрос на них, инвестиции в инновационный продукт и мостят дорогу между идеей и инновационным товаром. Вне рыночной экономики со свободными конкурентными рынками создать ИЭ и самоподдерживающую генерацию инноваций и инновационных товаров невозможно априори.

Главные причины торможения научно-технической и инновационной деятельности в России – низкое качество ЧК и неблагоприятная, даже угнетающая, среда для инновационной деятельности. Снизилось качество всех составляющих ЧК: образования, науки, элиты, специалистов, качество жизни. И для венчурного бизнеса и инновационной экономики необходимо построить надежный фундамент.

Национальный человеческий капитал – человеческий капитал страны, являющийся составной частью ее национального богатства. Национальный человеческий капитал включает социальный, политический капитал, национальные интеллектуальные приоритеты, национальные конкурентные преимущества и природный потенциал нации. Национальный человеческий капитал измеряется его стоимостью, рассчитываемой различными методами: по инвестициям, методом дисконтирования и другими. Национальный человеческий капитал составляет более половины национального богатства каждой из развивающихся стран и свыше 70–80% развитых стран мира. Особенности национального человеческого капитала определяли историческое развитие мировых цивилизаций и стран мира. Национальный человеческий капитал в XX и XXI веках являлся и остается главным интенсивным фактором развития экономики и общества.

Глава I

ЭВОЛЮЦИЯ ТЕОРИЙ, МЕТОДОЛОГИЙ И ПРАКТИК ПО РАЗРАБОТКЕ ПРОБЛЕМЫ: РАБОЧАЯ СИЛА – ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ – ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

.....

1.1. Основные предпосылки к разработке проблемы

Человек и его рабочая сила в виде многочисленных терминологических модификаций до сих пор остаются ключевой и наименее разработанной социально-экономической темой в области развития цивилизации на Земле. Анализ накопленного опыта показывает, что введенный классиками экономических теорий А. Смитом, Д. Рикардо, К. Марксом, Г. В. Плехановым, В. И. Лениным и их последователями в научно-практический оборот понятийно-категориальный аппарат по данной тематике, основанный на субъективно-договорных началах, не учитывает действие объективных законов развития природы и общества.

Все это ставит социально-экономические исследования человека и его рабочей силы «с ног на голову», обеспечивая:

- 1) бег по замкнутому порочному «научно-практическому» кругу, из которого нельзя выйти, если следовать их теориям и методологиям;
- 2) субъективно-договорное, частичное познание в статике и условиях выделенности неопределенности выделенных явлений;
- 3) невозможность научно обосновать кардинальное решение постоянно накапливаемых и усиливающихся внутренних и внешних комплексных проблем в виде противоречий между действием объективных законов природы и общества, общественным воспроизводством, с одной стороны и с другой, носителем рабочей силы – человеком, наемным работником, развитие которого организовано по субъективно-договорным «экономическим» законам;
- 4) утверждение ложных взглядов, мнений, косвенных, «субъективно-договорных» оценок в денежной форме руководством государства роли че-

ловека – наемного работника в обществе, которые рассматриваются как средство, предназначенное лишь для функционирования постоянного капитала в виде переменного капитала и извлечения прибыли для частного собственника.

По существу, выделенные два классических направления в «экономических» теориях и методологиях направлены на обоснование научности, объективности, сохранение и достижение целей, интересов, потребностей и возможностей дальнейшего роста определенных групп, слоев населения и сообществ правящей элиты при любом строе. Здесь оказано значительное влияние на их труды работ Т. Мальтуса и Г. Гегеля.

Что касается Т. Мальтуса, то его античеловеческие воззрения не получили негативной оценки в «Капитале» К. Маркса. В то же время «Капитал» был написан с идеологических и классово-политических позиций, в которых трансцендентальная идея Г. Гегеля преобладала над объективными законами развития природы и общества. В свою очередь, В. И. Ленин эти грубые недостатки просто не заметил, но подал работу К. Маркса как научные открытия. Хотя С. А. Подолинский в своих работах 1880-х годов показал на объективных расчетах, что рабочая сила и наемный работник – это «не перпетуум мобиле». Он не может постоянно, каждые сутки, тратить своей энергии более ста процентов. Более того, В. И. Ленин в ходе пропаганды создал ореол подлинной научности работы К. Маркса и обосновал приоритет идеологии, политики над экономикой. Поэтому фраза В. И. Ленина «политика есть концентрированное выражение экономики» является ничем иным, как обычным приемом, с помощью которого скрывается сущность, приоритет комплекса социально-экономических, управленческих, природных факторов производства в политической и идеологической эквилибристике. В противовес этому закрепляется предпочтение и приоритет в пропаганде идеалистического, идеологического и политического субъективизма, волюнтаризма, научного невежества, основание права на ошибку руководителя в практике ручного управления и ничего не говорится о необходимости учета действия объективных законов развития природы и общества. В результате остаются также проблемными выводы В. И. Ленина в философии относительно «первичности материи и вторичности идеи» в его работе «Материализм и эмпириокритицизм». История показывала и показывает многочисленные образчики этого невежества и негативного отношения правящей элиты к населению в виде принимаемых и реализуемых научно необоснованных управленческих решений, нарушающих действие объективных законов развития природы и общества, ухудшающих постоянно качество жизни 96% общества и природную среду.

Несмотря на повсеместную распространенность выделенных подходов классиков к вопросу рассмотрения рабочей силы, тем не менее следует подчеркнуть субъективно-договорную и тупиковую сущность предложенных ими теоретических, методологических положений, выделенных «экономических» законов и сформулированных выводов относительно практики дальнейшего развития человека в природе. В основе их теории лежит закон сохранения энергии, отражающий развитие неживой материи. Последователи классиков так и остановились лишь на некоторых терминологических модернизациях и незначительных изменениях в аргументации субъективно-психологических положений. В результате всего этого были предложены два тупиковых «классических» учения, на базе которых возникло множество соответствующих концепций, точек зрения. Широкая заинтересованность в них правящей элиты и пропаганда их догматизма, сопровождались схоластическими дискуссиями и не позволяли длительное время, более 150 лет выйти на разработку подлинно научного, системно-целостного междисциплинарного методологического инструментария и подхода к полному познанию явлений природы и общества.

Например, в советский период по проблематике рабочей силы, трудовых ресурсов, трудовых коллективов ежегодно публиковалось более десяти тысяч книг и статей, в которых достаточно адекватно раскрывались отдельные стороны, аспекты реальной жизнедеятельности населения страны. В настоящее время создается впечатление о том, что выделенная тема уже решена, но есть некоторые отдельные вопросы, которые требуют некоторой модернизации. В этом русле постоянно ведутся редкие схоластические дискуссии и формулируются подобные рекомендации для органов образования и управления.

Аналогично вялотекущая работа ведется государственными органами образования, медицины, финансов, управления по уровням хозяйствования и схоластическое обсуждение ключевых вопросов по определению необходимого и достаточного размера номинальной заработной платы, пенсий, пособий, системы налогообложения, условий и содержания образования, жизни наемных работников, развития человеческого капитала. Причем, как правило, за основу берутся зарубежные рекомендации при составлении государственных образовательных стандартов и программ обучения.

Из научно-практического оборота и нормативных актов современной системы образования России исчезло понятие и важнейшая категория «воспитание». В результате на практике степень остроты проблематики по общей, профессиональной подготовке, рациональному использованию

кадров всех категорий постоянно усиливается в России и мировом сообществе. Наряду с этим различными методами активно проводится в жизнь концепция «золотого миллиарда».

Анализ и синтез отечественных и зарубежных публикаций позволили выделить два комплекса предпосылок, обуславливающих подходы к решению глобальной проблемы жизнедеятельности человека-общества в природе, предопределяющих развитие рабочей силы, совокупной рабочей силы общества, трудовых ресурсов, совокупного работника, человеческого капитала и самого человека-общества по уровням хозяйствования. В качестве основных предпосылок, предопределяющих развитие цивилизации, мировой науки, теорий, методологий и практик служат:

- 1) исходная модель жизнедеятельности человека-общества в природе;
- 2) избрание обществом и наукой ключевой идеи перспективы развития человека-общества в природе – замкнутая или открытая система;
- 3) узкодисциплинарное или междисциплинарное исследование, познание и разработка явлений природы и общества, а с ними – частичное или полное познание выделяемых категорий и их модификаций;
- 4) познание жизнедеятельности человека-общества в природе без учета или с учетом объективных законов развития природы и общества.

Все названные ключевые предпосылки непосредственно относятся к эволюции, познанию и разработке единой проблемы человек, его рабочая сила, трудовые ресурсы, совокупный работник, человеческий капитал, кадры инновационного типа с учетом изменений в фундаментальных, прикладных, социально-экономических, идеологических, политических, экологических и иных науках и практиках.

Из выделенных основных предпосылок глобального познания и соответствующей разработки стратегии, тактики и оперативного развития человека, его рабочей силы и т. д., общества в природе возникает два основных подхода и их модификации.

Первая предпосылка. Существует широко распространенная дискриминационно-деструктивная исходная модель жизнедеятельности человека-общества в природе «тиран – жертва», сформированная несколько тысяч лет назад под силовым влиянием и внедренная религиями, государствами в практику всех стран. Она обуславливает дальнейшее развитие всех наук, теорий, методологий и практик управления на субъективно-договорных началах, направленных на обеспечение преимуществ правящей элиты всех государств путем эксплуатации человека человеком.

Наряду с ней имеет место и альтернативная, подлинно гуманная исходная модель жизнедеятельности «каждый человек – хозяин своей жизни»,

основанная на действии законов развития природы и общества. Известно, что объективные законы природы нельзя отменить, изменить, что они влияют на всех людей и общество одинаково. Законы не создают предпочтений ни для кого. Объективные законы можно лишь учитывать или не учитывать в своей жизнедеятельности и деятельности общества в природе, тем самым улучшать или ухудшать условия жизни, сокращать среднюю продолжительность жизни и заниматься умышленным самоуничтожением человечества.

Вторая предпосылка. Ключевых идей рассмотрения перспективы развития человека-общества в природе также имеется две. Первая рассматривает данную систему «человек-общество в природе как замкнутую, отождествляя ее с развитием неживой материи. Для большинства современных теорий, методологий и практик характерна именно данная ключевая тупиковая идея. На ее основе разработана античеловеческая концепция Т. Мальтуса о том, что темпы роста производства материальных благ ниже темпов увеличения численности населения в странах и мире. Отсюда он делает вывод о том, что общественное производство не может обеспечить продуктами питания все население страны и мирового сообщества.

Для этого необходимо постоянно и умышленно уничтожать население путем организации войн, эпидемий и т. д. В 1945 году США и Великобритания выработали модернизированный вариант данной концепции в виде «золотого миллиарда», в которой утверждается идея о том, что на Земле должно проживать не более одного миллиарда человек. Остальная часть населения является лишней, и от нее надо избавляться. По определению М. Тетчер, в России достаточно 15 миллионов человек. Эта концепция активно реализуется руководством развитых стран на практике в виде эпидемий, снижения качества медицинского обслуживания, производства продуктов питания с ГМО, локальных войн и иных методов, о которых писал Т. Мальтус. В результате человечество занимается саморазрушением. Названная ключевая идея не имеет перспективы, как и дискриминационно-деструктивная исходная модель жизнедеятельности. На их основе правящей элитой формируются насильственным путем с субъективно-договорных позиций соответствующие неадекватные производственные и надстроечные отношения в обществе и мировом сообществе, которые ведут к деградации и самоуничтожению человечества.

Третья предпосылка. Первый вариант ее отражает частичное познание явлений природы и общества в условиях высокой степени неопределенности и формирования множества мнений, точек зрения, имеющих субъективно-договорной, фрагментарный, логический, структурно-функци-

ональный частичный уровень познания окружающего мира, в том числе человека, рабочей силы и ее модификаций. Данное направление разработано классиками политэкономии и марксизма-ленинизма. Оно является наиболее распространенным в теориях, методологиях, практиках и поддерживается повсеместно в социально-экономических науках и управлении общественным воспроизводством. Отсюда становится понятной неадекватность таких теорий, методологий, вырабатываемых, принимаемых и реализуемых на практике управленческих решений в государственной и хозяйственной деятельности.

Использование названных теорий, методологий и практик основано на приоритете субъективного над объективным, обеспечивается ручным управлением с помощью диктата власти и подчинения простого народа, рабочей силы, трудовых ресурсов, совокупного работника, человеческого капитала, населения страны правовым нормам, закрепленным правящей элитой и его инструментом – государством. Более того, сторонники этого направления постоянно стараются доказать невозможность разработки междисциплинарной системно-целостной междисциплинарной методологии познания явлений природы и общества.

Второй вариант характеризует подход с системно-целостной междисциплинарной методологии, основанной на учете действия объективных законов развития природы и общества. Она обеспечивает полное познание социально-экономических, производственных, надстроечных отношений, экологических и иных процессов в условиях определенности – знания адекватной структуры, содержания, механизма объективного общественно-воспроизводства и механизма рационального управления развитием по уровням хозяйствования человека-общества в природе, их рабочей силы человеческого капитала и всего населения страны с учетом законов природы и общества.

Анализ показывает, что большинство предложенных разработок по проблематике рабочей силы и ее модификациям, изложены преимущественно с узкодисциплинарных позиций. Они не раскрывают сущность, объективный механизм и механизм рационального управления развитием рабочей силы, трудовых ресурсов, совокупного работника, человеческого капитала. Как отмечал В. И. Вернадский, «исследователь имеет преимущественно дело с отдельной наукой... в свою очередь, практическая проблема имеет комплексный характер и ее решение предполагает комплексный, междисциплинарный подход». В то же время междисциплинарная методология позволяет полностью решить эти задачи и проблемы в условиях определенности, точно и значительно проще.

Четвертая предпосылка. Первое ее направление характеризует отказ от действия объективных законов природы и введение в научно-практический оборот субъективно-договорных надуманных «экономических» законов, концепций, которые, по мнению классиков и их последователей, являются «объективными» для определенных способов производства – закон стоимости для товарного производства в денежной форме, закон прибыли – для капиталистического товарного производства, закон постоянного планомерного роста общественных потребностей – для социалистического производства. Все исследования и размышления по этим «экономическим» законам никем из классиков и их последователей не рассматривались во взаимосвязи с действием объективных законов природы и общества. Например, никто из них не связал свои сформулированные «экономические» законы – стоимости, прибыли, планомерного роста общественных потребностей в процессе исследования – с ключевым всеобщим законом природы – законом сохранения мощности, который отражает выполненную человеком-обществом работу, измеряемую в кВт·ч и иных подобных величинах, с основным социально-экономическим законом человечества при любом строе, характеризующим необходимость постоянного увеличения доли полезных затрат-результатов и уменьшения доли бесполезных, вредных, потерь в структуре бюджета социального рабочего и свободного времени каждого человека-общества по уровням хозяйствования в природе.

Отсюда предложенные классиками и несколько модифицированные их последователями теории, методологии, практики не являются научными, так как имеют субъективно-договорные начала и не соответствуют объективным законам развития природы и общества. Все они направлены на обеспечение, функционирование ранее перечисленных предпосылок в виде сохранения и развития исходной дискриминационной модели жизнедеятельности «тиран – жертва», на обоснование «объективности» эксплуатации человека человеком в любых формах, частной собственности, сохранение власти и преимуществ правящей элиты общества во всех сферах.

Второе направление в рамках данной предпосылки характеризует качественно новый уровень разработки теории, методологии и практики общественного воспроизводства на основе повсеместного учета объективных законов развития природы и общества в управлении по уровням хозяйствования. Здесь выделяются всеобщие законы, которые действуют в неживой и живой материи. К ним относятся закон сохранения мощности, закон золотого сечения Фибоначчи, характеризующие обеспечение просто-

го, расширенного и деградационного развития рабочей силы человека-общества в кВт·ч и подобных величинах, закон сохранения кинетронного импульса, закон сохранения энергоинформационного потенциала, закон С. А. Подолинского и иные.

Всеобщие законы предопределяют действие социально-экономических законов развития общества, в том числе основной закон развития человечества, отражающего смысл и главную цель развития человека-общества в природе при любом строе. Без его учета в практике жизнедеятельности не может быть рационального развития общества, но будет наблюдаться деградация отдельных слоев и в целом общества при любом способе производства. Названный закон пронизывает красной линией все производственные и надстроечные отношения общественного воспроизводства, деятельность каждого человека, государства и субъектов управления, разделяет их на полезные, бесполезные, вредные затраты-результаты и потери в своем бюджете социального рабочего и свободного времени, измеряемые непосредственно в кВт·ч. Иными словами, он (закон) показывает непосредственно, что такое хорошо и что такое плохо для каждого человека с детского возраста и до конца жизни по всем уровням хозяйствования.

Однако наиболее распространенным в настоящее время является, по существу, только субъективно-договорной подход, который различается некоторыми модернизациями, предложенный классиками политэкономии и классиками марксизма-ленинизма. Несмотря на их кажущиеся внешние различия, они являются одинаково тупиковыми, ненаучными направлениями в социально-экономических исследованиях человека-общества в природе. Например, А. Смит и Д. Рикардо свои теоретические положения строили на основе религиозных и субъективно-договорных, в том числе социально заказных воззрений. В свою очередь, К. Маркс и В. И. Ленин на основе идеологических, классово-политических воззрений создали также свою субъективно-договорную и тупиковую теорию, методологию, практику. Между сторонниками этих учений, как между религиозными конфессиями, постоянно ведется борьба за признание приоритета.

В этих учениях никто из классиков никогда не рассматривал социально-экономические категории во взаимосвязи с объективными законами развития природы и общества. Отмеченное полностью относится и к публикациям их отечественных и зарубежных последователей, разрабатывающих общую проблему жизнедеятельности человека-общества в природе, наемных работников, рабочей силы, человеческого капитала. Отсюда следует согласиться с авторами, которые пришли к выводу о том, что труды

классиков (как и вся экономическая «наука»), по большому счету, не могут быть признаны и отнесены ни методологически, ни теоретически, ни практически, к системным или научным.

Следует также подчеркнуть, что данные тупиковые теории, методологии частичного познания и подобные практики образуют замкнутое инструментально-понятийное пространство, из которого нет выхода на научный уровень исследования, познания, разработки выделяемых проблем и рационального управления общественным воспроизводством, рабочей силой и т. д.

По своей сути, они предусматривают преимущественно субъективно-договорное обоснование жизнедеятельности человека-общества в природе, угодное целям и интересам правящей элиты; волюнтаризм, субъективизм в выработке, принятии и реализации управленческих решений; преимущественно ручное управление по всем уровням хозяйствования; ложную систему целей, интересов, критериев и показателей оценки затрат-результатов труда; сохранение во всех сферах жизнедеятельности власти и приоритетов элиты общества, частной собственности, эксплуатации человека человеком в различных социально-экономических, правовых и т. д. формах.

Подобный подход характерен для всех современных общественных наук, в том числе для информационных, управленческих, научно-технологических, экологических и иных отраслевых исследований.

В отличие от него предложенный нами подход к разработке социально-экономических проблем, в том числе человека-общества, рабочей силы, трудовых ресурсов, совокупного работника, человеческого капитала, кадров для общественного воспроизводства, с позиций системно-целостной междисциплинарной методологии позволяет не только выявить объективную сущность происходящих процессов в общественном воспроизводстве, но и точно определить на основе учета действия объективных законов природы и общества наиболее рациональные и полезные варианты развития системы «человек – общество – природа». Наиболее комплексное представление об учете действия объективных законов развития природы и общества по уровням хозяйствования дает таблица 1.

Основные объективные социально-экономические функции общества выполняет каждый человек, общество в целом, государство, хозяйственные организации и иные субъекты жизнедеятельности. Для каждого из них небезразлично, какие виды деятельности и результаты осуществляют и получают все участники и общество в целом с позиций полезности их для человека и общества. На этот вопрос отвечает действие всеобщего зако-

на сохранения мощности в обществе (отражение выполненной работы в кВт·ч) и основанный на нем главный социально-экономический закон развития человечества при любом строе, тоже отражающий в кВт·ч затраты-результаты всех видов деятельности с позиций полезности для человека-общества-природы.

Таблица 1

Организация общественного воспроизводства по уровням хозяйствования с учетом закона сохранения мощности, основного социально-экономического закона и выполняемых функций

Основные социально-экономические функции общества по уровням хозяйствования	Учет действия законов развития природы и общества с позиции полезности затрат-результатов в жизнедеятельности для человека-общества-природы, кВт·ч			
	Полезные	Бесполезные	Вредные	Потери
Воспроизводственная	1В/1Пол	1В/2Б	1В/3В	1В/4Пот
Измерительно-учетно-контрольная	2ИК/1П	2ИК/2Б	2ИК/3В	2ИК/4Пот
Распределительная	3Р/1П	3Р/2Б	3Р/3В	3Р/4Пот
Стимулирующая	4С/1П	4С/2Б	4С/3В	4С/4Пот
Организационная	5 О/1П	5 О/2Б	5 О/3В	5 С/4Пот

Путем непосредственного квалиметрического измерения в кВт·ч и подобных величинах затрат-результатов труда по каждому человеку, группам и слоям населения определяется точная характеристика структуры бюджета социального рабочего и свободного времени по уровням хозяйствования, расходы по инфраструктурным, материально-техническим, научным, природным, энергетическим, информационным и иным используемым ресурсам, выделяются недостатки и резервы. На их основе определяется полное или частичное выполнение основных социально-экономических и надстроечных функций обществом, государством и субъектами хозяйствования. Также на базе структуры бюджета социального времени по уровням хозяйствования ведется расчет рациональных личных и производственных потребностей общественного воспроизводства.

Одновременно возникает возможность на основе использования социально-экономических моделей рассчитать наиболее полезные варианты дальнейшего рационального развития совокупных производительных

и потребительных сил, производственных и надстроечных отношений в стране, отраслях производства, регионах и природной среды на стратегический, тактический и оперативный периоды, разработать адекватные комплексные мероприятия по их достижению.

Предложенное нами направление в фундаментальных, естественных, прикладных и общественных науках подтверждается общей тенденцией постоянно расширяющегося энергоинформационного пространства объективного мирового сознания, направленного:

- 1) на разработку и повсеместное внедрение качественно новой научной базы;
- 2) формирование системно-целостной междисциплинарной методологии, обеспечивающих полное и точное познание явлений природы и общества в условиях определенности;
- 3) разработку адекватной социально-экономической теории;
- 4) формирование фундаментальной системы подготовки инновационных кадров;
- 5) использование новых физических и социально-экономических принципов в прорывных и супертехнологиях, обеспечивающих получение постоянных полезных эффектов по всем уровням хозяйствования;
- 6) введение в научно-практический оборот системы информации на основе единиц размерности физических величин, гуманного права и управления нового поколения.

Таким образом, существующие предпосылки формируют соответствующие две группы подходов с множеством модификаций к познанию и развитию единой системы «человек – общество – природа».

В настоящее время наиболее распространенным является тупиковый подход, основанный:

- 1) на дискриминационной модели жизнедеятельности человека, направленной на реализацию концепции «золотой миллиард» любимыми методами;
- 2) методологии субъективно-договорного частичного познания в условиях высокой степени неопределенности, исключающей учет действия объективных законов развития природы и общества, но использующий надуманные «экономические» законы, систему ложных целей, принципов, критериев, интересов, потребностей, ложных показателей косвенной оценки затрат-результатов труда;
- 3) разработку и внедрение неадекватных теорий, направленных на сохранение денег и их пяти функций, частной собственности, дискриминационной модели и обеспечение господства правящей элиты.

Альтернативный подход основан:

1) на системно-целостной междисциплинарной методологии познания в условиях определенности с учетом действия объективных законов развития природы и общества;

2) гуманной модели жизнедеятельности человека-общества в природе;

3) непосредственном квалитетическом измерении доли полезных, бесполезных, вредных, потерь затрат-результатов труда в структуре бюджета социального рабочего и свободного времени по уровням хозяйствования в кВт·ч;

4) адекватной социально-экономической теории и практике рационального управления общественным воспроизводством, исключаящим приоритеты элиты в жизнедеятельности населения страны.

1.2. Эволюция основных подходов к разработке проблемы

Эволюция основных подходов к разработке проблемы человеческого фактора в производстве характеризуется выделенными предпосылками и их использованием в теории, методологии и практике жизнедеятельности человека-общества в природе. Это определяет общий уровень развития экономической теории и ее реальную социальную направленность. В условиях капиталистического способа производства сформировались основные подходы к познанию категории «рабочая сила» как совокупности используемых человеком своих физических и духовных способностей к труду в процессе производства материальных, духовных благ и услуг, исследуемых в стоимостной (денежной) форме. Анализ накопленного опыта позволяет выделить несколько этапов в разработке данной категории и ее модификаций.

Первый этап связан с трудами А. Смита и Д. Рикардо, которые впервые обобщили опыт, ввели в научно-практический оборот понятие наемного труда и описали в своих работах наиболее общие, на их взгляд, признаки и особенности капиталистического товарного производства.

Второй этап связан с исследованиями К. Маркса, который в «Капитале» ввел категорию «рабочая сила», дал определение, сделал вывод о том, что наемный труд и товар «рабочая сила» является источником производства

и получения прибыли. На этой основе он вскрыл эксплуататорскую сущность капиталистического производства.

Третий этап связан с работами В. И. Ленина, пропагандой идеи К. Маркса, проведением социалистической революции в России и началом строительства социалистического способа производства.

Четвертый этап отражает развитие теории и практики социалистического воспроизводства рабочей силы и ее модификациями.

Пятый этап связан с модификациями выделенной тематики в зарубежных буржуазных работах и практике организации труда наемных работников. На данном этапе вводится в научно-практический оборот категория «человеческий капитал»

Шестой этап отражает реставрацию в России капиталистического производства и автоматическое повсеместное введение в научно-практический оборот категории «человеческий капитал» во все отрасли и сферы жизнедеятельности на прежних теоретических, методологических и субъективно-договорных началах.

Седьмой этап в развитии теории и практики по выделенной проблематике, связан с переходом на инновационный тип производства, системно-целостную междисциплинарную методологию и соответствующее воспроизводство кадров всех категорий, человека-общества в качественно новых научно-технологических, социально-экономических, информационных, организационно-правовых, экологических и иных условиях.

На первом этапе отражаются начальные формы обобщения фактического опыта организации труда при капитализме, о положении наемных работников и отношениях в производстве между рабочими и капиталистами. А. Смит и Д. Рикардо дали наиболее общие подходы и размышления о товарном производстве и их особенностях при капитализме. Наряду с их подходом одновременно пробивалось также гуманное направление в организации труда, воспитании, общей и профессиональной подготовке наемных рабочих в буржуазном производстве в трудах Р. Оуэна и других авторов.

Анализ представленных работ показывает, что все авторы использовали фрагментарный (точечный) и логический (линейный) подходы, которые могут дать лишь частичное, поверхностное и ложное представление о выделенных объектах исследования.

На втором этапе сохранился выделенный подход, а с ним и уровень разработки выделяемой проблемы. К. Маркс в своей работе «Капитал» раскрыл механизм движения капитала и рабочей силы в денежной форме. На этой субъективно-договорной основе он дал определение категории «рабочая

сила»; определил с идеологических и классово-политических позиций эксплуататорскую сущность отношений между наемными работниками и капиталистами; сформулировал вывод о формировании капиталистическим способом производства и капиталистами своего могильщика – пролетариев, наемных работников, не имеющих никаких средств производства, кроме рабочей силы, способной создавать прибавочную стоимость (прибыль) для капиталиста.

Для того времени это был необычный и значительный идеологический, политический шаг в социально-экономических теориях и воззрениях на организацию общественного воспроизводства. Однако использование фрагментарного и логического подходов в познании явлений основывается на субъективно-договорных предположениях, допущениях, на логической последовательности изложения материала с позиций личной главной, как говорил Г. Гегель, трансцендентальной идеи, превращающейся в материю в практику. Для реализации своей идеи К. Маркс дополнительно ввел в оборот понятия «конкретный труд», «абстрактный труд», «деньги» и их пять функций, приравняв их необоснованно к товару, к золоту, затем ввел надуманные им «экономические» законы (стоимости и прибыли в денежной форме), обосновывая таким субъективным приемом их объективный характер.

На третьем этапе идеи К. Маркса и социализма широко распространились его сторонниками – Г. В. Плехановым, В. И. Лениным и другими. Оценка такого подхода в работах последователей в первом приближении была завышена и признана качественно новым, объективным методом материалистической диалектики, учением, отражающим исследование совокупности основных категорий капиталистического и иного производства. Такое признание сохранялось вплоть до самого проведения социалистической революции, строительства социалистического, коммунистического способов производства и разрушения СССР, социалистической системы и России.

Значительную лепту в распространение марксистского учения внес В. И. Ленин и его сторонники, которые проповедовали материалистическую диалектику. Анализ показывает, что если это метод материалистической диалектики, то с научной точки зрения в основу должен быть положен учет действия объективных законов природы и общества, обеспечивающих сохранение и изменение неживой и органической материи, в том числе и социальной. Однако классики марксизма-ленинизма и их последователи так и не смогли выделить объективные законы природы и общества, не раскрыли механизм объективного учета их действия в теории и практике,

а с ними не перешли на подлинно научный уровень разработки социально-экономической теории и методологии. Их учение так и осталось субъективно-договорным обобщением идей, политических воззрений о развитии способов производства, капитализма, социализма, коммунизма, осуществления социалистической революции и строительства социализма на уровне фрагментарном, логическом и частично структурно-функциональном. Названные подходы позволяют лишь частичное познание явлений природы и общества в условиях высокой степени неопределенности и в статике. На этот счет в философии, социальных, экономических науках, управлении, кибернетике, психологии, экономической математике возникло целое направление – выработка и принятие решений в условиях высокой степени неопределенности, – характерное для ручного управления.

Отсутствие объективной теории социалистического производства привело к неоправданным никакими гуманными идеям и масштабным потерям, уничтожению невинного населения и разрушению экономики России в ходе осуществления социалистической революции и строительства социализма. Правда, своей активной позитивной деятельностью против троцкистов И. В. Сталин внес существенные положительные поправки в обсуждение теории, толкование основных категорий социалистического производства, в практику развития и повышения благосостояния всего населения, экономики Советского Союза и рабочей силы.

Четвертый этап связан со строительством социалистической организации общественного воспроизводства, который начался с организации всеобща всего населения России; дискуссий о социалистической организации труда; осуществления первой индустриализации в промышленности и сельском хозяйстве; определения и проведения масштабных работ по изменению системы образования, здравоохранения; исследования практики управления и организации повышения общей и профессиональной подготовки кадров всех категорий; роста производительности труда, развития творческой активности трудящихся и всего населения страны в изобретательстве, участия в управлении по уровням хозяйствования, в повышении благосостояния всего населения страны.

В середине 20-х годов XX века сформировалось девять направлений по разработке проблемы кадров, рабочей силы, организации труда, которые впоследствии свели к трем: организации эффективного труда и социальных условий производства; развитию организации технологии производства; совершенствованию системы управления по уровням хозяйствования. К ним относятся труды А. К. Гастева, С. Г. Струмилина, Н. А. Вознесенского и других. Например, С. Г. Струмилин, заместитель председателя Госплана

СССР по проблемам экономической эффективности образования, сформулировал закон убывающей продуктивности школьного обучения, согласно которому с возрастанием количества ступеней обучения снижается его экономическая рентабельность для государства, а квалификация рабочих повышается медленнее, чем число лет, затраченных на их обучение. С. Г. Струмилин выявил зависимость между степенью квалифицированности работников и сроками их обучения. Им установлены методы определения оптимального периода школьного обучения и размеров расходов на образование каждого рабочего с учетом роста национального дохода государства – введение всеобщего начального образования дало в СССР экономический эффект, в 43 раза превышающий затраты на его организацию; рентабельность начального обучения для лиц физического труда в 28 раз превысила себестоимость обучения, а капитальные затраты на него окупились через 1,5 года.

Результатом общей работы явилось повсеместное внедрение в 1939 году системы «Методы повышения эффективности производства» (МПЭ), охватившей государственные органы управления, научно-конструкторские, производственные и иные организации и предприятия, в том числе совхозы, колхозы, кооперативы, артели. Положительными чертами данной системы явились общая, в том числе значительная материальная заинтересованность всех членов трудового коллектива, даже тех, кто не участвовал в эксперименте по принятию повышенных обязательств, в выполнении производственного плана; социально-экономической, политической, социально-культурной и иной формой развития позитивного творчества трудящихся масс по всем уровням хозяйствования; формой организации внутренних условий на предприятии для кратного повышения роста производительности труда и соответствующего снижения издержек производства; методом социалистического воспитания и формирования резерва кадров на выдвижение в руководители всех уровней и т. д.; проявления сознательности и активности всего населения в повышении эффективности управления по всем уровням хозяйствования. Эта система оказала значительную помощь также в победе над фашизмом в Великой Отечественной войне.

После смерти И. В. Сталина система МПЭ была полностью ликвидирована по личному решению Н. С. Хрущева. Это негативно сказалось на эффективности общественного производства и творческой активности трудящихся масс. Советский Союз вступил в эпоху усиления субъективизма, волюнтаризма, административно-командного руководства хозяйством без учета объективных текущих и определения перспективных экономи-

ческих условий, с соответствующим подбором угодных на руководящие должности кадров, введением двойных и т. д. стандартов в отношении руководителей и простого народа.

Значительную негативную лепту в данную тенденцию внесли отечественные экономисты, философы-социологи. По мнению Т. И. Заславской, малые деревни являются «неперспективными». Для повышения эффективности развития сельского хозяйства необходимо создать более крупные, концентрированные совхозы, колхозы и организации, которые и будут перспективными. По результатам отдельных Уральских социологов был сделан подобный необоснованный вывод о том, что для рабочих большинства распространенных профессий в промышленности и сельском хозяйстве достаточно иметь 7–8 классов общеобразовательной школы.

Такие исследования и необоснованные выводы строились на отдельных догматических положениях классиков марксизма-ленинизма, связанных с косвенными методами оценки состояния, измеряемые в денежной субъективно-договорной форме. К сожалению, предложение по «неперспективным» деревням было широко реализовано в практике СССР даже без обсуждения в трудовых коллективах, научных учреждениях, в министерствах и Госплане. В результате стране был нанесен стратегический прямой и косвенный масштабный ущерб в виде ухудшения качества жизни на селе и в городах, охвативший десятки миллионов человек Советского Союза. Страна лишилась национальных традиций в формировании резерва кадров для сельского хозяйства и других сфер жизнедеятельности. Одновременно это привело к сокращению рождаемости населения в стране, ухудшению производственных показателей в сельском хозяйстве, снижению объемов и темпов роста производства сельскохозяйственной продукции, а развитие сельского хозяйства в целом было направлено на тупиковый – экстенсивный – путь, который наблюдается и в настоящее время.

Принимаемые подобные неадекватные решения усилили недостатки в прогнозировании и планировании межотраслевого и территориального управления экономикой страны. Это связано с приходом к власти Н. С. Хрущева, который единолично отменил ранее принятые решения и проводимые мероприятия Политбюро и Пленумов ЦК КПСС о развитии теории социалистического производства от 1949–1951 годов, связанные с намечаемыми кардинальными и масштабными преобразованиями в экономике СССР. В то же время возросли субъективно-волюнтаристские методы принятия и реализации решений по стратегическим, тактическим и текущим проблемам внутренней и внешней политики страны.

После принятия подобных политических, научно-технических решений перед экономистами ставили задачи обосновать их правильность и необходимость. В результате по всем направлениям усилились негативные тенденции в развитии идеологии, политики, в общественных науках, управлении и практике экономики страны. Снизились темпы роста валового внутреннего продукта. Приоритетными в науке стали догматизм, схоластика в исследовании социально-экономических и надстроечных отношений, цитатничество марксистско-ленинских теоретических положений и материалов Пленумов ЦК КПСС и решений съездов КПСС.

Тем не менее на предприятиях активно изучались социально-экономические, эргономические условия повышения эффективности производства, текучести кадров по профессиям и т. д. Практика опережала теоретические и методологические наработки. Однако приоритет идеологии, политического подхода, ручного управления, усиление субъективизма и волюнтаризма в выработке и принятии управленческих решений, бесконтрольность и безответственность представителей высших эшелонов власти в выборе позитивной стратегии и тактики развития страны, начиная с 1953 года (после смерти И. В. Сталина) все больше приводили к негативным последствиям. По этой причине был избран преимущественно экстенсивный тип развития отраслей промышленности, сельского хозяйства и других сфер, неадекватные пятилетние и годовые планы приводили к тому, что на всех предприятиях не хватало для развития порядка 12–15% рабочих и служащих. В то же время текучесть составляла примерно 15–17% ежемесячно. Это относилось ко всем сферам жизнедеятельности.

Для центральных управленческих организаций (министерств, ведомств, крупных городов, НИИ, АН) характерным было наличие существенной доли в числе сотрудников (более 40%), работающих не по профилю подготовки. По этой причине с 1957 года каждые пять лет Госкомстат СССР проводил масштабные обследования по изменению состава рабочих кадров, служащих и руководителей по профессиям и специальностям в промышленности, сельском хозяйстве и других сферах.

В 60-е годы отечественными учеными было введено в научно-практический оборот понятие «трудовые ресурсы». К ним относилось все трудоспособное население, включая занятое и не занятое в общественном производстве. Отмеченное было связано с необходимостью увеличения занятости всего трудоспособного населения за счет улучшения оплаты и сокращения тяжелых условий труда, повышения качества социальных, бытовых, культурных и т. д. условий на производстве, сокращение текучести кадров, повышение качества жизнедеятельности семей, обеспечение

благоустроенным жильем, детскими садами, школами и т. п. В целом это было требование экстенсивного типа воспроизводства.

Работа над комплексной программой «Система жизнеобеспечения человека в космосе» потребовала более углубленного изучения и исследования человека с физико-биологических, психологических, эргономических и иных позиций, определения целей, интересов, потребностей, возможностей роста человека-общества, повсеместного внедрения экономико-математических методов в отраслевое и территориальное прогнозирование, планирование страны.

По результатам анализа заместителя Госплана СССР Г. М. Сорокина, все пятилетние планы после 1955 года недовыполнялись на 30–35% из-за их необоснованности. В этой связи в конце 60-х годов «Советом по стратегии развития СССР» под руководством П. Г. Кузнецова была проведена огромная работа по повышению эффективности планирования. Были привлечены необходимые научные силы из всех сфер жизнедеятельности. Наиболее слабым звеном в данном совете оказались экономисты. Они не смогли предложить адекватные подходы к социально-экономическим исследованиям и разработкам, а потому по-прежнему занимались схоластикой и выдавали зарубежные разработки как последние достижения экономической науки.

Это относится к экономико-математическим работам, в которых до сих пор применяется структурно-функциональный подход, негодный методологический аппарат в виде неадекватных социально-экономических моделей – производственной функции, расчета коэффициентов регрессии и подобных, использующих линейные модели, линейный математический аппарат и закон сохранения энергии. Все эти инструменты отражают изменения в неживой материи. Их использование в расчетах по социально-экономическим объектам делает неадекватными выводы и рекомендации по причине неадекватности методологии. В случае следования таким выводам и рекомендациям в практике развития социально-экономических процессов и управления ими заранее известно, что эти решения будут разрушать общественное производство.

К сожалению, данное тупиковое и деструктивное направление в экономической науке широко распространено в настоящее время в системе управления Россией по всем уровням хозяйствования и при исследовании всех социально-экономических объектов, в т. ч. рабочей силы, трудовых ресурсов, человеческого капитала.

В результате плодотворной работы «Совета по стратегии развития СССР» и множества научных коллективов по физическому направлению

в экономике под руководством В. М. Глушкова, П. Г. Кузнецова, М. И. Гвардейцева и других была подготовлена программа по автоматизированному управлению государством, использованию АСУ в планировании, классифицированы законы природы и общества, введена в научно-практический оборот социально-экономическая единица измерения в виде структуры бюджета социального времени одного миллиона человек, проживающих на одной территории.

Она явилась единственной объективной величиной и основой комплексного управления общественным воспроизводством, связанной с всеобщим законом сохранения мощности, человеком, его семьей, трудовыми коллективами, населением территории, отраслью через структуру бюджета социального рабочего и свободного времени человека и всего общества.

Это поставило во главу угла в планировании и управлении не деньги, не технику и технологию, не идеологию и политику, не производственные и надстроечные отношения, а самого человека и все аспекты его жизнедеятельности, выраженные в системе целей, интересов, потребностей, возможностей дальнейшего роста. Определение их рациональных величин в системе размерностей физических величин применительно к конкретным территориям, условиям развития по уровням хозяйствования является главной задачей планирования, управления, организации общества и его институтов во все времена и при любых способах производства.

Такой подход дал новый импульс, позволяющий во взаимосвязи со структурой бюджета социального времени населения определять реальные рациональные цели, интересы, общественные, личные и производственные потребности, возможности, рассчитываемые опытным путем по категориям населения, причем не в стоимостной форме, а в реальных продуктах и услугах, переведенных затем в денежное выражение (по возрасту – дети, учащиеся и т. д., занятые в производстве с учетом природно-климатических условий и т. п.). Потребности определялись медицинскими и специализированными организациями в виде наборов рационального питания, наборов одежды и т. д., рассчитываемые в кВт·ч, расходы на формирование рабочего, должностного и т. д. места.

Р. О. ди Бартини и П. Г. Кузнецовым была осуществлена классификация действия законов природы и общества (законов сохранения и законов изменения), разработана таблица всеобщих размерностей физических величин, значимость которой для науки и практики трудно оценить. Также был выделен закон сохранения мощности, отражающий выполненную обществом работу, измеряемую непосредственно в кВт·ч. Это был весьма

важный шаг на пути развития отечественной и зарубежной экономической науки.

В конце 80-х годов XX века нами были введены в научно-практический оборот следующие категории и понятия: «совокупный работник» (отражает структуру и содержание занятого трудоспособного населения); система воспроизводственных циклов и фаз развития по уровням хозяйствования; концептуальная модель обновления основных факторов воспроизводства по уровням хозяйствования; уровни познания явлений природы и общества; «социально-экономические инварианты» и адекватные социально-экономические модели развития человека-общества-совокупного работника в природе, адаптирована к социально-экономическим процессам и моделям, методология упрощенного расчета Г. Крона. Возникла возможность непосредственно и целостно, во взаимосвязи с общественным воспроизводством рассматривать в динамике развитие населения, рабочей силы, трудовых ресурсов, совокупного работника по уровням хозяйствования, измеряя все потоки в кВт·ч.

Пятый этап характеризуется развитием зарубежной экономической теории в отношении рабочей силы и ее трансформации под влиянием успехов социалистического производства, индустриализации СССР, победе в Великой отечественной войне 1941–1945 годов и восстановлении к 1947 году экономики страны.

В условиях кризиса в середине 30-х годов XX века на предприятиях США была введена социолого-управленческая система «человеческих отношений» (авторы Э. Мэйо, Д. Макгрегор, А. Маслоу, Р. Лайкерт и другие), которая формировала партнерские отношения между наемными работниками и капиталистами. На смену понятиям «капиталист» и «наемный рабочий» пришли термины «работодатель» и «работник».

В 1957 году предприятия Г. Форда находились на грани разорения. Необходимо было вложить значительные инвестиции в обновление технологии производства на предприятиях. По совету юристов были выпущены пакеты акций малым достоинством, чтобы их могли приобрести работники предприятий и тем самым помочь обновлению производства. Этот процесс был проведен очень быстро и аккуратно. Никто из нежелательных лиц и организаций не смог купить контрольный пакет, хотя он составлял уже немногим более 10% (для владения необходимо иметь более 50% акций). Проведенное мероприятие сделало рабочих данных заводов участниками акционерного капитала. Отсюда возникло понятие «человеческий капитал», характеризующее участие наемных работников не только в производстве предприятия, но и в акционерном капитале. Такой подход стал сбли-

жать позиции наемных рабочих и работодателей. На этой основе возникли понятия «работник капитала» и «работник труда».

Кроме того, в процессе обновления основного капитала Г. Форд изменил экстенсивную структуру производства на интенсивный тип. До изменений было два подразделения: основное и вспомогательное производство. После преобразований – подразделения, выпускающие текущую продукцию; подразделение, полностью обновляющее технологию производства; подразделение, выпускающее на новой технологии новую модель продукции. В результате каждые 7 лет происходило обновление производства, моделей продукции и квалификации кадров. Старую технику и технологии стали продавать в третьи страны, отдел капитального ремонта и вспомогательное производство были упразднены как ненужные. Это способствовало более эффективному проявлению творчества работников, их перемещению внутри предприятия по названным подразделениям, обеспечивало постоянный научно-технологический прогресс и поддерживало высокий спрос на новую продукцию.

В 60-е годы XX века конкуренция крупнейших концернов США внутри страны достигла предельной остроты. В результате государство вынуждено было активно вмешаться в их борьбу, чтобы сократить значительные потери в экономике страны. В начале 70-х годов в условиях глубочайшего экономического кризиса в США был принят закон о создании программы наделения работников акциями. Он был принят, прежде всего, из идеологических соображений, как вызов советскому строю. Конгресс тогда признал, что в США слишком мало капиталистов, слишком много наемного труда и слишком велика концентрация собственности в руках одного процента населения, а это опасно для капитализма в принципе.

В основе этого опыта лежали теоретические и практические разработки банкира Л. О. Келсо, который обосновал и внедрил в экономику США такой способ ведения предпринимательской деятельности, каким являются акционерные общества, полностью или частично принадлежащие их работникам. Им были разработаны и воплощены в жизнь различные варианты моделей обеспечения работников долями капитала акционерных обществ, в которых они работают. Наиболее известный и получивший широкое распространение в США и других западных странах вариант – план создания акционерной собственности работников предприятия (ESOP – Employee stock ownership plan, что дословно значит «Программа наделения работников акциями»). В рамках программы ESOP при государственной поддержке происходит учреждение доверительного фонда, являющегося держателем акций общества. Акции приобретаются за счет банковского

кредита и по мере его погашения распространяются среди работников акционерного общества.

Много общего с ESOP имеет «Программа 401», согласно которой соответствующие фонды формируются на паритетных началах акционерным обществом и его работниками. Кроме этого, существует множество внутрифирменных программ создания рабочей собственности. Но наиболее широкое распространение не только в США, но в других странах (Англии, Испании, Италии, Израиле, Южной Корее, Японии, Венгрии, Польше и др.) получила именно система ESOP, что явилось основанием возникновения понятия «человеческий капитал».

По состоянию на 2012 год в США было 12 000 фирм, которые применяют модель ESOP (в собственности работников там находится от 5 до 100% капитала). В этих фирмах занято 13% рабочей силы страны. Их активы составляют 120 млрд долларов США.

Компании, применяющие метод ESOP, обладают целым рядом неоспоримых преимуществ. Они становятся более производительными и конкурентоспособными. Они расширяются, нанимают больше рабочих и служащих, выплачивают больше налогов. Стало уже обыденным явлением, что работники компаний, использующих метод ESOP, уходят на пенсию, располагая акциями на сотни тысяч долларов. Продажа этих акций компании или сохранение их ради дивидендов при условии, что компания остается в собственности работников, гарантирует обеспеченную жизнь пенсионеров. Оказался несостоятельным самый главный довод противников собственности трудовых коллективов о приоритетной и безусловной ориентации последних на увеличение заработной платы и дивидендов в ущерб расширению и обновлению производства, повышению его эффективности. В 1992 году рост стоимости акционерного капитала на 1000 предприятий США, участвующих в программе ESOP, составил 23%, тогда как на 6000, не участвующих в ней, – всего 4%, то есть в 6 раз меньше.

Суть метода ESOP свои истоки берет в бинарной экономике, предполагающей наличие двух равноправных собственников как фактора устойчивого развития предприятия и экономики в целом. В качестве этих собственников выступают не только собственники средств производства в их традиционном понимании («работники капитала»), но и наемные работники («работники труда»), имеющие свою долю в совокупном капитале фирмы, то есть являющиеся собственниками все тех же средств производства. Для того чтобы этого (т. е. равноправия «работников капитала» и «работников труда») добиться, необходимо согласие этих двух собственников за счет продажи акций предприятия наемным работникам и законодательное за-

крепление. Причем бесплатная раздача «даровых» акций работникам предприятия, по мнению автора программы, не сформирует из него активного хозяина капитала со всем набором прав собственника. Необходима именно продажа акций этому работнику. Понятно, что не все наемные работники хотят, способны и могут стать собственниками – «работниками капитала». Государство, общество и действующие собственники капитала обязаны предоставить им эту возможность. Другое дело, захотят ли (и сумеют ли) они, работники предприятия, этой возможностью воспользоваться или нет.

Законодательство о государственной поддержке развития собственности работников было принято в США на федеральном уровне значительно позже – в 1974 году. Основная цель этих законов – с одной стороны, более справедливое распределение собственности, усиление роли стимулов к труду, усиление социальной защиты работников и увеличение численности среднего класса. С другой стороны, эти законы не изменяют сущность капитализма.

Основная их цель – прежде всего, сохранение существующей экономической капиталистической системы хозяйствования в целом через снятие некоторых социальных противоречий путем введения дискриминации – раскола среди наемных работников. И не просто сохранение, а ее укрепление.

На основе принципов программы ESOP, принятой в США и других странах с развитой рыночной экономикой, был разработан и принят Федеральный закон Российской Федерации № 115-ФЗ от 9 июля 1998 г. «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)», но со своей спецификой. За все время действия этого закона было зарегистрировано всего порядка 150 народных предприятий.

Производственно-финансовые показатели таких предприятий (объемы производства и реализации товарной продукции, среднемесячная зарплата, рентабельность) – на уровне или выше средних по отрасли. Практика показывает, что 75–100% их продукции поставляется на внутренний рынок, 5–25% экспортируется в ближнее и дальнее зарубежье. Активно развивается социальная инфраструктура (на балансе предприятий – жилье, детские сады и ясли, поликлиники, пансионаты и дома отдыха, ЖКХ). На социально-культурные нужды ежегодно направляется не менее 30% прибыли. Обязательный выкуп акций у работников, уходящих на пенсию, гарантирует им солидную прибавку в десятки и сотни тысяч рублей. Несмотря на положительный экономический эффект, по сути, закон о народных предприятиях не работает.

Более глубокий анализ категорий «рабочая сила», «человеческий капитал» свидетельствует о том, что физические и духовные способности человека к труду не являются капиталом, о котором говорили в свое время классики политэкономии, К. Маркс и их последователи. Сами способности к труду прибыли не приносят. Они позволяют в процесс производства создавать прибыль и получать заработную плату, которая, как известно, доходом не является. Это есть лишь часть возмещенного необходимого и прибавочного труда наемного работника, затраченного в процессе производства, зависимого полностью от субъективного желания капиталиста-работодателя.

Однако включение наемного работника в состав совокупного акционерного капитала позволяет ему иметь заработную плату и некую прибыль как сособственнику данного функционирующего капитала. Здесь использован организационно-политический прием нивелирования реальных и формальных сособственников капиталов путем введения в научно-практический оборот нового термина – «человеческий капитал», который не меняет сущности капиталистического производства, но значительно изменяет сознание и поведение участников такого производства. Одновременно меняется политическая оценка наблюдаемых событий, направления исследований, создается импульс для нового витка схоластических дискуссий, подходов, аргументаций и соответствующих выводов социального, психологического, идеологического, политического и иного характера, сохраняющих тем не менее частичное познание явлений в природе и обществе и очень похожие на наукообразные разработки. Более того, реальные крупные собственники капитала в таких условиях имеют возможность использовать капиталы мелких и средних собственников преимущественно в своих целях и интересах.

Шестой этап связан с реставрацией государственно-монополистического капитализма в России в ходе «либерально-демократической» перестройки по рекомендациям США и Великобритании. В результате глобализации мировой экономики, идеологии и политики были сформированы единые требования к воспитанию, системе общего и профессионального образования, медицинского обеспечения, к специализации, кооперации наук, производств, торговли, банковской сети, природным, финансовым и людским ресурсам. К сожалению, на долю России выпали самые негативные последствия по всем этим направлениям. Она превратилась в финансово-сырьевой придаток и управляемую территорию со стороны развитых мировых держав, их концернов и международных организаций – МВФ, ФРС и других.

Одной из стратегических проблем явилось введение Болонской системы образования в России, которая направлена на программированное отупление в процессе воспитания, общего и профессионального образования по рекомендациям, разработанным спецслужбами США и Великобритании, которые подготовили учебные программы, систему управления, соответствующие учебники, методические рекомендации, осуществляющие постоянную подготовку и переподготовку российских учителей, преподавателей в своих центрах. В итоге качество подготовки в школах, колледжах, вузах, по данным исследований отечественных и зарубежных специалистов, значительно ухудшилось. По этой причине сейчас уже почти все государства, в т. ч. США и Великобритания, кроме России, перешли на бывшую советскую систему образования.

Седьмой этап связан с переходом на системно-целостную междисциплинарную методологию познания и развития человека-общества в природе и инновационный тип производства. Предложенная нами методология создает новое качество познания единой системы – «природа – общество – человек» с учетом действия совокупности объективных законов развития в условиях определенности. Появляется возможность комплексно, точно, более просто, с меньшими затратами времени, полно и квалитетически измерять все социально-экономические процессы-потоки, производственные и надстроечные отношения в кВт-ч и подобных величинах, получать адекватное представление о выделяемых объектах во взаимосвязи с объективными законами развития природы и общества. Этого требует также переход на инновационный тип общественного воспроизводства, обеспечивающий комплексное решение всей совокупности внутренних и внешних проблем развития России и важнейшего звена – человека-общества – в природе.

Такой тип производства основан на качественно новой научной базе; предполагает использование новых физических и социально-экономических принципов в прорывных и супертехнологиях, создающих экологически чистое производство, фундаментальную общую и профессиональную подготовку инновационных кадров; информационные технологии, системы права и управления нового поколения, направленные на постоянное получение совокупного эффекта со знаком «плюс» по уровням хозяйствования.

Переход на системно-целостную междисциплинарную методологию обеспечивает полное познание данных категорий во взаимосвязи их с развитием человека, семьи, воспроизводством общества, производства, используемых средств производства, производственных, надстроечных

и экологических отношений в их единстве с учетом действия объективных законов природы и общества. В основу берется динамическая социально-экономическая модель развития человека и его составной части – физических и духовных способностей к труду и иным. Эта модель включает:

1) циклы и фазы развития человека: зачатие, рождение и продолжение жизни по социальным и экономическим этапам жизни – дошкольное и последующее воспитание, общая и профессиональная подготовка и переподготовка, трудовая активность, выход из активной трудовой деятельности, общественно-полезная деятельность на пенсии, уход из жизни;

2) виды общественно необходимой личной и производственной деятельности;

3) затраты ресурсов по уровням хозяйствования личности и общества.

Предложенная модель позволяет учесть все элементы жизнедеятельности человека-общества в природе, не пропустив ни мельчайших подробностей, необходимых для познания, даже не видимых и не представляемых аспектов, таких как формирование рационального внутреннего духовно-нравственного, энергоинформационного потенциала, нервно-психического, физиологического мира человека, его целей, интересов, потребностей, возможностей дальнейшего роста, внешних условий, природной среды, предопределяющих рациональное его развитие и жизнедеятельность на всем протяжении жизни.

Квалиметрические данные о структуре бюджета социального времени всегда отражают причинно-следственную связь между прошлым и настоящим в жизнедеятельности человека и общества в природе, тем более что при учете действия всеобщих законов сохранения мощности, закона золотого сечения, а также, например, закона сохранения энергоинформационного потенциала человека, отражающего необходимость полезно (правильно, доброжелательно) думать и поступать (действовать) в отношениях с природной средой, людьми, с которыми совместно трудиться или общаешься и т. д. Это формирует рациональную (полезную) мыслительно-духовную и физиологическую деятельность человека, обеспечивает увеличение доли полезных затрат-результатов и уменьшение доли бесполезных, вредных, потерь затрат-результатов в структуре бюджета своего социального времени. Известно уже давно, что мысли материальны, так как нет информации без энергии. Данный закон характеризует циклы движения, накопления и использования энергоинформационного потенциала человека, сообществ, общества, человечества в пространстве и времени на Земле и во Вселенной в виде полезных, бесполезных, вредных, потерь, а также соответствующее обратное воспроизводство, распределение (пе-

перераспределение), обмен и потребление (личного и производственного) между людьми и возвращение этого энергоинформационного потенциала инициаторам прямо или косвенно в соответствующих формах.

К сожалению, предшествующие подходы частичного познания не позволяют целостно подойти к познанию человека и его качеств в процессе жизнедеятельности. Междисциплинарная методология и представленный нами набор инструментов позволяют вести целостное познание на всех микро-, мезо-, макро- и сверхуровнях жизнедеятельности человека-общества в природе и его способностей с учетом действия всей совокупности законов развития природы и общества в текущий и перспективный период пространства и времени. Одновременно возникает вполне обоснованный вывод о том, что категория «человеческий капитал» не является объективной и не имеет перспективы на будущее. Она характеризует установленные силовым путем дискриминационные надстроечные и производственные отношения человека к человеку в составе самих наемных работников в процессе движения капитала в денежной форме в целях сохранения частной собственности, господства правящей элиты, эксплуатации и дискриминационно-деструктивной модели жизнедеятельности человека-общества в природе.

Таким образом, по мере развития экономической теории и практики изменяется понятийный аппарат, характеризующий категории «рабочая сила», «человеческий капитал». В условиях частичного познания и по мере субъективно-договорной идеологической, политической, социальной, производственной, экономической, демографической и иной необходимости вводились соответствующие понятия в виде рабочей силы в денежной форме, в виде трудовых ресурсов, совокупного работника, человеческого капитала, характеризующих с различных социальных, экономических и иных аспектов категорию «рабочая сила» в пространстве и во времени функционирования человека в обществе и природе. В этих условиях за «деревьями» названных понятий порой не было видно «леса» – самого человека и рациональных условий его жизнедеятельности.

Подобное положение связано со значительными недостатками развития в целом существующих социально-экономических теорий, методологий и практик, основанных на субъективно-договорных началах, обеспечивающих лишь частичное познание общественного воспроизводства и важнейших его звеньев: человека, его способности к труду (рабочей силы) и иных качеств. Такой подход основан на наработках классиков политэкономии, марксизма-ленинизма и соответствующих исходных предпосылках – исходной модели жизнедеятельности, отказа от учета действия объективных

законов развития природы и общества, формирования ложной системы целей, принципов, критериев, показателей оценки физических и духовных способностей человека к труду, соответствующей идеологии, политики.

С развитием физического направления в экономике все больше стали подниматься вопросы об объективной необходимости непосредственного измерения затрат-результатов труда в товарах и услугах в единицах размерности физических величин (в кВт·ч и подобных). Однако авторам данного направления не удалось выделить уровни познания, социально-экономические инварианты, адекватные социально-экономические модели по уровням хозяйствования и расширенную совокупность объективных законов развития природы и общества.

Введение в научно-практический оборот системно-целостной междисциплинарной методологии позволяет:

1) поставить «с головы на ноги» и полностью исключить субъективно-договорные подходы, неадекватные инструменты, приемы в теории, методологии и практике познания человека и его свойств;

2) целостно познать в едином процессе общественного воспроизводства человека и сообществ в условиях определенности знания рациональной структуры, содержания, объективного механизма и механизма рационального управления процессами воспроизводства по уровням хозяйствования;

3) на основе учета действия совокупности законов природы и общества, в т. ч. закона сохранения мощности, характеризующего выполненную обществом работу, измеряемую в кВт·ч, определить главный социально-экономический закон развития человечества при любом способе производства, обуславливающего основной смысл и цель жизнедеятельности каждого человека и общества в природе;

4) такой закон отражает объективную необходимость постоянного увеличения доли полезных затрат-результатов и уменьшения доли бесполезных, вредных, потерь затрат-результатов в структуре бюджета социального рабочего и свободного времени каждого человека и общества по уровням хозяйствования, измеряемых непосредственно в кВт·ч и подобных величинах.

Только при таком условии сохраняется возможность продлить существование социума на Земле.

На основе социально-экономических моделей возникает возможность рассчитать рациональный вариант стратегии, тактики и план текущего развития в единстве человека-общества и их полезных способностей, разработать соответствующие адекватные комплексные мероприятия для эффективного осуществления этих планов по гармоничному развитию каждого

человека, его полезных способностей, сообществ и общества по уровням хозяйствования.

Такой подход является перспективным во всех отношениях и подлинно научным для целостного познания структуры, содержания, объективного механизма, механизма рационального управления развитием, осуществлением функций по вертикали, горизонтали с учетом иерархии – изменений общественного воспроизводства и действия объективных законов в условиях определенности категорий «человек», «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «совокупный работник», «человеческий капитал», «инновационные кадры любой категории», «инновационное общество».

1.3. Человеческий капитал, или формирование человека инновационного типа

Переход на инновационный тип общественного воспроизводства одновременно предъявляет требования объективности к теориям, методологиям, практикам управления социально-экономическими процессами, производственными и надстроечными отношениями. В этих условиях возникает также необходимость в применении адекватного категориального аппарата, соответствующего реальной действительности. Введенное государственно-монополистическим капитализмом в научно-практический оборот понятие «человеческий капитал» не предполагает повсеместного использования в экономике страны лишь народных предприятий, устранения эксплуатации наемных работников и всех преимуществ правящей элиты.

Названная категория, как и основная часть используемого понятийного аппарата, предусматривает дискриминацию в среде наемных работников, иных социальных слоев общества и сохранение господства правящей элиты, а с ними реализацию концепции «золотого миллиарда» и ее модификации – либерально-демократических преобразований. По данным причинам термин «человеческий капитал» не имеет под собой объективной социально-экономической основы и перспективы.

Исходя из сложившихся негативных тенденций социально-экономического развития и объективной необходимости незамедлительного кардинального изменения экстенсивного и частично интенсивного общественного воспроизводства России на инновационный тип, полностью теряется

всякий смысл использования данной надуманной категории и попыток дальнейших разработок, запутывающих еще в большей степени все существующие в управлении субъективно-договорные экономические теории, методологии и практики.

Узкая отраслевая специализация и субъективно-договорная теоретическая, методологическая и практическая основа, обеспечивающие лишь частичное познание в условиях высокой степени неопределенности, тупиковая направленность стратегии, тактики и текущего развития отечественной экономики страны на основе концепции «либерально-демократических» преобразований в интересах международных монополий и национальной правящей элиты, создают искаженное представление о выборе эффективных для общества направлений, путей, форм и методов решения постоянно усиливающихся комплексных внутренних и внешних проблем.

По этой причине принимаемые стратегические программы, директивы по дальнейшему развитию России и отдельным отраслям, территориям на основе такой «научной базы» и концепции не могут дать позитивного результата. Здесь следует также учитывать важное положение о том, что за граница не поможет вырваться из создавшегося тупикового состояния, т. к. она заинтересована в сохранении слабой России. В практике существуют два основных направления дальнейшего развития отечественной экономики:

- 1) сохранить сложившиеся тенденции в стране методами осуществляемой модернизации и ждать в скором времени окончательное разрушение экономики, государственности и общества России в угоду зарубежью;
- 2) повсеместное внедрение в научно-практический оборот системно-целостной методологии, учета действия объективных законов развития природы-общества и форсированного осуществления объективной общенациональной идеи – Второй индустриализации России поэтапно – 3–5–7 лет, обеспечив таким путем переход на инновационный тип общественного производства на основе использования отечественного научно-практического, природного, финансового и кадрового потенциала и мировое лидерство по важнейшим параметрам позитивного развития всего населения страны.

Второе направление создает реальную возможность на основе имеющегося исторического опыта решить успешно такого класса масштабную проблему и комплекс задач. Для этого у России имеются все возможности и все ресурсы. Необходимо лишь политическое решение, поддерживающее названное направление.

Рассмотрение сложившегося критического положения в России с позиций системно-целостной междисциплинарной методологии позволяет выделить наиболее рациональный вариант для выхода из тупикового направления в исследовании дискриминационной категории «человеческий капитал», навязанной наиболее распространенными субъективно-договорными ненаучными теориями, концепциями и подходами. Более важной и действительно объективной является разработка проблемы устойчивого развития единой рациональной системы «природа – общество – человек – производство – управление». В этой системе человек и его гармоничное развитие занимает ключевое место.

Переход на системно-целостную междисциплинарную методологию познания создает реальные возможности выработки, принятия рациональных решений, направленных на обеспечение устойчивого развития каждого человека, общества, производства, государства, независимого от всяких внешних и внутренних негативных факторов с учетом действия законов природы и общества, а не ложных дискриминационных целей правящей элиты и работодателей. В этой связи навязанная категория «человеческий капитал» является необъективной, ненаучной, надуманной, лишь отвлекающей от разработки проблемы устойчивого развития жизнедеятельности человека-общества в природе. Она призвана идеологическим, организационным, политическим, правовым воздействием постоянно усиливать дискриминацию в среде наемных работников, дополняя общие подобные ложные системные цели, формы и методы их достижения.

На современном этапе развития России и мирового сообщества наиболее актуальное значение приобретают иные социально-экономические категории: «инновационные кадры» общественного производства, «инновационное общество», «общественное воспроизводство инновационного типа», «формирование человека инновационного типа». Названные категории отражают реальные объективные закономерности развития природы и общества в эволюции человечества.

Применительно к человеку инновационного типа первостепенное значение имеет кардинальное изменение установленных ранее силовыми методами в нормах права ложных целей, интересов, потребностей, возможностей дальнейшего роста на объективные, соответствующие законам развития природы и общества, которые не предполагают никаких преимуществ и преференций для отдельных слоев, групп населения, должностных лиц по сравнению с простым народом страны. Это приведет к автоматической смене дискриминационно-деградационной исходной модели жиз-

недеятельности «тиран – жертва» на подлинно гуманную, объективную модель «каждый человек – хозяин своей жизни».

При такой организации полностью исключаются дискриминация, эксплуатация человека человеком, волюнтаризм, политиканство и бесчеловечность в государственном и хозяйственном управлении. Но усиливается роль:

- рационального воспитания каждого человека;
- фундаментальной общей и профессиональной подготовки, знаний, умений, навыков, опыта владения системно-целостной междисциплинарной методологией полного познания явлений природы и общества, основанной на учете действия объективных законов развития природы и общества в организации жизнедеятельности каждого человека и общества по уровням хозяйствования;
- эффективного выполнения объективных социально-экономических функций обществом, государством, управлением по уровням хозяйствования, начиная с квалиметрического измерения, контроля затрат-результатов труда и выполненной работой с позиций полезности для человека – общества – природы в единицах размерности физических величин;
- усиления персональной ответственности каждого человека, в т. ч. занятых в производстве и управлении.

Применительно к формированию человека инновационного типа необходимо разработать программу рационального воспитания, фундаментальной общей и профессиональной подготовки, постоянной переподготовки с учетом требований системно-целостной междисциплинарной методологии и предложенных в ней инструментов: системы циклов обновления общественного воспроизводства, техники и технологий, управления на основе постоянно расширяющегося энергоинформационного пространства объективного мирового сознания, использования новых физических и социально-экономических принципов в создании прорывных и супертехнологий, обеспечивающих экологически чистое производство и постоянное достижение полезных эффектов, адекватное эволюционным процессам жизнедеятельности человека – общества в природе.

Здесь успешно решаются следующие комплексы задач, связанные с сохранением и устойчивым развитием человека – общества России в современных условиях: высокоэффективное развитие производительных и потребительных сил страны; обеспечивается повсеместное внедрение экологически чистых технологий в промышленном, сельскохозяйственном и ином производстве, создание необходимого и достаточного количества и качества отечественных органических продуктов питания для всего на-

селения России на основе своих технологий; организация поистине нового качества, более гуманной организации отношений человека в обществе и общества к природе.

Для реализации такой программы целесообразно выделить следующее:

1) междисциплинарная оценка состояния и разработка комплексной программы по ускоренному осуществлению Второй индустриализации России, охватывающие:

2) формирование человека инновационного типа и соответствующую подготовку кадров всех категорий для общественного воспроизводства, программу разработки и внедрения прорывных технологий, разработку супертехнологий по ключевым звеньям во всех отраслях и сферах жизнедеятельности России в течение 1 года с последующим внесением коррекций;

3) параллельное внедрение нового поколения прорывных и супертехнологий по ключевым звеньям всех отраслей страны и системы подготовки кадров инновационного типа для общественного инновационного воспроизводства в срок до 2–3 лет;

4) повсеместное тиражирование прорывных и супертехнологий по всем отраслям и регионам страны в течение 3 лет;

5) параллельное осуществление постоянного мониторинга на основе измерения, учета, контроля, анализа программы осуществления Второй индустриализации России путем непосредственного квалиметрического измерения в единицах размерности физических величин по уровням хозяйствования и своевременное несение поправок в реализацию по девяти блокам таблицы (аналогичной программе) всеобщего развития и рационального управления общественным воспроизводством инновационного типа.

Особое значение здесь занимают критерии оценки качества выполнения работы аппаратом государственного и хозяйственного управления, а также каждым работником в рабочее и свободное время. Важнейшими из них являются:

1) рост качества жизни, выраженный в увеличении доли полезных затрат-результатов и уменьшении доли бесполезных, вредных и потерь затрат-результатов в жизнедеятельности каждого человека и общества по уровням хозяйствования;

2) объективность принятых планов и их выполнение/невыполнение по уровням хозяйствования;

3) рациональный срок работы руководителей высшего звена на руководящей должности не более 6–7 лет с ежегодным, полугодовым или даже досрочным персональным подробным отчетом о выполненной работе

в единицах размерности физических величин (в кВт·ч и подобных) с одновременной проверкой комиссией, подтверждением соответствующими государственными, хозяйственными органами о результатах деятельности. Руководитель не должен иметь права на повторное замещение данной должности в перспективе. Целесообразно перевести его на другую должность или работу по вертикали или горизонтали.

При таком подходе формируется качественно новая система объективного управления общественным воспроизводством, исключаящая неприкасаемых лиц, принимающих решения (ЛПР), коррупцию, некомпетентность и безответственность руководящих кадров, недобросовестное выполнение должностных обязанностей, персональная ответственность за нарушение законов развития природы и общества, основного социально-экономического закона развития человечества.

Разумеется, это требует качественно нового уровня системы общей и профессиональной подготовки всего населения страны с самого детства и в течение всей жизни за счет государства и самих предприятий, формирования рационального мировоззрения, духовно-нравственного сознания у всего населения страны на основе знания законов объективного развития природы-общества, использования системно-целостной междисциплинарной методологии – набора необходимых и достаточных инструментов типа периодической таблицы химических элементов Д. И. Менделеева в химии или таблицы умножения в математике.

Такие инструменты исключают схоластические споры и субъективно-договорные подходы, разногласия. Здесь необходимы конкретные, подтверждающие расчеты на основе использования системы единиц размерности физических величин в виде кВт·ч и подобных универсальных сравнимых единиц измерения. Также предполагается наличие соответствующей необходимой и достаточной системы архитектуры (системы жизнеобеспечения) инновационного типа в виде современных технологий, исключающих тяжелые, вредные и грязные условия труда; наличие необходимой и достаточной сети рекреационных и реабилитационных подразделений на предприятиях и в территориальных поселениях, имеющих инновационную социально-культурную, жилищно-бытовую и иную инфраструктуру, обеспечивающей повсеместно устойчивое развитие каждого человека в обществе и общества в природе.

По своей сути, переход на инновационный тип производства путем осуществления Второй индустриализации в России представляет собой кардинальное, комплексное, бескровное решение постоянно усиливающихся внутренних и внешних социально-экономических, духовно-нрав-

ственных, организационно-правовых, экологических, политических и иных проблем в короткие сроки на основе повсеместного учета действия объективных законов развития природы и общества; использования качественно нового механизма рационального управления; повсеместного внедрения прорывных и супертехнологий, созданных на основе новых физических и социально-экономических принципов, обеспечивающих экологически чистое производство во всех сферах жизнедеятельности, многократный рост производительности труда, непрерывный рост качества жизни всего населения страны; формирование качественно новой инновационной системы фундаментальной общей и профессиональной подготовки кадров всех категорий, построенной с учетом действия объективных законов развития природы и общества; повсеместное введение инновационной системы расселения в городских и сельских территориях на принципах гармоничного сочетания внешних и внутренних условий проживания; перевод здравоохранения с реабилитационных принципов на профилактическое обслуживание; продовольственное обеспечение всего населения России отечественной органически чистой продукцией и т. д.

Это есть путь постоянных реальных позитивных преобразований в обществе для всего населения страны, направленный на увеличение доли полезных и уменьшение доли бесполезных, вредных, потерь затрат-результатов в структуре бюджета социального времени каждого человека и общества по уровням хозяйствования, измеряемые в кВт·ч. Создаются необходимые и достаточные предпосылки для непрерывного позитивного развития каждого человека-общества в природе. При таком решении комплекса проблем исключаются полностью субъективно-договорные теории, методологии, концепции золотого миллиарда, «либерально-демократических перестроек» и подобные, основанные на системе ложных целей, интересов, потребностей, возможностей роста лишь для правящей элиты, ложных принципов, критериев, показателей оценки и эксплуатация человека человеком.

Формируются необходимые и достаточные социально-экономические, экологические, организационно-правовые и иные условия для устойчивого инновационного развития человека-общества в природе. В инновационном воспроизводстве, как и в предшествующих, человек занимает ключевое место. Однако здесь создаются все комплексные теоретические, методологические, практические предпосылки для объективного, целостного, междисциплинарного познания субъективно-договорных категорий «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «совокупный работник», «человеческий капитал» и объединяющего их понятия «реальный многомерный че-

ловек», характеризующих его с различных узкодисциплинарных позиций и без учета действия объективных законов развития природы и общества.

Предлагаемый нами подход позволяет устранить названный недостаток в теории, методологии и на практике. Он создает комплексные условия:

- системно-целостное познание человека и его характеристик в целом с учетом инновационного типа производства, в т. ч. трудовой деятельности во взаимосвязи с адекватной реальной социально-культурной и иной жизнедеятельностью целостно и в динамике, с учетом действия объективных всеобщих и социально-экономических законов;

- разработка рациональных норм основных целей, потребностей по возрастным группам, интересам, возможностей роста и т. д. на основе измерения в единицах размерности физических величин;

- формирование системы рационального управления социально-экономическими, научно-технологическими, надстроечными и иными процессами, направленными на обеспечение смысла и основной цели жизнедеятельности каждого человека и всего общества – постоянное увеличение доли полезных затрат-результатов и уменьшение доли бесполезных, вредных, потерь затрат-результатов в структуре бюджета их социального рабочего и свободного времени, измеряемых в кВт·ч по каждому этапу развития и всему жизненному циклу человека.

Глава 2

КАЧЕСТВЕННЫЕ И КОЛИЧЕСТВЕННЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

.....

2.1. Формирование рынка человеческого капитала АПК

Человеческий капитал считаем целесообразным определять как совокупность интеллектуальных и физических способностей и возможностей человека, которые реализуются для извлечения доходов и увеличения иных видов капитала при осуществлении трудовой деятельности.

Человеческий капитал объединяет несколько исходных понятий: человеческий потенциал, трудовые ресурсы, персонал.

Качественные и количественные характеристики человеческого капитала агропромышленного комплекса (АПК) подразумевают условное деление всех его форм на два типа в зависимости от особенностей их использования: потребительский и производительный.

Инвесторы разных уровней формируют определенные составляющие совокупного человеческого капитала. В связи с этим известное значение имеет классификация форм человеческого капитала по уровням инвестирования и собственности.

Человеческий капитал АПК можно классифицировать также по формам, в которых он воплощен: живой, неживой и институциональный.

К человеческому капиталу АПК следует относить:

- трудовой капитал;
- культурно-нравственный капитал;
- капитал биофизический;
- фонд экономических мотиваций.

В структуре капитала предприятия АПК важное место занимают интеллектуальный капитал и бренд-капитал, организационный и структурный капиталы. Они могут подвергаться корректировкам: увеличиваться или сокращаться по количественным, качественным и комбинированным признакам.

Классификация человеческого капитала АПК имеет смысл только в том случае, если каждый критерий несет ту или иную ценностную нагрузку.

На человеческий капитал значительное влияние оказывают производственные отношения как совокупность материальных отношений между людьми при осуществлении общественного производства, при движении произведенного продукта до конечных потребителей, что лежит в основе совокупности отношений и взглядов (право, мораль, религия, наука, искусство), а также соответствующих им организаций и учреждений (государство, местные органы власти, партийная система и т. д.).

Распределение человеческого капитала во времени и пространстве подразумевает наличие фактора мобильности и мотиваций к такому перемещению у основных субъектов рынка.

Обменом человеческого капитала следует считать взаимную структурную перестановку персонала с целью оптимизации финансово-хозяйственной деятельности одного или нескольких субъектов экономических отношений.

Использование человеческого капитала представляет собой процесс практического применения человеческого потенциала при осуществлении трудовой или сопряженной с ней деятельности с целью получения экономических выгод.

Компонентами рынка человеческого капитала АПК следует считать локальные рынки, сформированные по региональному или отраслевому признаку в силу своей специфики. Систему рынков человеческого капитала можно определить как единство многообразных элементов (локальных рынков), объединенных общим качеством – тотальностью, которая конституирует эту систему и определяет положение и связи элементов системы относительно друг друга.

Соответственно, к формированию рынков человеческого капитала АПК целесообразно применить следующие подходы:

- 1) системный;
- 2) региональный;
- 3) отраслевой.

Системный подход является эффективным средством исследования социальных, экономических и политических процессов, так как дает возможность преодолеть ограниченность, которая характерна для других теоретических подходов, и изучать определенный объект – открытую систему, которая взаимодействует с внешней средой.

Относительно территориально-географических, этнических, исторических границ в совокупности рынка человеческого капитала можно выде-

лить достаточно устойчивые локальные рынки, сохраняющие относительную стабильность в течение длительного времени. Это в основном связано с традиционностью определенных видов труда, предполагающих не только формирование специфических трудовых навыков, но и позволяющих сохранить исторические и духовные, а иногда национальные и религиозные ценности населения данного региона. Под влиянием внешних политических и экономических факторов отдельные компоненты и характеристики локальной системы приобретают иные свойства, при этом не все они возникают одновременно, а сначала развиваются простейшие экономические формы, а на их основе – все более и более сложные. Эти формы содержат все основные черты и противоречия определенного способа производства и склонны развиваться, что, в свою очередь, обеспечивает многообразие всей системы социально-экономических отношений.

К основным свойствам рынка человеческого капитала АПК можно отнести следующие:

- 1) целостность (так, диалектическое взаимодействие производительных сил и производственных отношений предполагает изменение производственных отношений и системы в целом при смене средств производства);
- 2) иерархичность (экономики регионов составляют экономику государства, а экономика каждого отдельно взятого государства является элементом мировой экономики);
- 3) интегративность (означает обладание системы в целом свойствами, отсутствующими у ее элементов: это, к примеру, разделение труда).

Выделение рынка человеческого капитала АПК в совокупности рынка труда связано, прежде всего, с децентрализацией хозяйственной жизни и выдвижением принципа хозяйства – регионализма. При формировании рынка человеческого капитала значение имеет его территориальное расположение, обуславливающее отраслевые и иные характеристики такого рынка. Региональный подход предполагает формирование локальных рынков человеческого капитала в масштабах региона.

В пределах определенных границ такой системы организуется совокупность весьма устойчивых связей, способствующих достаточно полному использованию производственных, природных и иных ресурсов, научного и трудового потенциала, обеспечению потребностей людей.

От правильного прогнозирования и учета будущих тенденций и последствий зависит развитие любого объекта социально-экономической системы. Необходимость прогнозирования экономических процессов обуславливается также усилением взаимосвязи внутренних и внешних рынков и открытостью экономической системы.

Основой исследований человеческого капитала АПК являются, как правило, системный и программно-целевой подходы, но природа и общество рассматриваются в разрезе таких составляющих, как части, доли или отдельные ресурсы, без учета действия следующих общих системообразующих факторов и условий:

- взаимосвязь структур и процессов, структуры и принципов, объектов и отношений;
- вариабельность, изменчивость и стабильность;
- критерии оптимизации и эффективности;
- самоорганизация;
- принципы управления системами;
- фактор времени.

Недооценку территориального фактора можно отнести к весьма значимым причинам, которые отрицательно влияют на эффективность социально-экономических преобразований в АПК.

Главная цель экономической политики региона – повышение качества жизни людей на основе устойчивого роста. Реализации этой цели способствует комплекс взаимосвязанных мер. Отраслевая специфика в формировании локальных рынков человеческого капитала АПК имеет определенную взаимосвязь с территориальным расположением таких рынков.

Человеческий капитал в разных отраслях АПК играет различную роль, наиболее существенную – в отраслях, имеющих инновационный характер развития.

Существует несколько особенностей, влияющих на формирование данного капитала АПК:

- основная деятельность;
- организационная структура;
- отраслевые ограничения.

Значение человеческого капитала для формирования и развития АПК и его отраслей определяется:

- особенностями конкурентоспособности и конкурентных преимуществ;
- спецификой организации производства;
- стратегией и тактикой действий на рынке капиталов.

При этом основой формирования инновационной экономики АПК и его отраслей является интеллектуальный капитал, способствующий оптимальному вовлечению других форм человеческого капитала. В настоящее время распределение интеллектуального капитала по отраслям крайне неодно-

родно и наиболее привязано к количественным показателям масштабов производства, проявляющихся в организационных структурах деятельности (таблица 2).

Таблица 2

Формирования интеллектуального капитала по отраслям

Отрасли	Рыночная СРЕДА	ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЙ КАПИТАЛ	ОРГСТРУКТУРА
Производство	Материальная	Средний	Предприятия
Энергетика	Инновационная	Значительный	Холдинги
Сельское хозяйство	Продовольственная	Весьма низкий	Предприятия
Связь	Инновационная	Значительный	Холдинги
Торговля	Региональная	Весьма низкий	Сети
Образование	Технологическая	Значительный	Учреждения

Таким образом, в теоретическом плане рынок человеческого капитала представляет собой социально-экономическую систему – объективное единство закономерно связанных друг с другом локальных рынков, т. е. единое целое, состоящее из частей, упорядоченных по определенным закономерностям. Применительно к рынку человеческого капитала АПК, базируясь на общих принципах, можно выделить следующие закономерности формирования такого рынка:

- 1) наличие объективных предпосылок существования;
- 2) существование экономической, социальной и управленческой составляющих;
- 3) наличие организационной структуры, взаимосвязи и соподчиненности элементов.

Интенсивное развитие АПК страны в большей мере определяется институциональными условиями деятельности находящихся в его составе территориальных социальных и экономических систем, и это весьма существенно проявляется при федеративном устройстве нашей страны.

Каждая региональная социально-экономическая система имеет определенную структуру и выполняет целевые функции. Одним из основополагающих институтов любой социально-экономической системы является сфера взаимодействия субъектов и объектов трудовых отношений, которая формирует спрос и предложение на рабочую силу и позволяет осуществлять продажу рабочей силы на определенный срок.

Специфические (институциональные) принципы формирования рынка человеческого капитала АПК на основе существующего рынка труда обусловлены появлением определенных объективных противоречий, связанных с изменениями основных компонентов рынка труда, к которым относятся следующие:

- противоречия в определении субъекта и объекта;
- противоречия в законах спроса и предложения;
- противоречия в формировании цены и стоимости;
- противоречия в организации и структуре рынка.

Исходя из этих противоречий, можно выделить следующие специфические принципы формирования рынка человеческого капитала АПК.

Принцип учета противоречий современного постиндустриального этапа развития субъектов и объектов рынка

Сложившееся сейчас понятие рынка труда не в полной мере отвечает запросам отечественной экономики, и это вызвано изменениями характера объекта, а также схемы взаимодействий субъектов данного рынка.

Субъектами данного рынка труда являются:

- работники, а также их представители;
- работодатели, а также их представители;
- государство, а также его органы: Министерство труда и социальной защиты, управления, департаменты и отделы по труду и занятости и т. д.

Классическая теория занятости разграничивает субъекты и объекты рынка труда по категориям спроса и предложения. Так, в качестве субъектов спроса на данном рынке труда выделяются государство и бизнес, а в качестве субъектов предложения – хозяйства граждан. Объектом рынка труда является труд как производная приложения рабочей силы – способности к труду.

Субъектами рынка человеческого капитала АПК выступают лица, участвующие в расходах (инвестирующие в человеческий капитал) и получении доходов на человеческий капитал. К ним относятся:

- носители (владельцы) человеческого капитала;
- менеджеры, способствующие извлечению доходов;
- посредники – рекрутерские агентства, службы занятости и т. д.;
- государство и его соответствующие органы;
- профсоюзы (деятельность которых не имеет своего первоначального значения).

Соответственно, объект отношений на рынке человеческого капитала АПК – это не труд и не рабочая сила, а капитал (человеческий), который

имеет совершенно другую оценку, сферу возможного приложения и способности получения доходов в принципиально новых условиях, в постиндустриальный период.

Человеческий капитал АПК отечественного рынка труда характеризуется неоднородностью, что вызвано неслучайным распределением ненаблюдаемых навыков среди населения страны. Люди, выросшие в различные эпохи или в различных культурах, имеют различные моральные нормы, поведенческие навыки, предпочтения и знания. Это создает различия в ненаблюдаемых способностях и потенциальных доходах от реализации рабочей силы. Социальный статус, пол, профессия, уровень образования и квалификации, место рождения и национальность являются представителями влияния ненаблюдаемых навыков.

Принцип объективности оценки соотношения спроса и предложения

На рынке труда в условиях совершенной конкуренции численность нанимаемых предпринимателем работников исчисляется зарплатой (реальной) и стоимостью продукта труда (предельного). С повышением числа наемных работников наблюдается снижение размера предельного продукта. Дополнительное привлечение работников останавливается при совпадении объема предельного продукта с объемом зарплаты. При этом спрос на труд находится в обратной зависимости от объема зарплаты. При повышении зарплаты при равных иных данных неизбежно сокращается спрос на этот труд, а при уменьшении зарплаты растет спрос на данный труд.

Предложение на труд находится в зависимости от объема зарплаты, которую получают за этот труд. При росте зарплаты (реальной) повышается предложение труда, а при ее уменьшении снижается.

Вместе с тем классическая экономика рынка труда отмечает, что повышение предложения труда в условиях роста зарплаты происходит лишь до определенного момента, после которого при росте заработной платы предложение труда уменьшается – действует эффект замещения свободного времени дополнительной работой, противостоит которому так называемый эффект дохода, проявляющийся в уменьшении предложения труда в условиях роста зарплаты: сознательный выбор досуга за счет сокращения рабочего времени без потери суммы заработной платы при удорожании каждого часа работы.

Равновесие рынка труда означает равенство спроса и предложения, полную занятость трудящихся. Цена равновесия на рынке труда равна заработной плате. В условиях превышения зарплаты (реальной) определенного уровня предложение превышает спрос, что означает излишек предложения

труда. При уменьшении зарплаты (реальной) по отношению к равновесной спрос на данном рынке труда превысит предложение (дефицит претендентов на низкооплачиваемую работу).

Таким образом, классическая экономическая теория представляет заработную плату как основу равновесия на рынке труда. Однако на практике ситуация с безработицей идет в противоречие с этим постулатом. Высокая оплата труда на вакансиях, требующих лишь определенных специфических навыков, не привлекает безработных с высшим образованием, которые предпочтут престижные должности при низкой заработной плате. Именно поэтому должности с достаточно низким уровнем заработной платы, но предполагающие определенный социальный статус работающего реже выставляются на рынке труда в качестве вакантных, тогда как высокооплачиваемые рабочие специальности длительное время остаются незанятыми. Равноценные вакансии по уровню заработной платы и занимаемой должности могут иметь разный спрос в зависимости от множества иных факторов: территориальное расположение, реноме компании, эмоциональный климат в коллективе и т. д. Следовательно, зарплата является определяющим фактором на рынке труда, где товаром выступает рабочая сила, но не имеет решающего значения для личности, желающей получить доходы на свой человеческий капитал.

Принцип соответствия цены и стоимости основных компонентов человеческого капитала АПК

Классический подход к исчислению зарплаты не дает возможности использовать важнейшие ее функции (стимулирующую, воспроизводственную, регулирующую). Зарплата из-за ряда причин не обеспечивает удовлетворение жизненно важных потребностей. Совершенно равный труд оплачивается по-разному при соответствующих условиях (специфика отрасли, формы зарплаты, гендерные неравенства, значимость исполняемых работ и т. д.). Непосредственное влияние размера зарплаты на спрос (платежеспособный), а также на производство и его структуру, по существу, не контролируется, так как в значительной мере находится под воздействием макроэкономических факторов.

Неэффективное использование рабочей силы, человеческого капитала на предприятиях АПК – это следствие того, что труд оценивается в отечественном хозяйстве аналогично другим ресурсам производства. В качестве стоимости труда принимаются, главным образом, затраты государства на образование населения, подготовку кадров и т. п. Другая же часть стоимости человеческого капитала, которая складывается из затрат всего

общества, трудовых коллективов, семей, самих индивидов (затраты материальные, затраты рабочего времени, затраты умственной и иной энергии на подготовку работников), не учитывается. Отсутствие этой части стоимости человеческого капитала связано с частным характером таких расходов и невозможностью их точного учета и сопоставления. Следствиями такой нерациональности в АПК являются:

- большая зарплата за труд малоквалифицированный, чем за труд квалифицированный;
- низкое вознаграждение за сложный труд;
- оценка работника без учета профессиональных навыков;
- невысокий социальный статус работников отдельных категорий с высокой квалификацией;
- неэффективное использование работников;
- неудовлетворительное развитие потенциала кадров.

Необходимо обеспечить, чтобы усилия и средства общества в целом и отдельных индивидов были рационально использованы и заслуженно вознаграждены.

Вместе с тем как первое, так и второе при сложившемся порядке исчисления стоимости труда и его оплаты недостижимо.

Указанные противоречия говорят о несоответствии оплаты труда его содержанию, в то время как более удачное понятие «доход на капитал (человеческий)» объясняет природу материальной составляющей трудовых отношений.

Оценка человеческого капитала в АПК весьма субъективна. Она включает как нематериальную, так материальную составляющие. Действительная стоимость данного капитала, исчисляемая как совокупность всех инвестиций, несравнима с оценкой этого капитала. Совокупность расходов на данный капитал можно определить с той или иной степенью достоверности, при этом его оценка имеет существенные колебания из-за нематериальной составляющей при ее отражении и других причин. Поэтому можно говорить, что человек представляет на рынке труда человеческий капитал, а потому ожидаемые доходы имеют существенные отличия от ожидаемой оплаты труда. Удовлетворение запросов возможно в случаях соответствия цены и данного капитала. При этом ожидаемые доходы на данный капитал (то есть цена его у работодателя) могут и должны отличаться от зарплаты, причем в большую сторону. Разницу составляет размер нематериальных доходов. Кандидат на определенную должность располагает не только материальными ожиданиями, но также методами самовыражения в трудовой деятельности. По этой причине применение труда с определенными преи-

муществами (например статус) и невысокой зарплатой, как правило, более приемлемо, чем традиционные отношения «труд – зарплата» со значительным вознаграждением. Это объясняет существование так называемой теневой экономики.

Принцип рациональной организации структуры рынка человеческого капитала АПК

С понятием рынка труда связан процесс сегментации такого рынка, то есть его структурирования, при котором под воздействием экономических и социальных факторов возникает необходимость разделения рынков на отдельные субрынки и сегменты. Через систему рынка труда и его отдельные сегменты раскрывается понятие труда и рабочей силы – основных оцениваемых составляющих человеческого капитала.

В свою очередь, человеческий капитал выступает как самостоятельная социально-экономическая система, сегментированная в границах стран, регионов, локальных рынков, и в зависимости от этого приобретает различные специфические и более расширенные характеристики.

Суммируя опыт предыдущих десятилетий, можно выделить следующие характеристики развитости рынка человеческого капитала АПК.

1. Институциональная, которая закреплена определенными нормами равенства отношений «работник – работодатель».

Это предполагает, что каждый имеет возможность выдвигать определенные требования как условия данных отношений. С той и другой стороны эти отношения определяются только экономическими условиями. Равенство работодателя и работника предполагает определение того, что поступает к работодателю:

1) весь трудовой потенциал индивида (все физиологически возможное потенциальное рабочее время, способности, опыт, знания работника);

2) часть трудового потенциала, выраженная в определенных часах работы;

3) определенные результаты работы, оговоренные условиями соглашения.

Случай, когда работодатель приобретает право распоряжаться всем трудовым потенциалом работника, является наиболее жестким для работника, лишаящим его маневра в приложении своего труда (например, запрет на совместительство), в планировании своего внепроизводственного времени (вынужденная работа сверх положенного времени, работа в выходные дни и т. д.). Подобные взаимоотношения работника и работодателя в той или иной мере наблюдаются во всех странах.

Случай, когда работодатель получает право на определенное, оговоренное соглашениями рабочее время работника, представляется менее свободным для работника, так как ограничивает его возможности диверсифицировать виды деятельности в это время, вступать в сделки с другими нанимателями и прочее. Ввиду того, что большая часть выполняемых в производстве функций связана со стационарными рабочими местами (оборудованием, производственными площадями и т. д.), это наиболее распространенный случай, когда ограничение принимается как естественное.

В случае если отношение предусматривает лишь результаты и срок выполнения работы, работник полностью свободен в распоряжении своим рабочим временем, графиком работы, режимом труда. Он может вступить сразу в несколько сделок по поводу своего труда, получать любое вознаграждение и т. п. Эта форма отношений – наиболее благоприятная и эффективная с точки зрения обеих сторон.

Отклонениями от показателя развитого рынка человеческого капитала являются и существовавшие до недавнего времени жесткие ограничения на совместительство, что искусственно занижает потенциал общественного производства. Из трех перечисленных случаев наиболее отвечают представлениям о развитом рынке труда и человеческого капитала лишь второй и третий. Первый не полностью соответствует современным отношениям в области труда и наиболее устойчиво удерживается в самых статичных формах экономических отношений.

2. Общественное признание уникальной ценности человеческого труда, также зафиксированное в соответствующих правовых актах и социальных институтах.

Оно означает, например, недопущение практики использования работника не по специальности, на работах ниже его уровня профессиональной подготовки и производственного опыта, а также на работах, ограничивающих его профессиональный рост.

Несоблюдение этого условия как следствие всеобщей усредненности труда исключает само понятие рынка человеческого капитала, поскольку теряется мера ценности труда, различности квалификаций, производственного опыта, профессиональной редкости. Одно из самых наиболее заметных нарушений этого условия – массовое отвлечение квалифицированных и высококвалифицированных специалистов от основной работы для участия в иных видах деятельности. В обществе с эффективной экономикой эти действия нецелесообразны; подобное возможно лишь в обществе с неразвитым или недостаточно развитым рынком человеческого капитала.

3. Переориентация в деятельности государства с функции работодателя на функцию регулирования отношений в области труда в отраслях АПК, в том числе между работником и другими работодателями.

Создание наряду с государственным регулированием новых и укрепление уже существующих социальных институтов, связанных с формированием трудового потенциала, с теми или иными проблемными аспектами использования и вознаграждения труда.

4. Обеспечение необходимых условий для непрерывного развития партнеров в отношении «работник – работодатель».

Работнику должны обеспечиваться условия для его профессионального роста, повышения уровня доходов семьи, улучшения социальных условий; работодатель должен иметь простор и необходимые условия для непрерывного развития производства, повышения его технического уровня, перехода к новым поколениям техники, общего соответствия производства уровню научно-технического прогресса. Должно непрерывно поддерживаться соответствие работника и работы: профессиональный рост первого и повышение технического уровня последней.

5. Обеспечение стабильности трудовых отношений на предприятиях АПК.

При развитом рынке человеческого капитала, что подразумевает развитый рынок социально-трудовых отношений, недопустимы:

- длительные перерывы в работе,
- частая смена производственных функций работника,
- наличие большого количества внепроизводственных факторов.

Обеспечение стабильности предполагает развитие специальных мер защиты и социальных институтов по борьбе с безработицей и ее длительными последствиями, а также определенные качественные требования к состоянию трудовых отношений в обществе и наличие механизма реализации этих требований.

Социальные институты, обслуживающие рынок человеческого капитала АПК, включают:

- систему оплаты труда;
- систему регулирования рынка человеческого капитала;
- иерархию организационных форм, обеспечивающих прямые и обратные связи между общенациональными и региональными (местными) рынками труда;
- систему образования и подготовки кадров;
- социальное страхование (вопросы пенсионного обеспечения, пособия по случаю производственного травматизма и потери работы и др.).

Проблема формирования локальных рынков человеческого капитала АПК, так же как и проблема управляемости таких рынков, имеет единую общую цель – создание предпосылок повышения качества жизни населения региона и государства в целом.

Качество жизни в постиндустриальном обществе – это гармоничное сочетание жизни человека, созданных им социально-экономических систем всех типов и уровней и человечества в целом при доминирующем развитии науки, образования и культуры, использовании достижений социального, экономического и технологического прогресса, которые в совокупности могут обеспечить продолжение жизни человечества. О необходимости ноосферного подхода к изменению вектора развития человеческого общества свидетельствуют многие проблемы, имеющие глобальный характер. Речь идет о катастрофическом загрязнении окружающей среды, проблемах обеспечения общества необходимыми вещественными, энергетическими и продовольственными ресурсами, регулирования роста населения, ликвидации нищеты и голода, обеспечения мира между народами и недопущения войн, сохранения культурного наследия, нравственности, образования. Именно в этом контексте следует рассматривать предлагаемую концепцию рынка человеческого капитала как социально-экономической системы.

Однако технико-экономическая компонента не только доминирует, но и подавляет культурно-этическую составляющую. Существующее развитие человечества находится в противоречии с разумным отношением к природе, космосу и человеческой жизни. Необходимостью становится переход от техногенной цивилизации к антропогенной, где основной ценностью был бы не капитал, а человек, применительно к экономике – человек как носитель определенных ценностей (человеческого капитала). Стратегия человечества не может быть реализована одним или несколькими избранными государствами, а лишь человеческим сообществом в целом, объединением людей, наций, религий и культур.

Вместе с тем эти понятия носят обще-субъективный характер, обусловленный спецификой временной и территориальной оценки отдельных ценностей, ресурсов, видов деятельности. Субъективные критерии оценки приводят к нерациональному искажению показателей развития человечества в целом и его составляющих, включая социальную, экономическую и политическую сферы. Поэтому человеческий капитал не может быть использован оптимально, а существующие социально-экономические системы не достигают максимально возможного эффекта. Отсюда необходимость управлять разными формами человеческого капитала – и на уровне

человека, и на уровне домохозяйства, и на уровне предприятий (коммерческих и некоммерческих), и на уровне структурных единиц государственно-управления, и на уровне государств, и на уровне человечества в целом.

Основные проблемы управления социально-экономическими системами, к каким относится, в частности, рынок человеческого капитала АПК, заключаются в отсутствии:

- критериев оптимальности использования;
- возможностей оценки результатов управления;
- теоретических и методологических разработок в области управления.

Поэтому вопрос об управлении рынком человеческого капитала является корневым в решении многочисленных проблем современного человечества (социальных, экономических, политических, демографических, экологических), определяющих качество жизни человека и каждого типа человеческого сообщества.

Рынок человеческого капитала АПК как социально-экономическая система представляет собой открытую неравновесную самоорганизующуюся систему, близкую по своим основным свойствам к живым организмам.

Познавательная-практическая деятельность человека на рациональном этапе познания разделила природу на субъект и объект трудовых отношений, радикально изменила характер познания и положила начало разделению труда и дифференциации практических видов деятельности человека. Переход к применению орудий труда заложил основы экономической деятельности. Невозможность индивидуального выживания породила человеческие общности различного типа, социальные отношения и положила начало социальной деятельности. Развитие кооперации труда и необходимость взаимодействия в социально-экономической общности заложили основы управленческой деятельности. В данном подходе основной причиной формирования социально-экономических систем является познавательная-практическая потребность человека, направленная на приспособление (или адаптацию) к меняющимся условиям внешней среды, в конечном счете – к выживанию человеческого сообщества в длительной перспективе.

Следовательно, формирование рынка человеческого капитала АПК обусловлено развитием познавательной-практической деятельности человека в следующих видах:

1) экономическая деятельность: развитие экономики связывается с возрастающим ростом объема экономических потребностей человечества и, следовательно, напрямую зависит от роста этих потребностей и степени их удовлетворения;

2) социальная деятельность, предполагающая выделение субъекта из остальной природы и осознание себя как личности, не только отличающейся от окружающего мира, но и единого с ним;

3) управленческая деятельность, направленная на выявление возможностей оптимального использования потенциала как человека, так и окружающего мира и позволяющая уравновесить противоположно направленные экономические и социальные виды деятельности.

Таким образом, рынок человеческого капитала АПК представляет собой систему социально-экономических взаимоотношений по поводу накопления, распределения и использования человеческого капитала, востребованного в пределах региона или отрасли, и формируется на основе следующих принципов:

1) учет противоречий субъекта и объекта рынка на постиндустриальном этапе развития экономики;

2) объективность оценки современного соотношения спроса и предложения;

3) соответствие цены и стоимости основных компонентов человеческого капитала;

4) рациональная организация структуры рынка.

По данным Минтруда РФ, существующий уровень занятости в России является избыточным по сравнению со странами переходной экономики и отражает низкую производительность труда (таблица 3).

Таблица 3

Трудовые ресурсы на перспективу (средний вариант)

Показатели	2010	2015	2020	2025
Доля населения, %:				
моложе трудоспособного возраста	15,9	15,3	15,8	15,6
трудоспособного возраста	61,7	59,9	57,9	57,2
Численность трудоспособного населения, млн чел.	85,2–85,5	80,4–81,0	75,8–76,3	71,9–73,1
Численность занятых в экономике, млн чел.	69,2	65,1–65,6	61,3–61,8	58,2–59,2

При этом лишь 5% экономически активного населения относится к категории высококвалифицированных специалистов (в Германии данный показатель составляет 56%, в США – 43%). При этом в одних отраслях есть свободные рабочие места, в других – избыток занятости. Одна из при-

чин неравномерности распределения рабочей силы состоит в том, что система подготовки в вузах и профтехучилищах не отвечает требованиям экономики. Другая причина – огромная дифференциация в оплате труда способствует оттоку кадров из низкооплачиваемых секторов экономики. Высока вероятность того, что в России сохранится длительная структурная безработица, если не будет создана эффективная система подготовки и переподготовки кадров в соответствии с потребностями экономики.

В настоящее время в России наблюдаются миграционные процессы, влияние которых на человеческий капитал можно оценивать скорее отрицательно.

Подобное состояние дел ни в коей мере не способствует приращению человеческого капитала АПК и повышению эффективности его инвестирования. Более того, в решении проблем развития экономики трудовая миграция может и должна рассматриваться лишь как вынужденная и временная мера, поскольку эти факторы оказывают негативное влияние на количественные и качественные характеристики человеческого капитала.

Исследования рынка человеческого капитала АПК показывает следующее:

1) рынок человеческого капитала представляет собой сложную социально-экономическую систему, для которой внешней средой является система экономических отношений, а основными системными элементами – явные и неявные рынки человеческого капитала, локализованные по регионам и отраслям;

2) рынок человеческого капитала АПК характеризуется неоднородностью и диспропорциональностью развития, что связано, прежде всего, с несоответствием:

а) оплаты труда условиям его приложения,

б) роста личных материальных вложений индивидуума в основные фонды человеческого капитала снижению институциональных издержек на эти цели;

3) оценка человеческого капитала АПК, реализуемого в настоящее время на локальных рынках, может быть проведена методом экспертных оценок на основе анализа взаимосвязи между инвестициями и доходами на человеческий капитал.

Следовательно, приоритеты формирования и развития человеческого капитала предприятий АПК промышленного региона следующие:

1) формирование оптимальной модели агропродовольственной политики, которая представляет собой комбинацию существующей модели

низшего уровня с элементами модели высшего уровня, с целью повышения качества жизни населения, поддержания привычной среды обитания и уклада, развития индивидуальных (национальных) особенностей того или иного региона страны;

2) все экономические субъекты, так или иначе взаимодействующие в системе обеспечения продовольственной безопасности, должны иметь четкую структуру управления всеми стадиями производства сельскохозяйственной продукции, включая подготовку кадров, создание средств и предметов труда, логистику, переработку сырья и реализацию конечного продукта, включая продовольственные, медицинские, промышленные, парфюмерно-косметические и иные рынки сбыта;

3) сохранение и приумножение человеческого капитала сельских территорий, повышение эффективности сельскохозяйственного производства возможно лишь при условии экспансии отраслей промышленности и услуг в сферу агроэкономики и дифференциации аграрного производства, т. е. путем организации новых направлений деятельности на сельскохозяйственных территориях.

По результатам проведенного исследования можно сделать следующие обобщения:

1. Человеческий капитал АПК формируется только благодаря инвестициям, и этим он подобен обычному физическому капиталу.

2. Инвестиции в человеческий капитал оправданы, если они обладают весьма высоким уровнем доходности.

3. К основным видам инвестиций в человеческий капитал предприятия АПК относятся специальная подготовка, физическая подготовка, обучение кадров.

4. В формировании человеческого капитала АПК участвуют факторы: физический капитал, природные ресурсы.

5. Доходность инвестиций зависит от срока их окупаемости, поэтому формирование человеческого капитала выгодно осуществлять в начальный период жизни человека. По мере накопления человеческого капитала его доходность может возрастать, а не снижаться (как при физическом капитале).

6. Обучение кадров дает рост эффективности деятельности человека (как работника, так и обучающегося), ускоряя и облегчая процесс увеличения суммы знаний и умений.

7. Потерянная зарплата составляет важную часть инвестиций в человеческий капитал АПК, которую, безусловно, учитывают вместе с расходами на образование.

8. Сравнение выгод и издержек образования при учете фактора времени дает возможность осуществить оценку его эффективности.

9. Передачу данного капитала можно производить в неформальной форме при осуществлении совместной трудовой деятельности.

2.2. О роли человеческого капитала сельских территорий в реализации Доктрины продовольственной безопасности Российской Федерации

Есть различные подходы к определению понятия «человеческий капитал», поскольку на междисциплинарном уровне у каждой отрасли науки имеется свой научно-практический взгляд под углом имеющейся базы данных и практик в сфере человеческого капитала. Как эта тема рассматривается в экономической науке, можно проследить по научным публикациям российских и зарубежных ученых-экономистов.

Понятие «сельские территории» изложено в Стратегии развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2030 года, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации №151-р от 2 февраля 2015 года.

В Стратегии используют понятия следующего содержания:

- сельские территории – территории сельских поселений и межселенные территории;
- сельские поселения – один или несколько объединенных общей территорией сельских населенных пунктов, в которых местное самоуправление осуществляется населением непосредственно и (или) через выборные и иные органы местного самоуправления;
- межселенные территории – территории, находящиеся вне границ поселений;
- сельская местность – совокупность сельских населенных пунктов.

Управление сельскими территориями в субъектах Российской Федерации формируются по-разному. Где-то существуют межселенные органы власти, где-то все сельские территории входят в муниципальный район или в городской округ. Например, в Свердловской области из 94 муниципальных образований функционируют 16 межселенных территорий, 4 муниципальных района, а остальные – городские округа. В результате такого подхода к организации местного самоуправления в Свердловской области

органы власти в сельских населенных пунктах отделены от населения, что нарушает нормы федерального закона № 131-ФЗ от 06.10.2003 г. «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», а также не способствует полноценной реализации конституционных прав граждан, проживающих в сельской местности.

21 января 2020 года указом Президента Российской Федерации № 20 принята новая редакция Доктрины продовольственной безопасности Российской Федерации.

Доктрина является документом стратегического планирования, в котором отражены официальные взгляды на цели, задачи и основные направления государственной социально-экономической политики в области обеспечения продовольственной безопасности Российской Федерации.

В Доктрине дано следующее понятие продовольственной безопасности: продовольственная безопасность Российской Федерации – состояние социально-экономического развития страны, при котором обеспечивается продовольственная независимость Российской Федерации, гарантируется физическая и экономическая доступность для каждого гражданина страны пищевой продукции, соответствующей обязательным требованиям, в объемах не меньше рациональных норм потребления пищевой продукции, необходимой для активного и здорового образа жизни;

Актуальность монографии обосновываются выявлением роли современного человеческого капитала сельских территорий в реализации Доктрины продовольственной безопасности Российской Федерации, принятой 21 января 2020 года. Поскольку Доктрина принята недавно, то можно отметить, что научное исследование содержания этого документа пока на стадии осмысления, поэтому достаточно проблематично дать оценку таким работам. Сегодня можно сравнить доктрину 2020 года лишь с первой доктриной 2010 года, о которой имеется достаточное количество публикаций.

Сельская местность исторически была местом трудовой и хозяйственной деятельности крестьян, составляющих человеческий капитал в российском сельском хозяйстве.

Главная социально-экономическая задача сельского хозяйства – обеспечение продовольственной безопасности государства и общества. А чтобы решить такую задачу, необходимо грамотно организовать развитие аграрного производства на основе научных достижений и высокопроизводительного труда работников сельскохозяйственной организации.

В Доктрине продовольственной безопасности Российской Федерации от 21.01.2020 г. в пункте 19 определены основные направления государ-

ственной политики в области производства сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия.

В обобщенном виде эти направления ориентированы на решение задач в области земледелия и рационального использования земель сельскохозяйственного назначения, повышение плодородия почв, обеспечивающего высокую и стабильную урожайность зерновых, овощных, кормовых и технических сельскохозяйственных культур, а также садово-ягодных культур, винограда, лечебных и пряно-вкусовых растений. Важное стратегическое значение имеет вовлечение в сельскохозяйственное производство неиспользуемых пахотных земель, которых сегодня в стране числится по разным источникам до 40 млн га.

В плане улучшения качества и экологизации земель сельскохозяйственного назначения особая роль отводится мелиорации земель в комплексе выполняющей работы по гидромелиорации, агролесомелиорации, фитомелиорации, проводимых культуртехнических мероприятий.

Наряду с улучшением плодородия почв сельскохозяйственных земель решающее значение для повышения урожайности сельскохозяйственных культур играют селекция и семеноводство, получение семян новых сортов и гибридов высоких репродукционных свойств, не уступающих мировому уровню.

Для повышения продуктивности сельскохозяйственных культур за счет снижения потерь от вредителей, сорняков, микотоксинов и других вредных воздействий вместо синтетических химических препаратов необходимо внедрять в растениеводстве агрохимикаты растительного происхождения, которые можно производить из растений местной флоры, что позволит организовать экологически чистое производство в соответствии с требованиями зеленой экономики. Устойчивое развитие животноводства, обеспечивающего население молоком, мясом, шерстью, шкурами и иной продукцией, невозможно без ветеринарии, племенного дела, селекции и иных необходимых мероприятий, направленных на обеспечение биологической безопасности территории Российской Федерации.

В этой части необходимы своевременное проведение противозoonических мероприятий, профилактика возникновения и распространения болезней животных и общих для человека и животных. Как и в растениеводстве, необходим переход на биологические средства, фитобиотики, ветеринарные препараты вместо химических. В настоящее время в животноводстве внедряются робототехника и иные цифровые технологии, что по-новому требует организации труда. Проблемой остается, например, продуктивное долголетие коров, которое в Свердловской области в сред-

нем составляет 2,8 лактации, что требует селекционной племенной работы с животными. Сегодня в продукции животноводства находятся пестициды, антибиотики и иные химикаты, влияющие на здоровье человека, что не может гарантировать продовольственную безопасность сельскохозяйственной продукции.

В современных условиях в рамках аграрной экономики получает развитие сельскохозяйственное рыбоводство. Аквакультурой занимаются фермерские хозяйства, сельскохозяйственные кооперативы и сельскохозяйственные организации, специализирующиеся на этом виде деятельности и осваивающие новые технологии выращивания рыбы в аквакультурных хозяйствах. Масштабирование этой работы позволит привнести в продовольственный фонд страны дополнительные объемы рыбной продукции, что положительно скажется на показателе Доктрины продовольственной безопасности, который сегодня по рыбе полностью не обеспечивается.

Необходимо отметить, что развитие сельскохозяйственного производства в растениеводстве, животноводстве и иных видах сельскохозяйственной деятельности невозможно без научного обеспечения, механизации и инженерного сопровождения сельскохозяйственных работ, освоения цифровизации аграрной экономики. Большое значение имеют разработка и реализация программ технической и технологической модернизации, в том числе внедрение новой техники и технологий, обеспечивающих повышение производительности труда, энергоэффективности, ресурсосбережения и снижение потерь в сельском и рыбном хозяйстве. Для успешного решения таких задач необходимо развивать систему непрерывного сельскохозяйственного образования, включающую подготовку, повышение квалификации и переподготовку кадров с высшим и средним специальным аграрным образованием, способных реализовать инновационную модель развития сельского и рыбного хозяйства с учетом требований продовольственной безопасности.

Экономика сельскохозяйственных организаций и предприятий требует перехода от производства сырья к его комплексной переработке и реализации продукции с добавленной стоимостью.

Это обстоятельство стимулирует сельскохозяйственных товаропроизводителей на создание новых технологий производства, переработки и хранения сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, отвечающих требованиям, установленным экологическим, санитарно-эпидемиологическим, ветеринарным и иным законодательством, предъявляющим требования к качеству и безопасности продовольственной продукции для обеспечения населения.

Необходимо также развитие товаропроводящей сети, увеличение специализированных торговых объектов и оптовых продовольственных рынков, где можно реализовать произведенную отечественными товаропроизводителями органическую и экологически чистую продукцию, что позволит решать задачи обеспечения продовольственной безопасности в части качества, экономической и физической доступности продовольственных товаров для населения.

Развитие сельского хозяйства и агропромышленного комплекса в сфере производства сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия, обеспечивающего показатели, установленные Доктриной продовольственной безопасности Российской Федерации от 21.01.2020 года, основывается на законодательных и иных нормативных правовых актах, регулирующих отношения в аграрном секторе экономики.

Наиболее важные из них: Федеральный закон от 29.12.2006 г. № 264-ФЗ «О развитии сельского хозяйства»; Закон РФ от 14.05.1993 г. № 4973-1 «О зерне»; Закон РФ от 03.08.1995 г. № 123-ФЗ «О племенном животноводстве»; Закон РФ от 17.12.1997 г. № 149-ФЗ «О семеноводстве»; Федеральный закон РФ от 19.07.1997 г. № 109-ФЗ «О безопасном обращении с пестицидами и агрохимикатами»; Федеральный закон РФ от 07.07.2003 г. № 182-ФЗ «О личном подсобном хозяйстве»; Закон РФ от 13 июля 2015 г. № 243-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации „О ветеринарии“ и отдельные законодательные акты Российской Федерации»; Федеральный закон РФ от 10.01.1996 г. № 4-ФЗ «О мелиорации земель».

Весомый вклад в обеспечение населения картофелем, овощами, ягодами и иной продукцией вносят садоводы и огородники, которые, как и владельцы ЛПХ, производят значительные объемы продовольственной продукции практически с использованием ручного труда.

Чтобы определить роль человеческого капитала в обеспечении реализации направлений Доктрины продовольственной безопасности Российской Федерации, следует разделить эту проблему на два подхода. В первом случае необходимо понять, какое количество сельских жителей трудится на производственно-хозяйственных работах в существующих сельскохозяйственных организациях, каков их производственный потенциал в плане обеспечения производительности труда и освоения новых технологий аграрного производства в условиях использования современной техники и оборудования.

Второй подход связан с возможностью потенциального трудоустройства сельского, а также городского населения, которое возможно вовлечь на работу в сельское хозяйство. В зависимости от результатов монито-

ринга участия человеческого капитала в производственно-хозяйственной деятельности в сельском хозяйстве необходимо разработать реальную программу сохранения и пополнения численности работников сельскохозяйственных организаций в условиях демографической неопределенности и кризисных явлений, существующих в сельских территориях в части трудовой занятости сельского населения. Доктрина продовольственной безопасности Российской Федерации – экономико-управленческий документ, и в связи с этим потребуются корректировка системы управления сельским хозяйством и формирования новых научно-практических подходов к организации сельскохозяйственной деятельности в современных условиях.

2.3. Сельское хозяйство – приоритетная сфера трудовой деятельности человеческого капитала сельских территорий

Сельская местность издревле была местом трудовой и хозяйственной деятельности сельского населения в сельском хозяйстве.

Земледелие в России занимало ведущие позиции, и страна, по сути, до XX века была аграрной, а основной человеческий капитал составляли крестьяне. Сельское хозяйство как отрасль экономики государства выполняло и выполняет сегодня главные социально-экономические задачи по обеспечению населения продовольствием, а отдельные подотрасли промышленности – сельскохозяйственным сырьем. На протяжении веков сельское хозяйство всегда ощущало влияние проводимых реформ, прежде всего, в сфере земельных отношений, местного управления и других. Проводимые в ходе настоящих реформ преобразования напрямую отразились на состоянии трудовой занятости человеческого капитала сельских территорий, поскольку сельское население работало на земле и свое благосостояние получало от сельскохозяйственной деятельности. В советский период (1917–1990 гг.) в сельском хозяйстве было занято большинство трудоспособного сельского населения. В совхозах и колхозах на сезонных работах трудились пенсионеры, подростки.

Таким образом, решались проблемы трудовой занятости человеческого капитала в сельских территориях, в результате которой определялось развитие аграрной экономики и благосостояние сельских жителей.

С этой позиции занятость выступает важнейшей характеристикой рынка труда независимо от социально-экономических условий в государстве. В рыночных условиях, существующих в современном сельском хозяйстве, вовлечение в трудовую деятельность подразделяется на подгруппы:

- 1) наемные работники, занятые на основе продажи своей рабочей силы;
- 2) работодатели (предприниматели, ведущие собственное производство и бизнес);
- 3) самозанятые, то есть работающие за свой счет и не использующие наемную рабочую силу на постоянной основе.

Государство в условиях экономических трансформаций в аграрной сфере стремится к реализации занятости как полной, продуктивной и свободно избранной, что предполагает свободу работников и работодателей, гибкость труда по формам занятости, отмену местной регламентации в сфере труда, устранение до разумных пределов запретов в трудовой деятельности.

Тема трудовой занятости человеческого капитала сельских территорий в действующих сельскохозяйственных организациях приобрела особую актуальность в ходе современных трансформаций в аграрной экономике Российской Федерации, связанных с земельной и аграрной реформами, начатыми в 1990 г. Актуальность темы обосновывается заметным снижением в отдельных регионах страны хозяйствующих субъектов в аграрной сфере, и по этой причине значительной убылью сельского населения, занятого сельскохозяйственным трудом в организациях аграрного производства.

Изученность рассматриваемой темы как многогранного явления и процесса на рынке трудовой деятельности имеет богатую историю, особенно в период совхозно-колхозного развития сельского хозяйства, о чем изданы монографии, защищены диссертации по различным отраслям наук, научные статьи. В современный период с учетом сложившихся обстоятельств с трудовой занятостью сельского населения в аграрных организациях формируются новые подходы к теоретическому осмыслению ситуации, этим фактором объясняются целесообразность разработки обозначенной темы научного исследования и ее научная новизна.

Как экономическая категория занятость представляет собой совокупность отношений по поводу участия населения в трудовой деятельности, выражающая меру его включения в труд, степень удовлетворения общественных потребностей в рабочей силе и личных потребностей работников в оплачиваемых рабочих местах, в получении дохода.

Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодатель-

ству Российской Федерации и приносящая, как правило, заработок, трудовой доход.

На решение демографической проблемы были нацелены одобренная Правительством Российской Федерации Концепция демографического развития Российской Федерации на период до 2015 г., Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации», Национальная программа в сфере демографического развития, утвержденная в соответствии с указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

Совершенно очевидно, что в сельском хозяйстве в настоящее время присутствует кадровая проблема, которую можно разделить на два подхода.

Во-первых, необходимо обеспечить кадрами квалифицированных работников функционирующие сегодня сельскохозяйственные организации, так как по причине старения персонала в ближайшее время здесь могут возникнуть вопросы кадрового обеспечения производства.

Во-вторых, активный переход на цифровизацию, роботизацию и другие современные технические и технологические решения востребуют и кадры работников, обладающих соответствующими знаниями и компетенциями.

Открытой остается проблема трудовой занятости в сельском хозяйстве в сельских территориях, где в настоящее время по причине ликвидации нет неорганизованного аграрного производства.

При отсутствии стабильной трудовой занятости сельского населения весьма проблематично вести разговор о формировании стратегии развития человеческого капитала для работы в сельскохозяйственных организациях, которые можно создать взамен ликвидированных.

Для успешного решения вышеизложенных проблем необходима целенаправленная подготовка специалистов для работы в сельском хозяйстве.

В 70–80-е годы прошлого столетия в Свердловской области работала система непрерывного сельскохозяйственного образования, в которую входили до 60 сельских классов в сельских школах, специализированные сельскохозяйственные профессионально-технические училища, учебно-курсовые комбинаты, сельскохозяйственные техникумы и иные техникумы, готовившие специалистов со средним профессиональным образованием (пищевая, перерабатывающая промышленность).

Следует отметить, что в районах Свердловской области существовали программы кадрового обеспечения сельскохозяйственных организаций. Анализ работы 24 управлений сельского хозяйства и продовольствия по ре-

ализации таких программ обобщен в книге А. Н. Семина «Кадровое обеспечение районного звена АПК (прогноз и критика комментариев к районным программам)», изданной в Уральской ГСХА в 2009 году. В этой работе изложен прогноз развития системы кадрового обеспечения и методика разработки программ кадрового обеспечения районного звена АПК на период с 2015 года и далее. Однако дальше такая работа не была организована, и сегодня создается впечатление, что органы местного самоуправления вместе с областным Министерством агропромышленного комплекса и потребительского рынка не занимаются активно подготовкой кадров для работы в сельском хозяйстве. Об этом свидетельствуют и цифры занятых на постоянной основе в сельскохозяйственных организациях, а также тот факт, что численность сельскохозяйственных организаций в Свердловской области уже более 3 лет стоит на цифре 300–305 единиц.

Снижается и численность обучающихся сельских жителей в учебных учреждениях. Еще недавно в Уральской ГСХА (ныне – Уральский государственный аграрный университет) по договорам целевой подготовки обучалось до 140–150 сельских жителей, а сейчас эта цифра – 40–50 человек, и не факт, что все они трудоустраиваются на штатную работу в сельскохозяйственные организации. Кроме проблем с состоянием непрерывного образования, при явном сокращении сельских классов, практической ликвидации или перепрофилировании техникумов и колледжей, и по этой причине слабой подготовкой для обучения в аграрном вузе имеются и другие факторы, не способствующие формированию и развитию человеческого капитала в сельских территориях, готового для постоянной работы в организациях сельского хозяйства.

Сельское хозяйство в Российской Федерации сегодня пожинает плоды волонтаристской ликвидации стабильно работавших колхозов, совхозов и иных государственных организаций, в результате чего уже почти 20 лет в отдельных селах и иных сельских населенных пунктах нет организованного аграрного производства, фермы ликвидированы, техника растащена по дворам или в лучшем случае используется фермерами или личными подсобными хозяйствами.

Трудоспособные население или уехало из села, или занимается личным подсобным хозяйством, или работает в фермерском хозяйстве на старой технике, оборудовании и по старым технологиям, что не мотивирует сельскую молодежь на постоянную трудовую занятость в сельском хозяйстве.

Во многих личных подсобных хозяйствах также нет скота и птицы, детям негде получить навыки сельскохозяйственного труда. Этот фактор отрицательно влияет на выбор будущей профессии, так как потерялось су-

щественное звено в системе профессиональной ориентации человеческого капитала сельских территорий. Детство родившихся и живших в сельской местности зачастую проходило или на ферме, или на конном дворе, или в гараже и мастерских, как правило, где трудились родители, и эта была наглядная профориентация и реальное трудовое воспитание будущего капитала сельского хозяйства.

Существующая сегодня экономика сельского хозяйства характеризуется наличием разных хозяйствующих субъектов с различным уровнем финансовой обеспеченности.

В результате экономически устойчивой деятельности хозяйство может варьировать оплату труда и дополнительные стимулирующие выплаты, что является серьезным мотивирующим фактором для работников, а есть хозяйства, у которых не всегда хватает денежных средств на зарплату, выплату налогов и иные обязательные платежи. Для примера возьмем Свердловскую область, где из числящихся 305 сельскохозяйственных организаций лишь 60–70 работают с высоким уровнем прибыльности и могут выплачивать зарплату по 70–100 тыс. рублей и более отдельным специалистам за высокие результаты в труде и за сезонные работы.

К такой категории хозяйств, как правило, относятся животноводческие комплексы, птицефабрики, свинокомплексы, тепличные комбинаты и иные крупные субъекты агробизнеса. В этих организациях практически нет текучести кадров и проблемы трудовой занятости сельского населения. Следует отметить, что крупные организации аграрного предпринимательства в основном расположены в сельских территориях с социальной, бытовой, инженерной инфраструктурой и благоустроенным жильем, почти во всех таких поселениях имеется газоснабжение и другие социальные услуги.

В сельских поселениях, где нет эффективно работающих сельскохозяйственных организаций, как правило, имеются длительное время не решаемые проблемы социального развития. В совокупности все эти факторы являются демотивирующими для сельской молодежи в плане трудоустройства на работу в сельском хозяйстве.

Перечисленные факторы общеизвестны, и в определенной степени органы государственной власти принимают меры по улучшению ситуации. Однако есть вопросы, которые невозможно решить быстро, ибо потребуются вложения финансовых средств из государственного бюджета и иных источников. Серьезной проблемой пока является демографическая ситуация в сельских территориях, которую невозможно решить революционным наскоком, и, несмотря на государственный интерес, потребуется время для

исправления создавшегося положения. Во всяком случае, необходима большая организационная деятельность всех ветвей органов власти, особенно органов местного самоуправления.

Нужна реальная программа по решению задачи увеличения человеческого капитала в сельских территориях, а если появится необходимое количество молодежи, то уже можно будет решать вопросы профессионального образования, причем за счет бюджетов разных уровней. Научных публикаций (диссертации, монографии, сборники научных статей) на тему развития в России сельского хозяйства в современных условиях достаточное количество, но теоретические подходы к решению проблемы в аграрной экономике пока не получают реального внедрения в системе управления сельским хозяйством.

На наш взгляд, настало время вместо капиталистических форм хозяйствования (акционерные общества и хозяйственные товарищества) более серьезно и ответственно подойти к созданию на селе сельскохозяйственных производственных и потребительских кооперативов. Положительный опыт функционирования этих форм хозяйствования длительное время имелся в России и за рубежом. В настоящее время сельскохозяйственная кооперация существует и поддерживается во многих государствах Европы, США и других странах мира. В кооперативах все работники равны в правах и являются совладельцами земли и имущества, содержащихся на средства членов кооператива, оформленных в соответствующие фонды.

Принципы создания и функционирования сельскохозяйственных кооперативов в большой степени, чем в других формах хозяйствования, соответствует демократичной организации трудовой занятости в сельской местности и гуманистичного отношения к кадрам.

Например, только в сельскохозяйственном кооперативе действует институт ассоциированного членства, когда по закону при прекращении активной трудовой деятельности член кооператива имеет определенное право на участие в жизни хозяйства и получение помощи от кооператива в соответствии с уставом и другими локальными актами.

Полноценное развитие должны получить сельскохозяйственные потребительские кооперативы. Сегодня создается впечатление, что, например, в Свердловской области число сельскохозяйственных организаций и фермерских хозяйств замерло на 3–5-летних показателях и не получает роста, в то же время имеется много необработанной пашни и других сельскохозяйственных угодий, а в половине сельских территорий по-прежнему нет организованного аграрного производства. В настоящее время не оформи-

лось создание государственных и муниципальных унитарных предприятий в сельском хозяйстве.

Опыт прошлых лет убедительно свидетельствует, что при условии умелого управления государственными организациями был налицо стабильный производственно-хозяйственный результат. В современных условиях в сельских территориях можно целенаправленно создать государственное унитарное сельскохозяйственное предприятие за счет государственного бюджета и муниципальные унитарные сельскохозяйственные предприятия за счет муниципального бюджета и вовлечь в них человеческий капитал в лице сельского населения. В классическом виде это будет возрождение сельского хозяйства как сферы трудовой занятости жителей сельских населенных пунктов. Для решения этих задач надо принять специальный федеральный закон «О возрождении сельскохозяйственной деятельности в отдельных сельских территориях» и внести изменения и дополнения в иные законодательные и нормативные акты, оказывающие регулирующее воздействие на развитие сельскохозяйственной деятельности в сельских территориях.

2.4. Роль человеческого капитала в экологизации сельскохозяйственной деятельности

Экономическая деятельность хозяйствующих субъектов в сельской местности связана с использованием в производственных процессах земли в качестве основного средства производства в сельском хозяйстве, воды для технологических нужд и поения сельскохозяйственных животных и птиц, в отдельных хозяйствах водные источники используются для разведения аквакультуры (сельскохозяйственное рыболовство).

Сельская местность является территорией, где растут лес и лесная растительность, из которых производятся пиломатериалы и другая лесопродукция, в лесолуговых угодьях обитают дикие животные, птицы, полезные насекомые, произрастают растения дикой флоры. Сельская местность является кладовой дикорастущих грибов, ягод, лекарственного технического сырья и других даров природы.

При рациональном использовании и сбережении природных ресурсов сохраняются биоразнообразие флоры и фауны и экологически чистая среда для обитания человека.

Однако человек как биосоциальное существо не всегда ответственно относится к сохранению объектов природы. Наряду с промышленными предприятиями при несоблюдении экологических норм и правил загрязнения атмосферного воздуха, земельных, водных, лесных и других объектов природы и окружающей среды может осуществляться в результате сельскохозяйственной деятельности.

В связи с этим особая роль в экологизации аграрного производства отводится человеческому капиталу – кадрам, работающим в сельскохозяйственных организациях и пищевых предприятиях, которые обязаны соблюдать и выполнять в процессе хозяйственной деятельности экологические требования, установленные экологическим законодательством.

Могут нанести ущерб природной среде и другие лица, проживающие в сельских территориях. За последние годы участились пожары, происходящие от весенних палов при сжигании старой травы. От пожаров наносится серьезный ущерб лесам, дикой флоре и фауне, сельским поселениям, а также производственным объектам сельскохозяйственных товаропроизводителей.

Отдельные представители сельских территорий могут быть и браконьерами, незаконно добывая диких зверей, птицу, рыбу. Вообще сельские территории должны быть местом, где соблюдается экологический порядок и сохраняется природная среда, и в этом видится огромная роль человеческого капитала.

Среди факторов, негативно влияющих на сохранность природных объектов и экологическое качество окружающей среды, особо следует отметить производственную хозяйственную деятельность предприятий и организаций промышленности и сельского хозяйства.

Многое в этом вопросе зависит от кадров человеческого капитала, их экологического сознания и экологической культуры, экологического воспитания и экологического мировоззрения, соблюдения правил экологического правопорядка.

Действительно, несмотря на принимаемые органами государственной власти нормативные правовые акты экологического законодательства, экологическая ситуация в Российской Федерации пока еще далека от серьезного улучшения. Об этом в своих научных трудах информируют юристы-экологи С. А. Боголюбов, М. М. Бринчук, Б. А. Воронин, Г. А. Волкова, О. Л. Дубовик, А. К. Голиченков, В. В. Круглов, Т. В. Петрова. Заслуживает внимания и вклад ученых, в свое время рассматривавших экологические проблемы: Н. Н. Веденина, Р. Х. Габитова, О. Н. Крассова, И. Ф. Панкратова, В. В. Петрова, А. Е. Черноморца, Г. В. Чубукова, В. Н. Яковлева и др.

На законодательном уровне экологические требования к хозяйственной и иной экономической деятельности изложены в федеральном законе «Об охране окружающей среды» № 7-ФЗ от 01.01.2002 г. Собственно требования к хозяйственной деятельности сельскохозяйственных организаций размещены в статьях 42–55 этого закона.

Так, в статье 42 Федерального закона «Об охране окружающей среды» устанавливаются требования в области охраны окружающей среды при эксплуатации объектов сельскохозяйственного назначения.

1. При эксплуатации объектов сельскохозяйственного назначения должны соблюдаться требования в области охраны окружающей среды, проводиться мероприятия по охране земель, почв, водных объектов, растений, животных и других организмов от негативного воздействия хозяйственной и иной деятельности на окружающую среду.

2. Сельскохозяйственные организации, осуществляющие производство, заготовку и переработку сельскохозяйственной продукции, иные сельскохозяйственные организации при осуществлении своей деятельности должны соблюдать требования в области охраны окружающей среды.

3. Объекты сельскохозяйственного назначения должны иметь необходимые санитарно-защитные зоны и очистные сооружения, исключающие загрязнение почв, поверхностных и подземных вод, водосборных площадей, атмосферного воздуха.

Изложенные в статье 42 требования имеют унифицированный характер и являются базовыми для правового регулирования экологизации сельскохозяйственной деятельности и обязательными для исполнения всеми субъектами предпринимательства в аграрном секторе экономики.

Наряду с этими интегрированными требованиями закон № 7-ФЗ от 10.01.2002 г. дифференцированно подходит к регулированию отдельных наиболее важных в экологическом отношении видов сельскохозяйственной деятельности, которые могут негативно воздействовать на качество и безопасность окружающей среды.

Отметим отдельные требования, изложенные в статьях рассматриваемого закона.

Статья 43. Требования в области охраны окружающей среды при мелиорации земель, проектировании, строительстве, реконструкции, вводе в эксплуатацию и эксплуатации мелиоративных систем и отдельно расположенных гидротехнических сооружений.

При осуществлении мелиорации земель, проектировании, строительстве, реконструкции, вводе в эксплуатацию и эксплуатации мелиоративных

систем и отдельно расположенных гидротехнических сооружений должны приниматься меры по охране водных объектов, земель, почв, лесов и иной растительности, животных и других организмов, а также предупреждению другого негативного воздействия на окружающую среду при осуществлении мелиоративных мероприятий. Мелиорация земель не должна приводить к ухудшению состояния окружающей среды, нарушать устойчивое функционирование естественных экологических систем.

Правовые основы деятельности в области мелиорации земель определены федеральным законом № 4-ФЗ от 10 января 1996 г. «О мелиорации земель». В этом законодательном акте в зависимости от характера мелиоративных мероприятий определены следующие направления мелиорации земель:

- гидромелиорация;
- агромелиорация;
- культуртехническая мелиорация;
- химическая мелиорация

При несоблюдении требований химическая мелиорация явно негативно может воздействовать на состояние фауны и флоры, имеющих в сельскохозяйственных угодьях.

Гидромелиорация также может влиять на объекты животного мира, поскольку в мелиоративных канавах гибнут дикие животные: лоси, олени, косули, кабаны, зайцы, ежи и другие. Особой охране подлежат гидротехнические сооружения, необходимые для мелиорации, так как при прорыве плотины возможны затопления полей, лесных массивов, а также сельских населенных пунктов, то есть оказывается негативное воздействие на окружающую среду.

Сельское хозяйство является крупным водопользователем, ибо вода нужна для полива овощей открытого и защищенного грунта в теплицах, а также иных сельскохозяйственных растений и плодово-ягодных культур. Без воды не могут существовать животноводство и птицеводство, так как вода нужна для поения животных и птиц, для технологических нужд, мытья вымени у коров перед доением, смыва жидких фракций навоза и помета. Исползованная вода должна удаляться через систему водоотведения, прежде всего, в очистные сооружения, пруды, отстойники (лагуны).

Правовые основы регулирования водных отношений определены в Водном кодексе Российской Федерации, а отдельные технологические процессы регулирования – нормами Федерального закона «О водоснабжении и водоотведении».

Необходимо отметить, что в настоящее время не на всех аграрных производствах имеются современные очистные сооружения, а в отдельных

организациях вообще нет работающих систем очистки и обезвреживания стоков, и по этой причине продолжается сброс загрязненной воды в водные источники или болота.

Статья 44. Требования в области охраны окружающей среды при размещении, проектировании, строительстве, реконструкции городских и сельских поселений.

На первый взгляд, перечисленные в этой статье требования в большей степени касаются органов исполнительной власти и местного самоуправления.

Вместе с тем строительством занимаются сельскохозяйственные организации, которые строят подрядным или хозяйственным способом жилье, объекты коммунальной, социально-бытовой и производственной инфраструктуры в сельских населенных пунктах.

Здания и сооружения должны размещаться с учетом экологических норм и правил, а также требований Градостроительного кодекса Российской Федерации.

Статья 45. Требования в области охраны окружающей среды при производстве и эксплуатации автомобильных и иных транспортных средств.

Сельское хозяйство не может функционировать и развиваться без автомобильных и иных транспортных средств, которые при несоблюдении норм и правил эксплуатации реально оказывают негативное воздействие на окружающую среду. Не случайно в Стратегии развития сельскохозяйственного машиностроения России на период до 2030 года имеется раздел обеспечения качества окружающей среды и экологической безопасности в области механизации сельского хозяйства, в котором акцент сделан на снижение выбросов вредных веществ двигателями самоходных сельскохозяйственных машин, вредного воздействия на почву, соблюдение правил хранения горюче-смазочных материалов и т. д.

Статья 49. Требования в области охраны окружающей среды при использовании химических веществ в сельском хозяйстве и лесном хозяйстве.

Как уже отмечалось, в сельскохозяйственных производствах широко применяются гербициды и пестициды синтетического химического происхождения.

То же касается применения антибиотиков, произведенных химическим способом, в качестве ветпрепаратов в животноводстве.

Что касается специального правового регулирования в области применения агрохимикатов, то эту функцию осуществляет Федеральный закон от 19.07.1997 г. № 109-ФЗ «О безопасном обращении с пестицидами и агрохимикатами». А в области применения синтетических химических препаратов в животноводстве 14 мая 1993 года был принят закон «О ветеринарии». В настоящее время действует Федеральный закон от 17.07.2015 г. № 243-ФЗ «О внесении изменений в Закон Российской Федерации „О ветеринарии“ и отдельные законодательные акты Российской Федерации». К этому закону надо добавить еще значительное количество подзаконных актов, в которых также имеются нормы о безопасном применении антибиотиков и других ветпрепаратов, влияющих на здоровье животных, птиц, аквакультуры, а через продовольственные продукты на здоровье человека и оказывающих в отдельных случаях вредные воздействия на природную среду.

*Статья 50. Охрана окружающей среды
от негативного биологического воздействия.*

Требования этой статьи направлены на исключение из сельскохозяйственного производства технологий геной инженерии, так как ГМО (генетические модифицированные организмы) в Российской Федерации запрещены, кроме использования в научных опытах.

Правовое регулирование в этой сфере осуществляется Федеральным законом от 05.07.1996 г. № 86-ФЗ «О государственном регулировании в области генно-инженерной деятельности». Косвенно нормы об охране окружающей среды от негативного биологического воздействия заложены Федеральных законах «О семеноводстве», «О племенном животноводстве», «О карантине растений» в постановлениях Правительства Российской Федерации и иных нормативных правовых актах, регулирующих отношения в области биологического воздействия на окружающую среду.

*Статья 51. Требования в области охраны окружающей среды
при обращении с отходами производства и потребления.*

Отходы производства и потребления, радиоактивные отходы подлежат сбору, накоплению, утилизации, обезвреживанию, транспортировке, хранению и захоронению, условия и способы которых должны быть безопасными для окружающей среды и регулироваться законодательством Российской Федерации.

Отметим, что правовое регулирование отношений в области отходов производства и потребления осуществляется федеральным законом от 24 июня 1998 г. № 89-ФЗ «Об отходах производства и потребления».

В настоящее время проблема отходов, в том числе сельскохозяйственного производства, стала актуальной, требующей кардинального решения.

В рассмотренном федеральном законе «Об охране окружающей среды» имеются и другие статьи, так или иначе оказывающие регулирующее воздействие на сохранение объектов природы и в целом окружающей среды на территории Российской Федерации. Задача всех сельскохозяйственных товаропроизводителей, их союзов и ассоциаций, а также органов государственной власти и местного самоуправления – обеспечить безусловное выполнение и соблюдение требований в области окружающей среды.

Хозяйственная деятельность в аграрном секторе экономики должна быть экологизированной.

В Свердловской области имеются случаи, когда сельскохозяйственные организации грубейшим образом загрязняют окружающую среду отходами производства. Речь идет о птицефабрике «Среднеуральская», которая загрязняет реку Пышму. Здесь же обнаружено незаконное складирование куриных отходов в лесном массиве около села Мурзинка, о чем имеются акты Россельхознадзора по Свердловской области и ветеринарных служб.

Птицефабрика агрофирмы «Артемовский» вывозит на поля в Артемовском городском округе жидкий птичий помет, птицефабрика «Свердловская» – на поля в Белоярском городском округе. Имелись нарушения природоохранного и экологического законодательства у свинокомплекса «Уральский» и других аграрных организаций.

Отходы животноводства чреватые для окружающей среды загрязнением земли, воздуха и воды. Большая российская энциклопедия гласит: «Отходы животноводства являются опасными загрязнителями окружающей природной среды, создающие напряженную санитарно-гигиеническую обстановку и могущими отрицательно влиять на здоровье населения».

Животноводческие отходы, особенно жидкие, во время ливневых дождей весеннего паводка смываются в водоемы, приводя к гибели водной флоры и фауны, а также разносятся на большие расстояния. Отходы животноводства содержат различные формы азота, фосфора, калия, серы и других соединений, обладающих высокой токсичностью».

Заметный след загрязнения природных объектов и окружающей среды оставляет прошлая хозяйственная деятельность сельскохозяйственных организаций, когда производство действовало, а природоохранные требования не выполнялись. У многих хозяйствующих субъектов сегодня в связи

с усилением требований к организации аграрного производства меняются подходы к экологизации сельскохозяйственной деятельности.

В хозяйствах строятся или реконструируются очистные сооружения, монтируются установки по очистке атмосферного воздуха, выходящего из птицефабрик, свинокомплексов, иных животноводческих помещений, решаются проблемы с хранением, утилизацией и переработкой навоза, помета, птичьего пера, иловых отложений и иных биологических отходов производства.

Человеческий капитал, работающий в сельском хозяйстве и агропромышленном производстве, понемногу приобретает экологическую культуру и экологическое мировоззрение, что способствует соблюдению экологического правопорядка и выполнению требований экологического законодательства.

В настоящей монографии изложены федеральные экологические законы, регламентирующие хозяйственную деятельность сельскохозяйственных товаропроизводителей. Эти законодательные акты обязаны знать и соблюдать работники сельского хозяйства, поскольку без экологизации сельскохозяйственной деятельности не может быть будущего у аграрной экономики. Очень важно, чтобы это понимали действующие работники сельскохозяйственных организаций и прогнозировали свою деятельность в сельском хозяйстве потенциальные кадры, проживающие сегодня в сельских территориях.

В состав человеческого капитала с точки зрения экологизации входит и его здоровье. С одной стороны, здоровье человека является природным фактором: здоровье у каждого человека неодинаковое, оно может быть природным или наследственным. С другой стороны, на здоровье влияют факторы, зависящие от деятельности самого человека. Примером служит загрязнение окружающей среды или, наоборот, соблюдение всех экологических норм и требований на производстве. Здоровье человека только на 10% зависит от системы здравоохранения. Все остальное – это экологические условия, генетические факторы и образ жизни.

Главная задача сохранения окружающей среды – это экологическая безопасность. Здесь должна быть эффективная экологическая политика не только в общих чертах на уровне государства и отдельно взятых регионов, но и на каждом отдельно взятом предприятии, в сознании каждого отдельно взятого человека.

Существует понятие «экологический менеджмент», основной целью которого является связь между нормативной экологической политикой и оперативными экологическими программами. Поэтому можно сказать,

что существует активная и пассивная экологическая политика на каждом отдельно взятом предприятии. Если предприятие придерживается пассивной экологической политики, то это лишь выполнение данным предприятием законов, стандартов и норм по экологической безопасности. Здесь нужно отметить, что далеко не каждое предприятие придерживается выполнения данных норм. Активная экологическая политика предполагает изменение технологии при изготовлении продукции в пользу сохранения окружающей среды, чистой экологической составляющей. Это и борьба с загрязнением окружающей среды, с производством продукции, которая будет являться более экологически чистой и полезной для человека. Именно это должно быть в основе развития и совершенствования человеческого капитала с позиции экологизации природной среды.

Зеленая экономика – уже недалекое будущее аграрного сектора, и человеческий капитал должен быть готовым к работе в новых экологических условиях.

Глава 3

РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЯХ ВО ВЗАИМОСВЯЗИ С РАЗВИТИЕМ АГРАРНОЙ ЭКОНОМИКИ

.....

3.1. Взаимосвязь развития человеческого капитала и аграрной экономики в сельских территориях

Человеческий капитал сельскохозяйственных организаций включает в себя руководящих квалифицированных специалистов: агроном, зоотехник, ветеринарный врач, инженер, механик, энергетик, экономист, бухгалтер, кадровый работник и другие, в зависимости от направления деятельности.

Персонал – весь личный состав работающих по найму постоянных и временных квалифицированных и неквалифицированных работников. Трудовые ресурсы, характеризующие потенциальную рабочую силу (учащиеся школ, обучающихся в учреждениях среднего профессионального и высшего образования, молодые безработные и другие сельские жители, не занятые в настоящее время в организованном сельском хозяйстве).

Развитие аграрной экономики связано с организацией сельскохозяйственной деятельности по направлениям растениеводства, животноводства, аквакультуры, пчеловодства и другим, обеспечивающим выполнение показателей продовольственной безопасности и выход на мировой агропродовольственный рынок, а также занятость в аграрном производстве человеческого капитала сельских территорий, что позитивно отражается на его качестве жизни.

Устойчивое экономически эффективное развитие сельскохозяйственной деятельности как ядра аграрной экономики невозможно обеспечить без квалифицированных кадров специалистов и персонала работников, отвечающих требованиям квалификации и компетентности, то есть без человеческого капитала.

Как известно, теория человеческого капитала возникла в середине XX века, ее основателями считаются Г. Беккер, Ш. Шульца и другие ученые. В нескольких публикациях Ш. Шульца о сельском хозяйстве автор показывает роль сельского населения в создании дешевой продукции на основе аграрных технологий, уровень которых напрямую зависит от знаний и информации фермеров. Г. Беккер считает, что человеческий капитал – это совокупность навыков, знаний и умений. Еще недавно, говоря о человеческом капитале аграрной экономики, как правило, все авторы имели в виду сельских жителей. Однако в сегодняшних условиях, когда в аграрном производстве уже работают и не сельские жители, а в условиях цифровизации и роботизации могут в дальнейшем трудиться городские жители, то объективно возникает вопрос о расширении понятия «человеческий капитал сельских территорий» и его связи с сельским хозяйством.

Ясно, что для аграрного производства не имеет значения, где проживает тот или иной работник. Главное здесь – его здоровье, образование, квалификации и современные компетенции в сельском хозяйстве, что в совокупности позволяет работнику быть востребованным на рынке труда в сельской местности и обеспечить себе достойный уровень благосостояния.

Такой подход может вызвать в крайнем случае недоумение, так как он расходится с официальной политикой, направленной на создание социально-экономических условий развития сельских территорий, о чем свидетельствует принятие Стратегии устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2030 года, Государственной программы «Комплексное развитие сельских территорий».

Косвенно вопросы социально-экономического развития сельских территорий, решение демографической проблемы регулируются и другими нормативными правовыми актами. Так или иначе, задачи социально-экономического развития сельских территорий ориентированы на создание условий для жизнедеятельности человеческого капитала, состоящего из сельских жителей.

Однако следует учесть, что налицо создается тенденция реальной убыли сельского населения. Например, в Свердловской области в 2007 году, когда была принята Комплексная программа социально-экономического развития территорий сельских населенных пунктов в Свердловской области на период 2008–2015 годов «Уральская деревня», в сельской местности числилось 740,4 тысячи человек, на 01.01.2020 года сельских жителей стало около 650 тысяч. По иронии судьбы вместо стабилизации и роста численности после принятия специальной программы сельское население заметно уменьшилось. И на это есть две причины. Первая связана с демографией,

ибо уменьшилась рождаемость в сельских поселениях. А вторая причина – ликвидация сельскохозяйственных организаций. В той же Свердловской области в 1990 году работали 1056 совхозов, колхозов и иных сельхозорганизаций, а сейчас только 350 хозяйств, отдельные из которых по масштабам производства и объемам производимой продукции можно отнести к сельскохозяйственным организациям.

Правда, есть в отчетах около 750 фермерских хозяйств, но большая часть из них с малой численностью работающих, что в совокупности не восполняет общие показатели численности сельского населения, занятого в аграрной экономике. К вышеизложенному необходимо добавить, что в отдельных регионах не растет численность выпускников аграрных учебных учреждений, трудоустраивающихся на постоянную работу в сельскохозяйственную организацию. Для примера можно привести Уральский государственный аграрный университет, где за последние годы только в среднем 5% выпускников трудоустроились на работу непосредственно в сельском хозяйстве.

Если рассматривать человеческий капитал в плане образования для работы в аграрном секторе экономики, то в этом есть новые вызовы, связанные с научно-техническим развитием сельского хозяйства, цифровизацией, роботизацией, информационными технологиями и другими направлениями «умного» сельского хозяйства.

Очевидно, что работающие в настоящее время специалисты в силу возраста и других объективных причин не смогут освоить новые требования при смене технологического уклада в сельском хозяйстве.

Вместе с тем сельскохозяйственная деятельность должна не только обеспечить продовольственную безопасность страны, но и в рамках развития геоэкономики осваивать экспортно ориентированное развитие агропромышленного производства и быть стабильными сельхозпредприятиями мирового агропродовольственного рынка.

Человеческий капитал расширяет свои возможности реализации. Реализация ЧК в организациях аграрного сектора экономики зависит от многих условий – объективных и субъективных факторов. Цель человеческого капитала – получение дохода как самого человека, так и предприятия, где данный капитал реализуется.

Для развития человеческого капитала необходима инвестиционная поддержка. И она должна идти не только от самого индивида, но и со стороны работодателя. Человеческий капитал должен приносить его владельцу стимул для развития, поэтому должен быть инвестиционно привлекательным.

Инвестиции должны способствовать отдаче эффективной деятельности и иметь положительный эффект от вложенных средств, который будет

окупаемым. Рассмотрим плюсы и минусы инвестирования в человеческий капитал в аграрном секторе.

К сильным сторонам можно отнести:

- повышение конкурентоспособности человеческого капитала;
- повышение квалификационных навыков;
- решение проблем дефицита кадров в сельской местности на сельскохозяйственных предприятиях;
- более эффективную отдачу от человеческого капитала по сравнению с отдачей физического капитала.

Слабыми сторонами можно назвать:

- инвестирование человеческого капитала – это затраты, которые не всегда являются оправданными;
- низкий уровень инвестирования в человеческий капитал в аграрном секторе в связи с ограниченными финансовыми возможностями сельскохозяйственных предприятий;
- длительный период отдачи от вложений в человеческий капитал;
- низкую мотивацию и работников, и работодателей от небольшого инвестирования.

Далее рассмотрим возможные угрозы и положительный эффект от человеческого капитала на основании плюсов и минусов, которые были указаны выше.

К угрозам нужно отнести, как мы уже говорили выше, низкую окупаемость инвестиций в развитие человеческого капитала. Не нужно игнорировать и такой момент, как миграция сельских жителей. Также к угрозам нужно отнести и моральное изнашивание человеческого капитала через какой-то промежуток времени, особенно сейчас, в эпоху цифровизации экономики, когда и техника, и знания устаревают довольно быстро. А это значит, что инвестиции, потраченные на человеческий капитал, который быстро устаревает, не получили свою полную отдачу. Из этого вытекает следующая причина – деградация человеческого капитала. А из этой причины по цепочке взаимосвязи выявляется снижение мотивационной составляющей самого работника к трудовой деятельности.

Из положительных моментов нужно выделить расширенную возможность трудоустройства, при условии что работник обладает современными знаниями применения своего интеллектуального капитала на предприятиях аграрной сферы экономики. Также положительным моментом будет и рост доходов сельского населения от применения человеческого капитала. Рост доходов приведет к мотивации для создания новой интеллектуальной базы и новых возможностей для использования человеческого капита-

ла. И как итог этому – повышение качества жизни в сельской местности. А качество жизни можно обеспечить только достойной заработной платой.

В настоящее время мы не можем сказать, что заработная плата работников в сельскохозяйственных организациях вполне достаточна для реализации и развития каждым из них своего человеческого капитала. Реализация Государственной программы также не очень сильно влияет на повышение качества жизни сельского населения. В аграрном секторе экономики проявляется такая индивидуальная черта – низкий уровень жизни сельского населения, с одной стороны, не позволяет полноценно развиваться человеческому капиталу, с другой стороны – только ускоренный рост и внедрение цифровизации и инновационных технологий будут способствовать повышению в сельской местности развитию человеческого капитала.

Чтобы решать такие задачи, необходимо в сельскохозяйственных организациях иметь кадры соответствующего уровня квалификаций и компетенций. Такие кадры надо готовить в образовательных учреждениях аграрного профиля и иных, позволяющих получить нужные знания. В связи с этим возникает проблема способности к обучению существующего в сельских территориях человеческого капитала. Эти сомнения связаны с низкой общей подготовкой сельской молодежи по причинам школьных преобразований, а точнее сказать, ликвидации в отдельных сельских населенных пунктов школ, а также наличием современной материально-учебной базы и в отдельных школах низкого уровня обучения, связанного с квалификацией сельских учителей, так как среди них многие работают, не имея педагогического образования, и учительствовать приходится людям, имеющим иную подготовку.

В недавние годы в бывшей Уральской государственной сельскохозяйственной академии (ныне Уральский государственный аграрный университет) по целевому набору обучались до 200 сельских жителей, а в настоящее время (в 2018, 2019 и 2020 годах) обучается не более 40 человек, причем многие из студентов получают невысокие оценки, что не позволит им стать высококвалифицированными специалистами в современном аграрном производстве.

Работающие сегодня в существующих сельскохозяйственных организациях аграрные специалисты – в массе своей предпенсионного или пенсионного возраста, в скором времени они уйдут на заслуженный отдых. Значит, необходимо будет восполнять кадровый состав, а для этого нужен специально подготовленный человеческий капитал.

В историческом варианте этот капитал должен формироваться в сельских территориях, но, учитывая вышеизложенные обстоятельства, к при-

меру, в Свердловской области, вряд ли можно ожидать полноценного решения этой проблемы.

Возникает вопрос: как дальше и за счет кого комплектовать кадрами аграрные организации?

Интересный подход к решению проблемы человеческого капитала для аграрного сектора экономики предлагают ученые Белгородского университета кооперации, экономики и права. З. А. Капелюк, А. А. Алетдинова считают, что можно предположить тенденцию к стиранию различий между человеческим капиталом сельского населения и городского, аграрного и других секторов.

Происходящие процессы урбанизации не могут не повлиять на формирование человеческого капитала аграрного сектора, поэтому авторы ввели следующее определение. Урбанизация аграрного сектора – это процесс распространения высокотехнологичных производств аграрного сектора на территории городов.

В процессе урбанизации производств аграрного сектора происходит развитие городского сельского хозяйства, разведение аквакультуры, птицеводство и т. д. на территориях крупных населенных пунктов. Термин «урбанизация» теперь применяется не только к территориям, но и к направлениям хозяйственной деятельности, отраслям и секторам экономики, например, сельскому хозяйству, аграрному сектору, обосновывая его развитие как высокотехнологичного кластера, с одной стороны, а с другой – разъединяя связку понятий «аграрное производство» и «сельские территории». Y. Zheng-Ming, анализируя концепции и технологии вертикального сельского хозяйства и устойчивого сельского хозяйства, не находит в них существенной разницы. Выделим особенности урбанизации аграрного сектора:

- возможное отсутствие привязки к земле;
- распространение на территории городов;
- минимизация используемой площади, но максимизация используемого объема ферм;
- создание цифровых экосистем для управления вертикальными фермами;
- применение новых архитектурных и инженерных решений, информационно-коммуникационных технологий, методов селекции и технологий производства продукции аграрного сектора.

По мнению авторов, урбанизация аграрного сектора – это процесс распространения высокотехнологичных производств аграрного сектора на территории городов.

Научно-технологическое развитие аграрного сектора в настоящее время определяется двумя сценариями развития – «локальный рост» и «глобальный прорыв». Ожидается перемещение новых технологий, разработок в аграрный сектор, появление вертикального сельского хозяйства и других платформенных технологий. Первый сценарий предполагает стабильный рост аграрного сектора и специализацию на сегментах рынка, где российская продукция конкурентоспособна. Второй сценарий ориентирован на выход на новые рынки за счет ускоренного научно-технологического развития и максимального использования человеческого капитала. Как показали оценки Н. А. Кузнецовой, в России будет расти спрос на узких специалистов по решению задач отраслевой направленности. В «Атласе новых профессий» описаны появляющиеся профессии, в том числе для аграрного сектора, и говорится об умирающих профессиях. Согласно модели производительности индивидуумов Й. Расмуссена и исследованиям Boston Consulting Group (BCG), в ближайшие 5–10 лет вырастет спрос на работников, способных выполнять аналитическую работу, заниматься творчеством, принимать решения в условиях неопределенности.

В классическом плане человеческий капитал для сельского хозяйства должен формироваться и получать развитие в сельских территориях. Это почти аксиома. Но в реальной жизни не всегда срабатывают такие подходы, поскольку имеется много факторов, не способствующих классическому решению проблемы. Во-первых, демографический фактор; во-вторых, социально-бытовой, несмотря на принимаемые программы и стратегии, по-прежнему в сельских поселениях закрываются детские сады и школы, объекты здравоохранения и культуры, не везде есть газ и другие блага цивилизации; в-третьих, во многих сельских территориях нет работающих сельскохозяйственных организаций, где могли бы трудиться квалифицированные аграрные специалисты – выпускники аграрных вузов и средних профессиональных учреждений.

Все перечисленные и другие обстоятельства актуализируют проблему качества жизни человеческого капитала в сельских территориях во взаимосвязи с развитием аграрного производства.

В связи с вышеизложенным не будет лишним вызывающим рассмотрение проблемы в перспективе урбанизации сельскохозяйственной деятельности. На наш взгляд, эта тема должна найти место в содержании современной государственной аграрной политики. Нужен новый взгляд и на формирование человеческого капитала для аграрного сектора экономики.

3.2. Роль предпринимательского образования в развитии человеческого капитала сельской местности

Одной из наиболее важных задач развития человеческого капитала сельской местности является повышение ее предпринимательского потенциала, в том числе на базе формирования предпринимательских компетенций сельского населения.

Актуальность изучения роли предпринимательского образования в качестве условия формирования человеческого капитала населения сельской местности обусловлена двумя обстоятельствами: во-первых, большой социально-экономической значимостью проблемы исследования роли предпринимательской компетентности в росте человеческого капитала в условиях экономики знаний; во-вторых, недостаточной разработкой целого ряда ее методологических аспектов, обусловленных сложившимися противоречиями между теоретическими положениями опережающего развития человеческого капитала и сегодняшней практикой их реализации применительно к сельским территориям. В этой связи становится актуальной необходимость разработки комплексной модели рассмотрения предпринимательства как многоаспектного и многоуровневого социально-экономического феномена в органическом сочетании с организационно-экономическим механизмом предпринимательского образования, направленным на обеспечение опережающего развития предпринимательского потенциала сельских территорий.

В данном параграфе рассмотрена эволюция научных взглядов ведущих ученых разных научных специальностей на сущность понятий «предпринимательство», «предпринимательская деятельность», «предприниматель», «предпринимательский потенциал», уточнены особенности и предпосылки развития предпринимательства в трансформационный период, обобщены и систематизированы точки зрения отечественных и зарубежных ученых на понимание сущности таких ключевых понятий, как «предпринимательские компетенции» и «предпринимательская компетентность».

В ходе анализа экономической, психолого-педагогической литературы, а также образовательной практики 27 профессиональных образовательных организаций Свердловской области в сфере агропромышленного и сельскохозяйственного профиля подготовки были выявлены следующие основные противоречия по формированию и развитию предпринимательских компетенций населения сельской местности.

На научно-теоретическом уровне противоречие состоит в том, что до настоящего времени существуют множественные разночтения иссле-

дователей в отношении представления сущности предпринимательской компетентности, что, в свою очередь, существенно осложняет реализацию поставленной обществом и государством задачи кадрового обеспечения инновационного развития отечественной экономики, опережающего развития профессионального образования. Отсутствие четко сформированных требований к составу и содержанию предпринимательских компетенций обучающихся затрудняет возможность обоснования роли повышения предпринимательского потенциала сельского населения в системе стратегического целеполагания муниципальных образований, данная ситуация осложняет установление баланса между структурой спроса, предъявляемым рынком труда на специалистов, нацеленных на инновационные преобразования, творческих, инициативных, и набором компетенций, сформированных во время профессионального образования.

На социально-педагогическом уровне существует противоречие между возросшими требованиями к предпринимательскому аспекту деятельности руководителей и педагогов профессионального обучения, являющихся гарантами формирования образованного, интеллектуального, коммуникативного, рефлексизирующего, самоорганизующегося рабочего и специалиста среднего звена в условиях инновационного вектора модернизации профессионального образования и недостаточным уровнем условий реализации их предпринимательской компетентности как способности выхода за пределы ограниченного «коридора» ресурсных возможностей конкурентоспособного развития на рынке образовательных услуг и рынке труда сельских территорий.

На научно-методическом уровне проявляется несоответствие между необходимостью развития предпринимательской компетентности руководителей, педагогов и студентов профессионального образования и недостаточной разработанностью технологий предпринимательского образования в условия профессионально-образовательной, социально-экономической и демографической среды, сложившейся на сельской территории муниципальных образований.

Данное противоречие находит отражение в том, что происходит несогласование целевых конструкций решения данной проблемы по формированию у студентов желания заниматься предпринимательством профессионально и развитию компетентности в сфере предпринимательских отношений для успешной социализации в условиях рыночных отношений. Кроме того, подготовка к занятию предпринимательством в границах только сферы деятельности по профилю образовательной организации не дает выпускникам знаний о всем многообразии предпринимательских ситуа-

ций, с которыми придется столкнуться во время всей их активной трудовой деятельности.

Методологические и методические подходы формирования предпринимательской компетентности различны в экономической, социологической, педагогической и психологической науках, что приводит к одностороннему формированию предпринимательских качеств; практическая и теоретическая готовность обучающихся к участию в предпринимательстве недостаточна.

Переход системы российского образования на использование компетентностного подхода обусловлен рядом причин: революционными изменениями в технологической базе нового индустриального общества; парадигмой понимания научным сообществом знания как фактора развития человеческого капитала; трансформацией образования в непрерывный процесс саморазвития; повышением требований к степени прозрачности образовательных систем работодателей разных стран.

По нашему мнению, исходя из обобщения и систематизации различных академических трактовок, социально-экономическую сущность предпринимательства возможно назвать как совокупность общественных отношений, возникающих в условиях экономической свободы и конкуренции, активизирующих основанные на знаниях человеческие возможности саморазвития на основе целенаправленной, созидательной, инновационной деятельности в достижении высоких социальных и коммерческих результатов. На наш взгляд, предпринимательство становится средством реализации личностных качеств предпринимателей как новаторов, отражает искусство их деловой активности. Поэтому модель исследования предпринимательства не должна быть околеснена узкими рамками анализа профессиональных компетенций предпринимателя. Данная модель требует исследования качественных характеристик предпринимателя, отражающих мотивационно-смысловые аспекты его деятельности, а также ее ценностную ориентацию. Предпринимательская деятельность предъявляет специальные требования к развитию персональных характеристик человека, его постоянному самотворчеству, мобилизации внутренних резервов, связанных с такими качествами личности, как принятие на себя риска, ответственности, лидерства.

Многоаспектный характер предпринимательской деятельности не позволяет ее исследовать в системе количественных показателей экономической активности и оценки ее экономической эффективности. Оценка многогранного характера предпринимательства должна распространяться и на весь спектр социальной сферы, в которой социально ориентированные

предпринимательские проекты позволяют реализовать эффекты, не поддающиеся количественным методам измерения, но тем не менее позволяющий получить долгосрочные результаты, обладающие значительным социальным эффектом, требующим качественной оценки. По этой причине социально-психологический подход к исследованию предпринимательства предполагает междисциплинарность изучения данного феномена в рамках построения методологического каркаса на основе положений экономической теории и целого спектра сопряженных с экономикой наук (социология, психология и др.)

На наш взгляд, именно предпринимательские компетенции являются тем мостиком, который позволяет органично соединять гуманитарные и естественно-научные дисциплины путем повышения предпринимательского потенциала. Именно повышение предпринимательского потенциала всех субъектов разработки и реализации образовательной деятельности позволяет гармонизировать экономические и социальные результаты с учетом не только сиюминутных, но и долгосрочных синергетических эффектов. Термин «потенциал» применяется в распространенном значении как возможность объекта быть не в текущем, а в другом состоянии, т. е. является характеристикой реальной и возможной интенсивности осуществления того или иного процесса. Словосочетание «предпринимательский потенциал» все чаще применяется исследователями для оценки разнообразных аспектов предпринимательской деятельности. Авторы разделяют мнение ряда ученых на то, что под реализацией предпринимательского потенциала понимается процесс последовательных действий потенциальных и функционирующих предпринимателей по применению предпринимательских способностей, существующих возможностей и доступных ресурсов для подготовки и осуществления хозяйственной деятельности. Авторы полагают, что повышение предпринимательского потенциала населения сельских территорий в образовании необходимо рассматривать как целенаправленный процесс с обязательным активным участием субъектов общего и профессионального образования, а также всех заинтересованных лиц (стейкхолдеров), включая органы государственной власти, местного самоуправления и институты гражданского общества.

Многомерный характер предпринимательства, междисциплинарный характер исследования данного социально-экономического феномена затрудняют исследование предпринимательских компетенций. В частности, до настоящего времени остаются дискуссионными предлагаемые формулировки предпринимательских компетенций и предпринимательской компетентности.

Обобщая и систематизируя существующие взгляды на само понятие «предпринимательские компетенции», хочется отметить широкое и узкое понимание содержания этой дефиниции. Ряд исследователей узко понимают предпринимательскую компетенцию только с точки зрения необходимости решения деловых ситуаций предпринимателем и включают только узкопрофессиональные качества экономической направленности. В более широком понимании «предпринимательская компетенция» и «предпринимательская компетентность» понимаются синонимично и включают в себя все многообразие качеств, имеющих надпредметный характер.

Представляется, что различия в интерпретации данного понятия основаны на том, что в настоящее время существуют по меньшей мере два противоположных подхода по определению социально-экономической сущности понятия «предпринимательство».

Первый подход включает в понятие «предпринимательские компетенции» профессиональные и личностные качества специалиста, работающего в какой-то узкоспециальной рыночной нише, т. е. его предпринимательские знания и умения являются дополнительной опцией к его узкопредметным специальным профессиональным компетенциям. Предприниматель в рамках данного подхода является подготовленным специалистом по конкретному рынку товаров и услуг, обладающим сформированными в процессе обучения предпринимательскими компетенциями, которые позволяют быть успешным в любой сфере деятельности.

В основе второго подхода лежит понимание предпринимательства как особого вида экономической деятельности, поэтому формировать и развивать предпринимательские компетенции целесообразно в системе профессионального предпринимательского образования на основе стандартов и базовых программ. Ярким представителем данной точки зрения является Ю. Б. Рубин. С его слов, предпринимательство – это «профессиональная работа людей в сфере учреждения и управления собственным бизнесом, которая организована на началах самозанятости и направлена на обеспечение и создание новых благ и ценностей, производство и продажу товаров, выполнение работ и оказания услуг, а также на формирование и поддержание рабочих мест, несение социальной ответственности перед обществом и государством». Лежащие в основе профессиональной деятельности функции необходимы предпринимателям, владельцам бизнеса и являются избыточными для работников по найму.

Бесспорно, предпринимательством можно заниматься как на профессиональном уровне, т. е. быть профессиональным предпринимателем, так

и проявлять предпринимательское поведение в рамках любой основной профессиональной деятельности. В данной взаимосвязи авторам близка точка зрения ряда ученых на необходимость выделения в самостоятельное направление исследования так называемого интрапренерства, под которым понимается осуществление предпринимательства внутри существующей организации (внутреннее предпринимательство), формирование предпринимательских компетенций у работников организации. Цель интрапренерства – повышение эффективности организации путем активизации и использования творческого потенциала ее сотрудников, рационального использования всех видов ресурсов, быстрой реакции на изменения потребностей рынка, реализации инноваций.

Авторы считают, что в любом случае требуется формирование предпринимательских компетенций у обучающихся на разнопрофильных специальностях вне зависимости от получаемой профессии. Необходимость расширения субъектного поля (по возрастным, отраслевым, гендерным, территориальным и другим признакам) предпринимательских компетенций также обусловлена инновационным трендом развития современной экономики. Главным драйвером трансфера технологий и продуктов в сферы производства и потребления является сегодня интеллектуальное инновационное предпринимательство. Авторы разделяют точку зрения С. Д. Резника и А. Е. Черницова на то, что с высокой степенью вероятности в любой сфере общественного производства специалисту придется сталкиваться с необходимостью осуществления особого вида профессиональной деятельности, инновационной по содержанию, которая имеет своим предметом бизнес-операции и отличается высокой степенью неопределенности по условиям выполнения. Поэтому сегодня формирование компетентностного поля предпринимательства в образовательном процессе любого уровня должно рассматриваться как одно из основных слагаемых профессиональной подготовки.

Таким образом, предпринимательские компетенции – качества личности, проявляющиеся в комплексе знаний, умений, навыков, а также способов деятельности индивидуальных характеристик, диктуемых требованиями социальной среды и экономики, конкурентными отношениями, которые необходимы для генерирования, продвижения и внедрения в практику инноваций в целях достижения высоких социальных и экономических результатов.

Под предпринимательской компетентностью авторы предлагают понимать сочетание интериоризированных знаний, умений, навыков и личностных характеристик, жизненного и профессионального опыта, обеспе-

чивающего социально-экономическую эффективность профессиональной деятельности, ее творческий, опережающий характер.

Значительная разнородность субъектно-субъектных и субъектно-объектных отношений предпринимательства в разных типах профессиональной деятельности усложняет унификацию структурных компонентов предпринимательской компетентности. Анализ научных трудов, посвященных вопросам структуризации предпринимательских компетенций, показал, что в настоящее время нет единства взглядов на количественный и качественный состав компонентов предпринимательских компетенций.

Обобщая и систематизируя существующие взгляды, авторам представляется возможным в качестве необходимых и достаточных компонентов предпринимательских компетенций определить следующие: мотивационный, когнитивный, деятельностный и рефлексивный.

Мотивационный компонент обусловлен необходимостью исследования потребностей личности в предпринимательской деятельности, ее ценностного отношения к содержанию и результату предпринимательского процесса. Мотивационный аспект является отражением степени сформированности ценностных ориентаций. Включая ценностную составляющую, данный аспект анализа предпринимательских компетенций подразумевает выявление интереса к целеполаганию в предпринимательской сфере, оценку внутренней согласованности личностных позиций в поиске и реализации предпринимательских проектов в условиях экономической неопределенности и рисконасыщенных ситуаций.

Когнитивный компонент позволяет исследовать знаниевое содержание предпринимательской компетентности, оценить структуру и уровень знаний, требуемых для эффективного предпринимательства, гарантировать теоретическую готовность субъектов образовательного процесса к успешной разработке и реализации предпринимательских проектов в выбранном виде профессиональной деятельности. Когнитивный компонент предпринимательского образования отражен в образовательных стандартах, учебных планах и программах, обеспечивающих единообразие образовательного процесса.

Деятельностный компонент предпринимательской компетентности позволяет исследовать степень готовности обучающихся к предпринимательской деятельности. Данный аспект компетентностного анализа направлен на обеспечение субъектов предпринимательства необходимыми умениями и навыками в проектно-технологической, операционной, юридической, финансово-экономической, маркетинговой и психолого-педагогической деятельности. Деятельностно-ориентированное предпринимательское об-

разование обеспечивается блочно-модульной компоновкой содержания образовательных программ, их адаптацией к индивидуально-профессиональным особенностям различных групп обучающихся, а также к конкретному виду и уровню их деятельности. Деятельностный компонент предпринимательской компетентности находит яркое отражение в процессе изучения специальных дисциплин и производственных практик.

Рефлексивный компонент характеризует способность адекватной оценки обучающихся уровня своей предпринимательской компетентности, его перспективного видения. Самоанализ и самооценка предпринимательских качеств позволяют прогнозировать возможности самоопределения выпускников на рынке труда, их готовности к командообразованию для генерации и реализации предпринимательских проектов. Рефлексивный компонент подразумевает направленность на развитие лично значимых способов обучения предпринимательской деятельности с учетом субъективного опыта и нравственно-психологической готовности обучающихся проявить себя в качестве будущих предпринимателей.

Совокупность вышеуказанных компонентов позволяет на взгляд авторов, отразить основные функции предпринимательства: созидательную, инновационную, коммерческую, учесть тенденции изменения социально-экономической среды, влияние индивидуальных особенностей личности в процессе формирования и развития предпринимательской компетентности.

Все вышерассмотренные компоненты формирования и развития предпринимательской компетентности находят в определенной мере отражение в образовательной практике. Гармоничное сочетание, взаимосвязь и взаимообусловленность данных компонентов является неременным условием для перехода образования на лично направленную модель развития. Основными принципиальными положениями данной модели являются приоритет индивидуальности, самооценки учащегося как субъекта профессионального процесса; опережающий характер профессионального образования, соотношение его технологий с закономерностями профессионального становления личности; максимальной ориентацией образовательного процесса на индивидуальный опыт обучающего, его потребности в самоорганизации, самоопределении и саморазвитии.

В вышеуказанных моделях предпринимательская компетентность правомерно включает в себя как профессиональные знания, умения и навыки, так и личностные качества предпринимателя, его социальные компетенции. В основе способов формирования и развития предпринимательской компетентности должны лежать также психолого-педагогические ком-

поненты, позволяющие активизировать включенность личности в предпринимательскую деятельность, обеспечить ее самореализацию в труде, а также единство личностной и социальной ответственности в профессиональной деятельности.

Предпринимательские компетенции в профессиональном образовании должны обеспечивать:

- развитие интрапренерства – предпринимательское поведение профессорско-преподавательского состава, предпринимательства «на рабочем месте», что неизбежно будет способствовать созданию педагогических инноваций, включению в научные разработки обучающихся, повышение результативности;

- повышение привлекательности выпускников для рынка труда за счет сформированных предпринимательских навыков и способности к созданию самостоятельного рабочего места;

- повышение привлекательности образовательной организации с учетом закономерностей, отраслевых и территориальных тенденций развития рынков рабочих мест, рабочей силы и рынков образовательных услуг. Формирование и развитие предпринимательских компетенций в образовательной организации должно быть направлено на создание «критической массы» интрапренеров – преподавателей и студентов, а также стейкхолдеров – участников ее сетевого взаимодействия, позволяющих осуществить переход к предпринимательской экосистеме, оказывать влияние на социально-экономическое развитие региона и отрасли. Процесс формирования предпринимательской компетенции студентов сельскохозяйственного профиля, подготовленных к созданию собственного социального бизнеса, предполагает включение обучающихся в решение учебно-профессиональных задач научного, проектного, прикладного и состязательного характера. Результатом такой деятельности должно стать развитие предпринимательской компетенции студентов до уровня создания собственной предпринимательской структуры, готовой взять на себя функции производства социального изменения в сельской местности [6]. Таким образом, предпринимательские компетенции должны создавать условия для формирования у выпускника способности и готовности к переводу потенциалов ситуации социально неопределенности в ресурс собственной жизни.

Авторы настоящей монографии полагают целесообразность выделения трех ключевых аспектов предпринимательской компетентности педагога профессионального обучения сельскохозяйственной направленности: как преподавателя, формирующего предпринимательские компетенции у студентов, способствующего их профессиональной мобильности, повышению

их конкурентоспособности на рынке труда; как менеджера образовательной организации системы СПО, реализующего предпринимательское направление развития организации и формирующего ее предпринимательскую культуру; как представителя социума, способного к творческо-инновационному изменению реальности, формированию и развитию предпринимательской экосистемы территории. От степени сформированности предпринимательской компетентности педагога профессионального обучения зависит не только результат образовательного процесса, но и устойчивое конкурентоспособное развитие профессиональной образовательной организации, а также эффективность перехода на новое качество социально-экономического роста территории ее пространственного присутствия.

Анализ профессионального стандарта руководителя профессиональной образовательной организации показывает, что выполнение им утвержденных трудовых действий подразумевает наличие предпринимательской компетентности, также формируемой на базе междисциплинарного подхода. Данная компетентность позволяет преобразовать собственные умения, знания, а также профессиональные компетенции и личностные свойства стейкхолдеров в конкурентную силу своей организации.

Предпринимательская компетентность руководителя профессиональной образовательной организации повышает возможности перехода от реактивного стиля управления, в основе которого лежит следование за рыночной конъюнктурой, к проактивному, базирующемуся на упреждении рыночных тенденций. Переход на предпринимательскую модель управления предполагает трансформацию профессиональной образовательной организации в трендсеттера, заряжающего своими новыми идеями стейкхолдеров. Необходимость вышеуказанного перехода отражена в целом ряде умений, содержащихся в Профессиональном стандарте руководителя профессионального образования. В частности, это относится к определению перечня актуальных и перспективных образовательных программ, цели, концепции, целевых показателей и индикаторов развития, анализу потребностей профессиональной образовательной организации в ресурсах, согласованию статей бюджета в соответствии со стратегией организации, анализу рынков производимой продукции и оказываемых услуг и др.

Предпринимательская компетентность руководителя образовательной организации сельскохозяйственного профиля проявляется в технологии стратегического управления с использованием SWOT-анализа и современных моделей оценки конкурентной среды рынка образовательных услуг и рынка труда в сельской местности, разработке маркетинговой, кадровой, финансовой политики организации.

Вышеизложенная комплексная оценка предпринимательской компетентности отвечает современному экосистемному подходу к исследованию человеческого капитала, устраняющему недостатки ограниченности границ количественных методов его измерения, основанных на получении прибыли и краткосрочных финансовых эффектов. Традиционные предпринимательские бизнес-модели все в большей мере замещаются социально ориентированными, предполагающими получение максимального общественного (социального) эффекта от совместного создания партнерскими сетями системы ценностей. Смещение акцента с применения только количественных экономических оценок человеческого капитала и его предпринимательской составляющей на использование широкого круга качественных показателей отчетливо наблюдается в методологии регионального стратегического управления. Например, методический инструментарий социально-экономического развития Свердловской области на период 2016–2030 годов определяет в качестве приоритетного направления ее реализации создание конкурентных условий для накопления и сохранения человеческого потенциала, осуществляемого на основе стратегической задачи создания конкурентоспособного образования, выделенной в качестве первоочередной. Решение данной задачи предусматривает повышение уровня профессиональной подготовки педагогических работников общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций, создание условий для формирования необходимых компетенций и широкий спектр других мер, декомпозируемых с регионального уровня на уровень муниципальных образований.

Разработанные в соответствии с определенной на региональном уровне целевой ориентацией опережающего развития человеческого капитала стратегии развития муниципальных образований в настоящее время реализуют широкий спектр мероприятий, создающих условия для формирования и реализации предпринимательского потенциала населения. При этом сама методология разработки и осуществления стратегического развития человеческого капитала муниципальных образований во многом учитывает теоретические положения экосистемного подхода к решению данной проблемы, в том числе на основе институтов и организационно-экономических механизмов государственной поддержки организаций сферы образования, предприятий малого и среднего бизнеса. Так, Межотраслевая стратегия условий функционирования рынка труда и занятости населения Свердловской области на период до 2035 года моделирует стратегические аспекты развития регионального рынка труда

во взаимосвязи с локальными рынками рабочих мест, рынками образовательных услуг, используя технологию SWOT-анализа и проектного управления.

Экосистемный подход к развитию предпринимательского потенциала сельской местности в последние годы занимает все более прочные позиции не только в построении методологического каркаса исследования ее человеческого потенциала, но и в практике предпринимательского образования населения сельской местности.

К профессиональным образовательным организациям аграрного профиля Свердловской области, находящимся в структуре Министерства общего и профессионального образования региона, относятся Артинский агропромышленный техникум, Белоярский многопрофильный техникум, Верхнесинячихинский агропромышленный техникум, Верхнетуринский механический техникум, Высокогорский многопрофильный техникум, Екатеринбургский экономико-технологический колледж, Ирбитский аграрный техникум, Каменск-Уральский агропромышленный техникум, Камышловский гуманитарно-технологический техникум, Красноуфимский аграрный колледж, Первоуральский политехникум, Режевской многопрофильный техникум, Сергинский многопрофильный техникум, Слободотуринский аграрно-экономический техникум, Сысертский социально-экономический техникум «Родник», Тугулымский многопрофильный техникум, Туринский многопрофильный техникум, Уральский колледж технологии и предпринимательства.

Помимо вышеперечисленных, программы среднего и начального агрообразования реализуют другие многопрофильные профессиональные образовательные организации, а также организации, входящие в структуру двух екатеринбургских вузов. Агрообразовательная политика профессиональных образовательных организаций координируется территориальными центрами управленческих округов, расположенными в Красноуфимске (Западный управленческий округ), в Верхней Синячихе (Северный управленческий округ), в Туринской Слободе (Восточный управленческий округ) и в Каменске-Уральском (Южный управленческий округ).

Сложившаяся пространственная и институциональная организация муниципального агрообразования обеспечивает достаточно благоприятные условия для развития предпринимательского образования в форме межмуниципальной кооперации и сетевого взаимодействия организаций общего, среднего, высшего и дополнительного образования. Данный вывод подтверждают, например, результаты деятельности Многофункционального центра прикладных квалификаций (МЦПК) по подготовке,

переподготовке и повышению квалификаций рабочих кадров по профессиям агротехнического профиля, созданного на базе Каменск-Уральского агропромышленного техникума. Предпринимательский вектор развития данного образовательного центра отчетливо проявляется, прежде всего, в существенном расширении спектра профессиональных образовательных программ и сохранении, несмотря на негативное влияние целого ряда факторов внешней среды, объемов подготовки квалифицированных рабочих кадров по таким востребованным специальностям, как тракторист-машинист сельскохозяйственного производства, мастер по техническому обслуживанию и ремонту машинно-тракторного парка и др.

Качество предпринимательской подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена по программам агропромышленного профиля обеспечивается применением современных эффективных методов мотивации субъектов производственного обучения на переход к интеллектуально-творческой деятельности обучающихся, в том числе на основе систематического проведения чемпионатов WorldSkills и курсов профессионального мастерства.

В качестве одного из положительных результатов предпринимательского вектора развития образования населения сельских территорий необходимо также отметить достаточно высокий уровень занятости выпускников системы среднего профессионального образования (как квалифицированных рабочих, так и специалистов среднего звена), чему способствовали принимаемые меры по корректировке структуры и объемов подготовки Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, по содействию трудоустройства выпускников (создание специализированных служб содействия трудоустройству на базе образовательных организаций профессионального образования, организация стажировок выпускников, профориентационная работа и т. п.).

Несмотря на относительно высокий процент трудоустройства выпускников аграрных учебных заведений, проблема потребности в кадрах, способных обеспечить предпринимательский вектор развития сельских территорий, остается актуальной, что обусловлено рядом причин.

Во-первых, отсутствием в области налаженной системы прогнозирования потребности в кадрах для сельской местности. Несовершенство методологической базы и методического инструментария прогнозирования количественных и качественных параметров человеческого капитала сельских территорий приводит к дисбалансу между качественным и количественным составом выпускников системы образования и реальной потребностью локальных рынков труда.

Так, расчеты перспективной потребности в кадрах Министерства экономики Свердловской области не всегда совпадают с данными Министерства общего и профессионального образования Свердловской области. Весьма существенно расходятся и данные о наиболее востребованных вакансиях Департамента по труду и занятости населения с данными Министерства АПК и продовольствия региона.

Во-вторых, негативное влияние на формирование и развитие человеческого капитала сельских территорий оказывает фактор сохранения низкого уровня заработной платы, неразвитой сельской инфраструктуры и жилищных проблем, что заставляет молодежь покидать село.

В соответствии с нашими прогнозами занятости молодежи по видам экономической деятельности до 2030 года численность молодежи (15–30 лет), занятой в сельском хозяйстве, может сократиться с 15 000 до 7 000 человек. В этой связи следует отметить, что в большинстве сельских территорий отсутствуют как четкие перспективные ориентиры отраслевого инновационного развития, так и соответствующие им прогнозы развития рынков труда, эволюции профессионально-квалификационной структуры кадров. Там же, где механизмы стратегического планирования социально-экономического развития сельских территорий определены, наблюдается их слабая сопряженность с формированием образовательных программ в организациях профессионального образования.

Повсеместно наблюдаются недостаточная ресурсная обеспеченность образовательных организаций, а также слабая активность предприятий в финансовой поддержке реализации инновационных проектов в профессиональном образовании и обучении.

В-третьих, комплексное решение проблемы осложняется сложившимися институциональными ловушками. Так, возможности администраций муниципальных образований в формировании и реализации политики кадровой обеспеченности экономики сельских территорий ограничены правовыми рамками решения вопросов местного значения.

При этом задачи развития системы профессионального образования существующая законодательная база не относит к кругу данных вопросов, что обуславливает их решение на согласование с вышестоящими уровнями управления. Между тем рыночная экономика уже существенно усилила ориентацию профессионального образования на запросы пользователей, на требования внешней экономической и социальной среды, что находит отражение в активизации предпринимательского вектора его развития, повышении способности менеджмента профессиональных образовательных организаций формировать конкурентные преимущества по комплек-

тованию контингента студентов на основе многоканального финансирования, оптимизации затрат и повышения качества подготовки. Отчасти по этой причине, а также вследствие сокращения филиальной вузовской сети в Свердловской области на фоне тенденции сокращения численности студентов в учреждениях начального и высшего образования численность студентов в учреждениях среднего профессионального образования в последние годы даже увеличивается.

По нашему мнению, качество кадрового обеспечения экономики в перспективе будет повышаться по мере внедрения в регионах новых федеральных государственных профессиональных и образовательных стандартов, образовательных технологий, формирования систем независимой оценки качества профессионального образования, оценки и сертификации квалификаций.

В-четвертых, важным фактором, осложняющим проблему системного формирования предпринимательского потенциала населения сельских территорий, является доминирование отраслевых приоритетов развития рынка труда. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации утвердило список 50 наиболее востребованных на рынке труда новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования (топ-50) и реализуемых в рамках Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 годы.

В соответствии с отраслевым принципом профессиональное образование Свердловской области стало базой федерального значения для развития программ подготовки кадров, а также тренировочным полигоном по подготовке к национальным и международным чемпионатам профессионального мастерства по специализации «Машиностроение, управление сложными техническими системами, обработка материалов». Узкоотраслевой принцип развития предпринимательского вектора развития профессиональных образовательных организаций, безусловно, способствует их устойчивому конкурентоспособному развитию, но вместе с тем снижает ресурсную базу системного развития человеческого капитала сельских территорий на основе максимально полного учета не только отраслевых, но и территориальных факторов, исходя из стратегических приоритетов ее социально-экономического развития.

Вследствие вышеизложенного решение проблем кадрового обеспечения сельских территорий требует:

– дальнейшего развития системы взаимодействия профессиональных образовательных организаций с органами власти, работодателями, бизне-

сом и наукой на основе механизмов государственно-частного партнерства, в том числе в вопросе прогнозирования кадровой потребности;

- качественного обновления корпуса профессионально-педагогических работников, занимающихся вопросами подготовки и воспитания квалифицированных рабочих и специалистов;

- внедрения интегрированных образовательных программ среднего профессионального образования и высшего образования на основе принципа непрерывности образования;

- создания системы профориентационной работы сопровождения непрерывного образования на территории;

- разработки концепции воспроизводства трудового потенциала сельских территорий, новой модели и методических подходов к прогнозированию параметров их воспроизводства в условиях продолжающегося демографического спада;

- создания условий для воспитания молодежи и повышения ее мотивации к физическому совершенствованию и поддержанию здорового образа жизни.

Традиционная парадигма регионального развития, воплощающая, прежде всего, приоритет материальных факторов размещения, переживает кризис и уже не в состоянии объяснить современные пространственные процессы. Поэтому одной из актуальных тенденций развития современного общества является возрастание роли сетевых коммуникаций, кластерные формы организации занятости населения. Именно сетевые ресурсы должны проявляться в роли нового источника конкурентных преимуществ сельских территорий и, по сути, изменять не только систему факторов размещения, но и структуру самого экономического пространства.

Участие профессиональных образовательных организаций в реализации кластерного подхода к развитию кадрового потенциала сельских территорий может проявляться в следующих направлениях:

- 1) создание благоприятной инновационной институциональной среды, активизирующей взаимодействие участников в зоне взаимных интересов по подготовке кадров и созданию новых рабочих мест;

- 2) выявление и содействие реализации значимых прорывных проектов, которые могут составить основу устойчивого социально-экономического развития муниципальных образований;

- 3) организация системы распространения новых знаний, ориентированных на создание условий для эффективного взаимодействия субъектов территориальных образовательных кластеров.

3.3. Проблемы кадрового обеспечения АПК

В сельском хозяйстве проблема кадрового обеспечения стала одной из насущных, требующих серьезного и глубокого изучения. Комплексный анализ сложившейся в АПК ситуации показывает, что одним из основных факторов стабилизации и развития сельскохозяйственного производства, обеспечения продовольственной безопасности России является более полное использование внутренних ресурсов и прежде всего человеческого ресурса. В условиях развития рыночных отношений, формирования многоукладной экономики, становления новых форм хозяйствования изменяются и возрастают требования к качественным характеристикам и профессиональному составу сельскохозяйственных кадров. Появляется спрос на менеджеров, маркетологов, предпринимателей, аудиторов, антикризисных управляющих. По мере повышения требований к рабочим кадрам, специалистам и руководителям возрастает необходимость в совершенствовании форм и методов их подготовки, создании эффективной системы непрерывного профессионального образования всех категорий работников.

Ни для кого не секрет, что источником пополнения трудовых ресурсов для сельскохозяйственных предприятий (и других сфер деятельности) является молодежь и, в частности, выпускники высших и средних учебных заведений.

С целью решения проблемы нехватки кадров для агропромышленного комплекса Свердловской области необходимо создать реальные условия, при которых работа на селе была бы почетной, интересной и достаточно оплачиваемой, а самое главное престижной.

Специалисты в аграрном промышленном комплексе нужны всегда и во все времена. Продовольственная безопасность и независимость – приоритет государства нашей страны.

И принятая Стратегия развития агропромышленного комплекса Свердловской области на период до 2035 года говорит о том, что подготовка кадров рассматривается как одна из приоритетных задач. В связи с разработкой ведомственного проекта «Цифровое сельское хозяйство» необходимо менять подход к подготовке кадров. Разработке данного проекта послужило повышенное внимание со стороны федеральных органов исполнительной власти к развитию цифровой экономики Российской Федерации.

Одной из целей такого проекта является создание системы подготовки специалистов для АПК, с формированием у них компетенций в области цифровой экономики по работе с цифровыми продуктами и цифровыми технологиями.

Необходимо прививать любовь к сельским профессиям с детства и знакомить начинающих специалистов с возможностями, которые открываются при работе в сельской местности.

Проблема должна решаться комплексно и включать в себя несколько социально значимых направлений.

Для того чтобы урегулировать очевидный отток молодежи в организациях АПК, необходимо первым делом провести исследование и выяснить основные причины данного процесса. Выбрав в качестве метода исследования социологический опрос, мы провели его среди студентов Уральского государственного аграрного университета во втором квартале 2019 года. В результате анкетирования было опрошено 453 человека (2-й, 3-й, 4-й курсы). Из них 67,1% в возрасте 18–19 лет; 32,9% в возрасте от 20 и более лет. Результаты представлены на рис. 1.

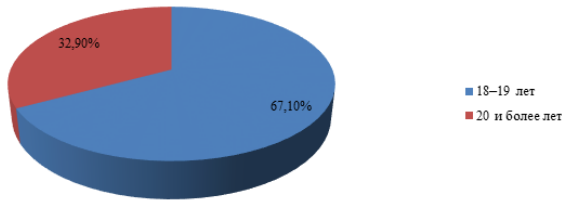


Рис. 1. Возрастная категория анкетирруемых

Из них имеют постоянную регистрацию по месту жительства 40,27% на селе и 59,73% в городе. Результаты предоставлены на рис. 2.

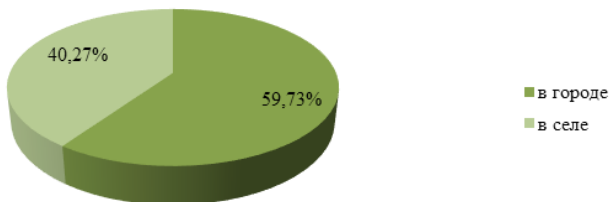


Рис. 2. Место жительства анкетирруемых

На вопрос «Чем обосновано Ваше решение учиться в аграрном вузе?» ответы распределились таким образом: 55% – заинтересованность в специ-

альности; 8,7% – бюджетное место; 0,3% – низкая цена за обучение; 26% – обстоятельства (случайность); 10% – по совету.

В целом 55% проявили заинтересованность в специальности, и это неплохой результат. Почти половина дали другой ответ – это говорит о том, что у молодежи нет определенности, кем бы они хотели работать и для чего получают высшее аграрное образование. Результаты представлены на рис. 3.

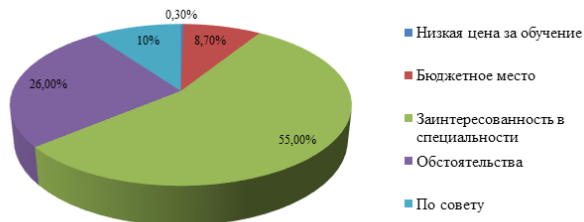


Рис. 3. Заинтересованность студентов в обучении в аграрном вузе

На вопрос «Планируете ли Вы после окончания учебного заведения работать по сельскохозяйственной специальности?» ответы распределились так: 41% – да; 22,1% – нет; 36,9% – затрудняются с ответом.

Результаты представлены на рис. 4.

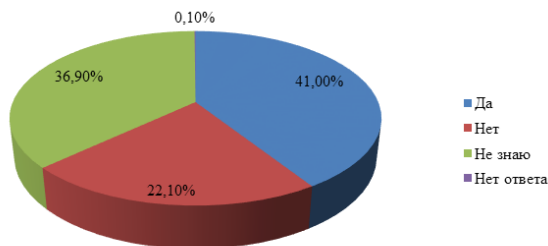


Рис. 4. Трудоустройство выпускников аграрного вуза

На вопрос «Где бы вы хотели работать на сельскохозяйственном предприятии – в сельской местности или в городе?» ответы распределились следующим образом: 53,69% – «в городе»; 25,5% – «в сельской местности»; 20,81% – «нет ответа». Результаты представлены на рис. 5.

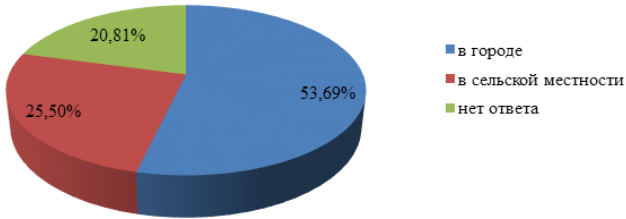


Рис. 5. Где бы вы хотели работать на сельскохозяйственном предприятии – в сельской местности или в городе?

Почему же многие абитуриенты идут в вузы аграрного направления, а после его окончания пытаются найти работу в других отраслях народного хозяйства или государственных учреждениях? В основе нежелания студентов сельскохозяйственных и иных учебных заведений работать на селе лежат, прежде всего, проблемы социально-экономического характера: благоустроенное жилье, наличие в сельском поселении медпункта, дошкольного учреждения, школ и других объектов социальной инфраструктуры. Особое место занимают организация и оплата труда, уровень модернизации и технологическое состояние аграрного производства, например, роботизация, компьютеризация и другие инновации.

Задав вопрос «Что нужно, по-вашему, сделать, чтобы снизить уровень безработицы на селе?», мы узнали, что, по мнению студентов, необходимо сделать для популяризации труда в сфере сельского хозяйства.

Самым популярным оказались ответы «создать условия для формирования и развития фермерских хозяйств», «улучшить транспортную связь между населенными пунктами, селом и городом» и «все варианты» – так считают 45% опрошенных. За восстановление крупных сельскохозяйственных предприятий и комплексов, проведение профессионального обучения и переподготовки 31% опрошенных студентов, остальные респонденты считают, что нужно развивать несельскохозяйственную трудовую деятельность.

На вопрос «Если бы вам предложили подъемные средства в развитый район сельской местности, согласились бы вы там работать?» 52% опрошенных ответили «да», 19% опрошенных – «в зависимости о суммы подъемных», 29% – «нет».

Но вот о возможности получить подъемные средства знает не каждый. А это значит, что отсутствует информированность о государственных программах поддержки.

Согласно программе «Обеспечение квалифицированными кадрами организаций АПК Свердловской области на 2008–2015 годы», работа

по кадровому обеспечению реализовывалась в следующих основных направлениях:

- 1) закрепление кадров в АПК посредством улучшения жилищных условий и материального стимулирования;
- 2) целевая подготовка руководителей и кадров АПК высшего звена;
- 3) расширение подготовки квалифицированных рабочих в образовательных учреждениях начального профессионального образования за счет работы со службами занятости на местах;
- 4) повышение квалификации механизаторов, способных эффективно и качественно работать на современной энергонасыщенной самоходной сельскохозяйственной технике;
- 5) доступность для сельской молодежи высшего профессионального образования, соответствующего требованиям рынка труда;
- 6) развивающаяся система непрерывного сельскохозяйственного образования;
- 7) формирование кадрового потенциала путем прохождения учебных и производственных практик на лучших предприятиях агропромышленного комплекса Свердловской области;
- 8) внедрение системы дистанционного обучения.

При этом главной целью программы являлось повышение качества и эффективности профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров с целью удовлетворения современной потребности в них агропромышленного комплекса, а также создание условий для их непрерывного профессионального роста. А задачами являлись:

- 1) адаптация системы аграрного образования к современным требованиям АПК;
- 2) оптимизация структуры и повышение уровня подготовки кадров;
- 3) совершенствование содержания и технологий аграрного профессионального образования;
- 4) создание системы непрерывного образования с головным интегратором – Уральским агропромышленным университетским комплексом;
- 5) совершенствование отраслевой системы мониторинга кадрового обеспечения АПК и создание эффективных экономических механизмов закрепления специалистов с профессиональным образованием в организациях АПК.

Программу необходимо разработать совместно с Министерством АПК и продовольствия Свердловской области, правительством области и Уральским государственным аграрным университетом, так как прослеживается тенденция популяризации аграрного образования, но отсутствие дальней-

шего трудоустройства выпускников в организации с сельскохозяйственной сферы.

В связи с этим был проведен сбор и анализ сведений о приеме на места в рамках квоты целевого приема по направлениям подготовки и специальностям в Уральский государственный аграрный университет.

Проанализировав данные сведения, мы получили количество студентов, обучающихся на основании заключения договора о целевом обучении с организациями АПК Свердловской области.

Для полной и комплексной оценки также необходимо рассмотреть, в каких именно организациях существует потребность данных специалистов, тем самым определить территориальную потребность организаций в кадрах.

Согласно анализируемым данным, можно выделить несколько направлений подготовки, пользующихся спросом на предприятиях АПК:

- 1) ветеринария;
- 2) агроинженерия;
- 3) эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов;
- 4) агрономия;
- 5) зоотехния.

Такая ситуация связана в основном со спецификой организаций, заключивших договор о целевом обучении и с высоким уровнем конкурса при поступлении, т. к. по перечисленным выше специальностям образовательная деятельность в Свердловской области осуществляется только в Уральском ГАУ.

Проанализировав данные, мы видим, что не более пяти организаций постоянно заключают договоры на целевое обучение студентов, тем самым обеспечивая себя в будущем квалифицированными молодыми кадрами. За последнее время еще несколько новых организаций вступили в сотрудничество с Уральским ГАУ.

Такое явление может говорить о расширении территориальной заинтересованности в агрокадрах, но и наблюдается тенденция снижения заключения договоров. Возможно, это связано с увеличением стоимости обучения и неуверенностью абитуриентов в выбранной профессии.

Реально пополнить трудовой потенциал сельскохозяйственного производства можно с помощью профессиональной ориентации сельских школ и направленности их жизненных планов. Одним из нюансов является сложность в выборе будущей профессии в школьном возрасте, поэтому возрастает необходимость в оказании помощи образовательными учреж-

дениями и сельскохозяйственными предприятиями в выборе профессии, организации обучения и дальнейшего трудоустройства.

Решить проблему молодых кадров на селе можно, возродив так называемые агроклассы, где в рамках программы средней общеобразовательной школы происходит профориентация ребят. В советское время именно такие классы были первым этапом воспитания будущих специалистов-агров: агрономов, зоотехников, механизаторов.

Основной целью данного проекта является развитие оптимальной системы профессионального образования детей и молодежи в рамках агропромышленного комплекса путем создания агроклассов на базе школ Свердловской области.

Достижение данной цели планируется путем выполнения следующих задач:

- 1) повышение эффективности профориентационной работы среди обучающихся общеобразовательных организаций;
- 2) оказание помощи сельской молодежи в вопросах профессиональной ориентации в рамках развития агропромышленного комплекса, а также карьерного и личностного роста;
- 3) формирование у молодежи личностных потребностей в трудовой деятельности и социальной активности посредством приобщения их в общественной и научной деятельности;
- 4) вовлечение молодых людей в предпринимательскую деятельность в агропромышленном комплексе Свердловской области;
- 5) социальная адаптация и психологическое сопровождение молодежи;
- 6) создание системы работы по повышению социального статуса и престижа аграрных профессий, совершенствование работы по поддержанию положительного имиджа аграрных профессий в профессиональных, академических и деловых сообществах.

Целевой группой данного проекта являются обучающиеся 8–11 классов и педагоги общеобразовательных школ Свердловской области.

С целью выработки мер поддержки для развития кадрового потенциала села утверждена государственная программа «Комплексное развитие сельских территорий», которая открывает новые возможности и поможет еще большему числу молодых людей сделать жизненный выбор в пользу села. Проект по созданию и развитию агроклассов на базе школ направлен в том числе и на реализацию данной программы.

Одной из задач Национального проекта «Образование» на 2019–2024 годы (от 24.12.18 г.) является формирование эффективной системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и мо-

лодежи, основанной на принципах справедливости, всеобщности и направленной на самоопределение и профессиональную ориентацию всех обучающихся. Именно эту цель в том числе и преследует проект «Агроклассы: первый шаг в успешное будущее».

Основным источником высококвалифицированных кадров для сельского хозяйства Свердловской области является Уральский государственный аграрный университет. В его составе имеется факультет среднего профессионального образования. В целях повышения качества обучения и в связи с модернизацией и развитием производства осуществляется опережающее обучение, постоянно совершенствуется учебно-материальная база, оснащаются учебно-производственные мастерские, лаборатории, применяются инновационные педагогические технологии, к преподаванию привлекаются практики, прошедшие все ступени профессии. Однако для создания высококвалифицированного специалиста требуется еще и обратная связь от сельхозтоваропроизводителей, которые должны высказать свои потребности к уровню квалификации специалиста.

Выпускники агроклассов являются потенциальными абитуриентами Уральского ГАУ. Им также могут быть начислены дополнительные баллы при поступлении как за участие в проекте, так и за призовые места в научных конкурсах.

Кроме того, выпускники агроклассов могут воспользоваться договором на целевое обучение. Это целевая контрактная подготовка специалистов, представляющая собой прием абитуриентов в рамках плана набора по отдельному конкурсу.

Основной задачей целевой контрактной подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием из числа лиц, обучающихся за счет средств федерального бюджета и бюджетов субъектов Российской Федерации (далее – целевая контрактная подготовка специалистов), является удовлетворение потребностей в высококвалифицированных кадрах предприятий, организаций и учреждений, в первую очередь тех, финансирование которых осуществляется за счет средств указанных бюджетов.

Министерство агропромышленного комплекса и продовольствия Свердловской области совместно с ФГБОУ ВО «Уральский государственный аграрный университет» осуществляет целевую подготовку специалистов с высшим и средним профессиональным образованием по очной форме обучения.

Эта работа ведется в строго утвержденном Министерством и Уральским ГАУ порядке организации целевой подготовки, формой соглашений и до-

говоров о намерении обучения по целевой подготовке специалистов, где важная роль для формирования заказа по целевой подготовке специалистов отводится органам местного самоуправления муниципальных районов Свердловской области.

Основным видом деятельности аграрного вуза является подготовка высококвалифицированных кадров для отрасли сельского хозяйства и во многом определяется потребностями предприятий.

В настоящее время Уральский ГАУ ведет целевую подготовку специалистов для нужд сельского хозяйства по заказу Управлений агропромышленного комплекса и продовольствия по районам Свердловской области.

Основная проблема, волнующая многих абитуриентов, – как не ошибиться с профессией и сделать правильный выбор. На самом деле, немногие точно знают, кем хотят стать. По результатам социологического опроса студентов в Уральском ГАУ, аграрную профессию выбрали случайно и по обстоятельствам, не связанным с заинтересованностью специальностью, 26% опрошенных, но в процессе обучения у большинства студентов отношение к выбранной специальности поменялось в лучшую сторону. У студентов старших курсов во время производственной практики приходит осознание нужности и важности выбранной профессии, а главное – желание работать по специальности.

Многие предприятия Свердловской области согласны сотрудничать с Уральским ГАУ и предоставлять места для практики, после чего с удовольствием принимают молодых специалистов в ряды своих сотрудников. Что касается вопроса о целевом обучении, в соответствии с Федеральным законом № 337-ФЗ от 3 августа 2018 года «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части совершенствования целевого обучения» договор о целевом обучении с федеральным государственным органом, органом государственной власти субъекта Российской Федерации, органом местного самоуправления, юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем вправе заключить гражданин, поступающий на обучение по образовательной программе среднего профессионального или высшего образования либо обучающийся по соответствующей образовательной программе. Поэтому мы предлагаем информировать студентов о возможности заключения договора целевого обучения, например, с 3-го курса с дальнейшим направлением студента на работу после получения диплома государственного образца. Если студент обучается за счет средств физических и (или) юридических лиц, то заключается трехсторонний договор, в котором прописываются условия и обязанности сторон: предприятие оплачивает последний год обучения студента

и по окончании гарантированно предоставляет ему рабочее место; студент отработывает на предприятии после окончания вуза не менее пяти лет. Если студент обучается за счет бюджетных ассигнований, то заключается двухсторонний договор между студентом и предприятием, в котором прописываются условия и обязанности сторон: предприятие по окончании гарантированно предоставляет ему рабочее место, студент отработывает на предприятии по окончании вуза не менее трех лет.

Возможность соединить потребности организаций в кадрах и вопрос об обеспечении студента местом практики и дальнейшего трудоустройства может выразиться в разработке и создании online-платформы.

Online-платформа – это виртуальная информационная среда, позволяющая обеспечить организацию трудовыми ресурсами, а студентов – местом работы.

Такая платформа может выполнять сразу несколько функций:

- 1) отвечать требованиям цифровизации экономики;
- 2) наладить взаимодействие министерства АПК и продовольствия Свердловской области с аграрным университетом для:
 - обеспечения АПК Свердловской области квалифицированными кадрами;
 - расширения базы организаций для сотрудничества;
 - повышения уровня трудоустройства выпускников по профессии;
 - реализации государственных программ направленных на развитие сельских территорий;
- 3) связь Министерства АПК и продовольствия Свердловской области.

Представляя обзор и технические требования к платформе, стоит выделить ее возможность рекламировать государственные программы, публиковать научные проекты конкретных студентов, которыми могут заинтересоваться работодатели, а самое главное – прорекламировать будущего специалиста и, возможно, обеспечить его местом прохождения практики или даже работы.

Регулирование кадрового обеспечения АПК Свердловской области осуществлялось посредством реализации на территории области долгосрочной отраслевой целевой программы «Обеспечение квалифицированными кадрами организации агропромышленного комплекса Свердловской области на 2008–2015 гг.» («Уральская деревня»), утвержденной постановлением Коллегии Министерства сельского хозяйства и продовольствия Свердловской области от 21 декабря 2007 г. № 15. Также основные положения обеспечения сельскохозяйственной отрасли кадрами прописаны в Федеральном законе РФ от 29 декабря 2006 г. № 264-ФЗ «О развитии сельского хозяйства»

с изменениями и дополнениями; в Федеральной целевой программе, досрочно прекращенной с 1 января 2018 года «Устойчивое развитие сельских территорий на 2014–2017 годы и на период до 2020 года» (утверждена постановлением Правительства РФ от 15 июля 2013 г. № 598).

Урегулировать вопрос о подготовке, закреплении и обеспечении организации АПК квалифицированными кадрами может государственная программа, которая определит организационно-экономический механизм подготовки квалифицированных кадров для агропромышленного комплекса страны.

В ежегодно меняющихся условиях на рынке труда нашей страны каждый обучающийся рано или поздно встает перед проблемой выбора своей дальнейшей профессии. Эта проблема оказывается достаточно сложно решаемой, так как активная позиция в этом плане у многих еще не сформирована. Для выхода из данной ситуации предложен инновационный образовательный проект «Агроклассы».

Основная цель проекта «Агроклассы» – привлечение молодежи в село через ориентацию на получение профессий, востребованных в агропромышленном комплексе в нашем регионе.

Ключевыми направлениями работы профильных агроклассов является изучение старшеклассниками основ ведения малого бизнеса и предпринимательства в агропромышленном секторе. Участвуя в дискуссиях, организационно-деятельностных играх, экскурсиях, создавая электронные презентации, исследовательские работы, проекты, бизнес-планы, учащиеся профильных агроклассов познакомятся с основами экономики, менеджмента, права, экологии и сельского хозяйства.

В связи с цифровизацией сельского хозяйства, оттоком молодых специалистов из сельской местности и существенным развитием АПК существует потребность в подготовке и закреплении агрокадров. Для решения указанной проблемы предложено: использовать альтернативу целевого приема в виде целевого обучения, которое будет осуществляться со старших курсов обучения, когда студенты более ориентированы в выбранной профессии.

Для обеспечения взаимосвязи работодателя и студентов предлагаем разработать и использовать online-платформу для информирования молодых специалистов и работодателей по организации практик и трудоустройств.

Проблема кадрового обеспечения сельского хозяйства в современной России является актуальной по причинам старения работающих кадров, малочисленности сельской молодежи как резерва для производственно-хозяйственной деятельности в современных сельскохозяйственных организациях, разрушения в отдельных сельских территориях социальной, комму-

нально-бытовой и иной инфраструктуры, влияющей на жизнедеятельность сельского населения и формирования человеческого капитала для сельского хозяйства.

Закрытие в отдельных населенных пунктах детских дошкольных учреждений, школ, объектов здравоохранения, клубов и библиотек не способствует качеству жизни молодежи и вызывает ее отток из сельской местности, что сказывается на кадровом потенциале в сельском хозяйстве.

Эти факторы необходимо учитывать при решении задачи обеспечения кадрами специалистов и рабочего персонала сельскохозяйственных организаций.

В современном сельском хозяйстве требуются работники новых профессий и квалификаций, обеспечивающих функционирование и развитие аграрного производства на основе научных достижений в области растениеводства, животноводства и других направлений сельскохозяйственной деятельности, цифровизации и роботизации новых технологических приемов и технологий и других инноваций. Это требует создания действительно работающей и эффективной системы непрерывного образования, в состав которой входят школы, техникумы и колледжи, аграрные и другие вузы, готовящие кадры для аграрной экономики, а также учреждения послевузовского образования, повышения квалификации и переподготовки кадров.

Проблемы, связанные с кадровым обеспечением сельского хозяйства, достаточно подробно исследованы в большом количестве научных работ. На кадровую тему имеются диссертации кандидатов и докторов наук, монографии и сборники научных статей, публикации в научных журналах.

Вместе с тем имеется необходимость исследования проблемы состояния и перспектив кадрового обеспечения сельского хозяйства в условиях трансформаций в аграрной экономике и инновационного развития аграрного производства. Этими обстоятельствами объясняется и сущность, поскольку в монографии анализируются современные подходы к решению проблем подготовки кадров для современного интеллектуализированного сельского хозяйства.

Устойчивое развитие сельского хозяйства Свердловской области уже сегодня требует наличия квалифицированных кадров аграрных специалистов, и эта проблема имеет стратегическое значение, ибо без кадров не будет эффективного функционирования аграрного предпринимательства и социально-экономического развития сельских территорий.

Эти факторы будут оказывать решающие влияние на обеспечение продовольственной безопасности Свердловской области и развитие агробизнеса.

На федеральном уровне сегодня имеются законодательная и нормативная правовая базы, направленные на развитие сельскохозяйственной деятельности и создание необходимых социально-экономических условий для трудовой занятости и жизнедеятельности в сельских поселениях, что в итоге позволит создать условия для формирования и развития человеческого капитала, в первую очередь, для сельского хозяйства и для организаций всего агропромышленного комплекса.

Отметим отдельные правовые акты:

– Федеральный закон от 29.12.2006 г. № 264-ФЗ «О развитии сельского хозяйства» [1];

– Стратегия устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2030 года [2];

– Государственная программа Российской Федерации «Комплексное развитие сельских территорий» [3];

– Стратегия пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 года [4];

– Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [5], действие которого по реализации национальных проектов продлевает до 2030, а некоторых – до 2035 года.

Все эти национальные проекты косвенно касаются кадровой политики в отраслях экономики и других сферах.

3.4. Методологические основы обоснования и отбора кадровых маркетинговых стратегий

Сегодня успех любого предприятия на рынке во многом зависит от уровня профессионализма, а также от технических и прочих навыков его сотрудников. Этот аспект высвечивает проблему усиления конкуренции за таланты между компаниями на рынках труда. В связи с феноменом глобализации особого внимания требует проблема нехватки квалифицированной рабочей силы на национальных рынках. В таком контексте национальные компании проигрывают «войну за таланты» своим глобальным конкурентам. Частично это может быть связано с тем, что глобальные компании обычно выходят на национальные рынки с уже сформировавшейся привлекательностью предприятия как работодателя. То есть на местных рынках труда

компания с «глобальным происхождением» меньше борются за привлечение и удержание лучших талантов, чем их конкуренты с «национальным происхождением». Однако как именно рынок кадров существует в сложившейся ситуации и как именно функционирует с учетом реалий нового времени?

В таких ужесточившихся условиях отечественным предприятиям приходится внимательнее присматриваться к проблеме долгосрочного удержания сотрудников и их привлечения на рынки труда. Каждая компания должна быть уверена в том, что ее привлекательность как работодателя достаточно сильна как внутри, так и снаружи. В первую очередь, это позволит сохранить высшие таланты, обладающие необходимым набором навыков. Во-вторых, немаловажную роль сыграет существенное снижение затрат на привлечение новых сотрудников и одновременно текучесть кадров. Одним из возможных путей решения этой проблемы является внедрение кадрового маркетинга на предприятиях. В результатах предыдущих исследований было обосновано, что кадровый маркетинг – это управленческая деятельность предприятия, направленная на одновременное удовлетворение его потребностей в необходимом персонале и выявленных потребностей существующих и потенциальных сотрудников путем удержания их через комплекс мер, обеспечивающих привлекательность должностей/вакансий, выплат/вознаграждений и т. д.

Основной целью маркетинговой деятельности по персоналу является развитие привлекательности предприятия как работодателя. Для создания и поддержания последних на определенном уровне на рынках труда крайне важно иметь стратегию. Она должна учитывать ожидания и потребности как потенциальных, так и существующих сотрудников, то есть иметь комплексный подход. Важность применения данного подхода при разработке стратегии кадрового маркетинга объясняется тем, что уровень привлекательности предприятия как работодателя оценивается не только имеющимся персоналом, но и бывшими сотрудниками и новыми соискателями/кандидатами. Таким образом, попробуем разработать методологические основы обоснования и отбора кадровых маркетинговых стратегий с применением логического анализа и системного подхода. В соответствии с этой целью должны быть решены следующие задачи: во-первых, определить этапы процесса разработки стратегии кадрового маркетинга, во-вторых, определить основные типы стратегий.

Обзор литературы показал отсутствие подходов к разработке стратегии кадрового маркетинга, направленной на привлечение и долгосрочное удержание сотрудников, а также на формирование привлекательности

работодателя. Говоря о проблеме привлечения и удержания сотрудников, большинство авторов часто обращаются к двум следующим понятиям:

- 1) брендинг работодателя;
- 2) опыт сотрудника.

Сущность концепции бренда работодателя впервые была обоснована учеными Тимом Амблером и Саймоном Барроу как набор функциональных, экономических и психологических выгод, обеспечиваемых занятостью и идентифицируемых с компанией-работодателем. Основная роль бренда работодателя состоит в том, чтобы обеспечить согласованную основу для управления, чтобы упростить и сфокусировать приоритеты, повысить производительность и улучшить набор, удержание и приверженность.

С тех пор концепция брендинга работодателя претерпела изменения. Результаты работы Амблера и Саймона нашли свое развитие в других академических исследованиях. Чаще всего бренд работодателя изучается как инструмент привлечения и удержания, в то время как другие исследования посвящены изучению атрибутов или характеристик, которые способствуют развитию привлекательности работодателя.

При формировании стратегии брендинга работодателя можно выделить два основных подхода:

1. Стратегическое включение концепции бренда работодателя в функцию управления персоналом в связи с тем, что она охватывает одновременно несколько областей управления персоналом. Например, Робертсон и Хатиби связывают эту потребность в повышении производительности труда сотрудников, заявляя, что хорошо разработанная стратегия брендинга работодателя позволяет организации достигать значительно более высоких результатов, связанных с производительностью сотрудников, чем с частично разработанной или недоработанной стратегией – разработанная стратегия.

2. У бренда работодателя должна быть своя отдельная стратегия. Например, Бретт Минчингтон, известный стратег из International Employer Brand, утверждает, что современный подход к брендингу работодателя требует стратегической перспективы того, как компания привлекает, привлекает и удерживает таланты. Он ссылается на важность построения стратегии бренда работодателя вокруг жизненного цикла сотрудника в рамках одной организации, то есть для создания для каждого сотрудника уникального опыта работы, определяемого как «путь, по которому человек идет от исследования работодателя до работы на него к их выходу на пенсию или повторному найму, а также к опыту, встречающемуся в каждой «точке соприкосновения».

Что касается концепции опыта сотрудников, она была разработана в течение последнего десятилетия. Цель этой деятельности почти близка к цели персонального маркетинга и нацелена на создание долгосрочного взаимодействия и удержания сотрудников. Опыт сотрудника можно определить как восприятие, чувства и наблюдения сотрудника в отношении своих работодателей, которые он получает на протяжении всего жизненного цикла занятости.

Считается, что положительный опыт сотрудников способствует привлечению и удержанию лучших талантов и победе в сегодняшней войне за таланты. Существует статистическая взаимосвязь между повышением уровня вовлеченности, повышением качества обслуживания клиентов и ростом доходов.

Помимо внешнего и внутреннего брендинга работодателя, кадровый маркетинг также включает другие компоненты, такие как должность и пакет услуг в соответствии с должностью, компенсационный пакет, внешняя и внутренняя коммуникация, все категории нынешних сотрудников, контактирующих с кандидатами, объем работы, внешний кадровый маркетинг, физическая среда.

Следовательно, стратегия кадрового маркетинга предназначена для развития или изменения привлекательности предприятия как работодателя. Стратегия кадрового маркетинга учитывает измеренные внутренние и внешние индикаторы и определяет лучший и реалистичный путь организационного развития, нацеленного на долгосрочные улучшения. Предлагаемый подход к разработке стратегии кадрового маркетинга основан на кадровом рынке.

Работодатель стремится быть привлекательным для целевой аудитории сотрудников, чтобы привлечь или удержать их.

Привлекательность работодателя определяется как субъективная оценка конкретной целевой аудитории ценностного предложения работодателя на рынке труда и его способности удовлетворять потребности этой аудитории внутри предприятия.

Из-за воздействия окружающей среды персонал и менеджеры рынка уделяют больше внимания человеческому капиталу и его эффективному управлению в компании. Человеческий труд в настоящее время является наиболее важным фактором производства. Человек как носитель этого фактора производства в процессе работы изобретает, проектирует, производит и продает. Такой человек также реализует процессы производства и продаж. Феномен так называемой новой экономики меняет факторы повышения производительности компании. Основную роль в компании ста-

ли играть уже не материальные активы, а человеческий капитал, инновационные программы и исследования. В литературе человеческий капитал рассматривается как уникальный ресурс компании, способный реагировать на турбулентность и изменения в окружающей среде, которые трудно скопировать. Однако как именно кадровый маркетинг развивается в реалиях нового времени и какие проблемы перед ним находятся на данный момент?

Кадровый маркетинг можно рассматривать с разных сторон, что также очевидно из различных определений в литературе. Кадровый маркетинг основан на построении долгосрочных отношений между работодателем и работником. Автор также утверждает, что фирмы должны, прежде всего, укреплять долгосрочное общение с электронными пользователями и заранее выявлять все новые HR-тренды, такие как кадровый маркетинг. Концепция кадрового маркетинга сегодня быстро распространяется по всему миру в результате концентрации компаний в крупных транснациональных корпорациях, которые отслеживают и внедряют новейшие методы управления персоналом, включая кадровый маркетинг. Ежи Альткорн определяет маркетинг персонала другими словами, но его основа – удовлетворенность сотрудников и конкурентоспособность компании – остается прежней. По мнению Е. Альткорна, кадровый маркетинг направлен на создание у сотрудников определенных способностей, приводящих к определенному поведению по отношению к клиентам.

Рассматривая конкретную проблему, скажем, что при применении кадрового маркетинга можно сосредоточить внимание на двух сегментах, а именно на потенциальных и действующих сотрудниках. В другой текущей профессиональной литературе маркетинг персонала делится на внутреннее и внешние категории; заявляется, что содержание и предмет кадрового маркетинга – это средства, инструменты и процессы, используемые для предложения и продажи рабочих мест на рынке труда тем, у кого есть рабочая сила, и что это средство поведения организации в роли продавца работы на внешнем и внутреннем рынках труда.

Для качественного исследования использовалось глубинное интервью. Отечественная компания часто принадлежит иностранной фирме, у которой есть стандартизированные правила для HR и которая не может принимать оперативные решения. Этот процесс фокусируется на текущем восприятии кадрового маркетинга. В настоящее время данное направление понимается как один из прогрессивных методов работы с человеческим капиталом, который основан на исследованиях, которые выявили создание и развитие маркетинга персонала. Большая часть информации поступает из зарубежной литературы, и термин «кадровый маркетинг» впервые по-

явился в немецкой кадровой работе и был связан с наймом рабочей силы и был сосредоточен на нехватке рабочей силы с университетским образованием.

С точки зрения маркетинга сотрудник или потенциальный сотрудник рассматривается как покупатель. Кадровый маркетинг применяется к управлению человеческими ресурсами по маркетинговому подходу, маркетинговой стратегии, маркетинговым методам и методам, которые сознательно используются в управлении персоналом.

Часто возникает ситуация, когда высшее руководство препятствует более глубокому внедрению кадрового маркетинга в ожидании решения материнской компании. А она часто не может гибко реагировать на ситуацию, поэтому мешает дочерним компаниям действовать оперативно.

На основании существующих исследований можно утверждать, что увеличение затрат на маркетинг персонала воспринимается как вложение, которое сверхурочно окупается в виде более качественного человеческого капитала. Вывод сравнения, основанный на исследованиях и первичных исследованиях, состоит в том, что сотрудники отдела кадров знают маркетинг персонала и в большинстве случаев пытаются внедрить его в компании. Поскольку метод проверки кадровых ресурсов в современных условиях относительно нов, его реализация еще не идеальна. В будущем можно ожидать смещения использования более высоких значений частоты использования.

Среди кадровиков также нет единого мнения относительно точного определения кадрового маркетинга. Однако существует базовое соглашение о том, что необходимо изменить мышление по отношению к сотрудникам и начать воспринимать их как клиентов, вокруг которых все вращается в компании, даже если речь идет о профессиях ручного труда. Только так можно развивать фирму, меняя ее внешнее устройство на мировой арене экономического развития.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Рост качества жизни населения, продвижение на отечественный рынок зарубежных компаний обостряют конкуренцию на продовольственном рынке и заставляют наращивать производство сельскохозяйственной продукции, снижать ее себестоимость и повышать качество. Это требует значительных вложений капитала, прежде всего человеческого. В современных условиях производство товаров и услуг зависит не только от технических средств производства, но и от знаний, навыков, нравственного состояния и поведения работников. Человек – это составляющая производственного процесса, которая обладает способностью производить стоимость. Поэтому сегодня большое значение имеет человеческий капитал, который зависит от владельцев знаний, умений, навыков, опыта, здоровья, культурных ценностей, компетенций.

Однако в настоящее время социально-бытовые условия жизни людей сельской местности значительно отстают от городских. Наблюдаются острая нехватка кадров, отток населения в города, нежелание молодежи жить и работать на селе из-за тяжелых производственных и жилищно-бытовых условий. Данные обстоятельства на фоне общих неблагоприятных демографических процессов в России привели к сокращению и старению кадров на селе. Вместе с тем существует необходимость комплексной механизации, информатизации и роботизации аграрного производства, и данные процессы нуждаются в квалифицированных кадрах. Это требует принятия мер по формированию и развитию человеческого капитала в аграрном секторе, по привлечению и закреплению кадров на селе, в том числе молодых специалистов, обладающих соответствующими знаниями, владеющих современными технологиями.

Данная деятельность требует, в свою очередь, разработки концепции формирования и использования человеческого капитала аграрной сферы и эффективно функционирующего организационно-экономического механизма ее реализации.

Понятие «человеческий капитал» приобретает огромную значимость как для экономистов-теоретиков, так и для отдельных предприятий. У большинства предприятий повышается интерес к накоплению человеческого капитала как самого значимого среди всех видов капитала. Главным

фактором накопления человеческого капитала является инвестирование в человека, в его здоровье и образование. Исследование проблем увеличения эффективности применения производительных сил людей, которые реализуются в форме человеческого капитала, не только считается актуальным, но и выдвигается в ряд первостепенных задач в структуре социальных и экономических исследований. Это подразумевает осуществление глубоких научных исследований данной проблемы.

Понятие человеческого капитала начали интенсивно применять в мировой науке, оценив значимость умственной деятельности, выяснив потребность и высочайшую эффективность инвестиций в человеческий капитал.

Актуальность данной темы состоит в том, что развитие человеческого капитала и эффективное его использование выступают, бесспорно, в качестве приоритетного направления многих экономически развитых стран мира. Инвестиции в человеческий капитал, как подтверждает об этом большинство исследований, обладают более высокой рентабельностью. Развитие человеческого капитала на макроуровне приводит не только к увеличению уровня жизни, но и к повышению конкурентоспособности и экономического роста страны.

Человеческий капитал – особая экономическая категория, основной проблемой исследования которой является специфическая природа человеческого капитала, обусловленная совокупностью физических и умственных способностей человека, определяющих его способность к труду. Человеческий капитал – это совокупность знаний, умений, навыков, использующихся для удовлетворения многообразных потребностей человека и общества в целом. Данный подход отражает основные составляющие человеческого капитала, которыми являются интеллект, здоровье, знания, качественный и производительный труд и качество жизни. Понятие человеческого капитала можно трактовать как особый капитал в форме интеллектуальных способностей и практических навыков, полученных в процессе образования и практической деятельности человека. Данная трактовка указывает на тот факт, что наличие человеческого капитала означает способность людей к участию в производстве, что определяет интерес к понятию человеческого капитала со стороны предприятий, так как эффективное использование человеческого капитала обеспечивает экономический рост, т. е. увеличение объема создаваемых полезностей, следовательно, повышается уровень хозяйственной деятельности предприятия. Понятие человеческого капитала определяется в рамках нескольких концепций, включая экономическую теорию, управление персоналом, которое, в свою очередь, разграничивает управление человеческими ресурсами и управление человеческим капиталом.

Таким образом, человеческий капитал проявляет себя непосредственно в качестве капитала и в виде особого ресурса. С точки зрения сущностного содержания природы человеческого капитала данное понятие затрагивает широкий спектр категорий науки управления людьми.

Человеческий капитал – это нестандартизированный, неявный, динамичный, зависящий от контекста и воплощенный в людях уникальный ресурс. Люди обладают врожденными способностями, поведением и личной энергией, и эти элементы формируют человеческий капитал.

В целом человеческий капитал выступает главным фактором формирования и развития инновационной экономики и экономики знаний как следующего этапа социально-экономического развития. Человеческий капитал представляет собой результат различных видов деятельности человека: получения образования, воспитания, трудовых навыков. Затраты на приобретение знаний расцениваются при этом как инвестиции, формирующие капитал, который впоследствии будет приносить его владельцу регулярную прибыль в виде более высокого заработка, престижной и интересной работы, повышения социального статуса и т. д. Роль человеческого капитала проявляется через социальные институты, что позволяет не только проанализировать социальные параметры, но и изучить влияние социальных факторов на рыночную экономику.

Для работодателя инвестиции в обучение и развитие персонала – это средство привлечения и сохранения человеческого капитала, а также способ получить более высокие доходы от этих инвестиций. Предполагается, что эти доходы станут следствием повышения качества работы, гибкости и способности к введению инноваций в результате повышения уровня знаний и компетенции.

Таким образом, теория человеческого капитала позволяет объективно утверждать следующее: знания, умения и навыки являются ключевыми факторами, определяющими успех отдельной компании и экономики страны в целом. Отсюда следует необходимость специальной профессиональной подготовки, т. е. получения знаний, приобретения умений и навыков, увеличивающих специальный человеческий капитал.

Структура человеческого капитала зависит от характера деятельности человека, его специализации, в том числе отраслевой, динамики трудового дохода и т. д. Следует отметить, что структура человеческого капитала конкретного человека может претерпевать изменения с течением времени. Это происходит в зависимости от предпринимаемых человеком действий, расширения своих знаний и навыков или, наоборот, специализации на одном направлении. Стоимость человеческого капитала определяется как

приведенная стоимость всех будущих трудовых доходов человека, включая доходы, которые будут выплачиваться пенсионными фондами.

Учитывая характер экономической деятельности современных компаний, можно отметить, что для них человеческий капитал приобретает особое значение, так как именно за счет его использования компании могут осуществлять инновационную деятельность в какой бы то ни было форме. Производственные, коммерческие, управленческие и общехозяйственные проекты ведут к созданию и реализации организационно-экономических преимуществ, которыми уже располагает компания.

Концепция человеческого капитала исходит из положения, что человеческий капитал выступает фундаментально значимым активом для предприятий, так как разработка и внедрение инноваций без его наличия не представляются возможными в современных социально-экономических условиях. В совокупности человеческий капитал – ключевой актив организации, без которого она не может существовать в условиях современного развития национальной экономической системы. Таким образом, согласно концепции человеческого капитала, для современной компании данный актив приобретает особое значение, так как позволяет эффективно реализовывать инновации на практике, внедрять их в производственную, коммерческую, управленческую деятельность, а также создавать преимущества организационного и экономического характера. Человеческий капитал отражает потенциал, имеющийся для обеспечения роста интенсивности, эффективности и рационализации профессиональной деятельности человека. Наличие человеческого капитала предполагает способность людей к участию в производстве. Концепция человеческого капитала рассматривает данное явление как особую экономическую категорию, которая представляет собой совокупность интеллектуальных способностей, приобретенных знаний, профессиональных навыков, умений, которые человек получает в результате обучения, опыта и практической деятельности.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

.....

1. Российская Федерация. Законы. О развитии сельского хозяйства: Федеральный закон от 29.12.2006 г. № 264-ФЗ // Собрание законодательства РФ. – 2007. – Ч. 1. – Ст 27.

2. Аганбегян, А. Г. Инвестиции в основной капитал и вложения в человеческий капитал – два взаимосвязанных источника социально-экономического роста / А. Г. Аганбегян // Проблемы прогнозирования. – 2017. – № 4. – С. 17–20.

3. Аганбегян, А. Г. Человеческий капитал и его главная составляющая – сфера «экономики знаний» как основной источник социально-экономического роста / А. Г. Аганбегян // Экономические стратегии. – 2017. – Т. 19. – № 3. – С. 66–79.

4. Алешковский, И. А. Амортизация человеческого капитала в информационном обществе / И. А. Алешковский // Информационное общество. – 2018. – № 2. – С. 29–33.

5. Алиев, Т. М. Развитие человеческого капитала как фактор инклюзивного роста в регионе АТЭС / Т. М. Алиев // Российский экономический журнал. – 2018. – № 3. – С. 93–100.

6. Арефьев, П. В. Человеческий капитал как фактор экономического развития / П. В. Арефьев // Экономические стратегии. – 2019. – Т. 21. – № 5. – С. 120–125.

7. Базылева, М. Человеческий потенциал и проблемы его трансформации в человеческий капитал / М. Базылева // Наука и инновации. – 2018. – № 1. – С. 15–19.

8. Баранов, А. О. Методологические проблемы анализа воспроизводства человеческого капитала в России / А. О. Баранов // ЭКО. – 2018. – № 2. – С. 5–17.

9. Баранова, Н. М. Влияние человеческого капитала на устойчивое развитие экономики / Н. М. Баранова // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2017. – Т. 13. – № 9. – С. 1641–1655.

10. Баранова, Н. М. Эконометрическое моделирование некоторых экономических показателей, характеризующих развитие человеческого капитала России в современных экономических условиях / Н. М. Баранова //

Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2019. – Т. 15. – Вып. 10. – С. 1802–1818.

11. Бураншина, Н. А. Человеческий капитал мигрантов и конвергенция российских регионов по заработной плате / Н. А. Бураншина // Вопросы экономики. – 2018. – № 12. – С. 121–138.

12. Волков, А. Д. Особенности человеческого капитала населения старших возрастных групп в условиях северного региона (на примере Республики Карелия) / А. Д. Волков // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2019. – Т. 15. – Вып. 2. – С. 284–300.

13. Воронцовский, А. В. Некоторые возможности моделирования ценности индивидуального человеческого капитала / А. В. Воронцовский // Финансы и бизнес. – 2017. – № 4. – С. 57–74.

14. Воронин, Б. А. Сельскохозяйственная потребительская кооперация в современной России: научно-практические рекомендации / Б. А. Воронин, И. П. Чупина // Екатеринбург: Издательство Уральского ГАУ, 2018. – 56 с.

15. Вторая индустриализация России. Настольная книга руководителя государства (основы теории и практики осуществления) / Под ред. д. э. н., профессора Н. А. Потехина. – Екатеринбург: ОАО «ИПП» Уральский рабочий», 2011. – 259 с.

16. Добрунова, А. И. Методика оценки уровня развития сельских территорий / А. И. Добрунова // Достижения науки и техники АПК. – 2014. – № 2. – С. 76–78.

17. Дорогина, М. Н. Проблемы управления человеческим капиталом в современных экономических условиях / М. Н. Дорогина // Актуальные проблемы современной науки. – 2016. – № 4. – С. 30–35.

18. Дорофеев, А. Ф. Стратегия инновационного развития человеческого капитала аграрного сектора России / А. Ф. Дорофеев // Инновации. – 2016. – № 12. – С. 46–54.

19. Гусейнова, И. А. Подготовка инновационных кадров: эколого-социальный подход / И. А. Гусейнова // Вестник Московского государственного лингвистического университета. – 2014. – № 12. – С. 23–29.

20. Денисов, Д. С. Основные направления реструктуризации системы подготовки кадров в современных условиях / Д. С. Денисов, О. И. Кузнецов // Вестник Саратовского государственного технического университета. – 2010. – № 4 (1). – С. 217–222.

21. Козлов, А. В. Проблемы оценки кадров сельского хозяйства / А. В. Козлов // Аграрная политика России в условиях международной и ре-

гиональной интеграции: материалы международной научно-практической конференции. – Москва, 2015. – С. 145–146.

22. Комарова, Ж. Человеческий капитал – главный фактор повышения конкурентоспособности / Ж. Комарова // Наука и инновации. – 2018. – №1. – С. 4–9.

23. Корицкий, А. В. Велика ли отдача человеческого капитала в России? / А. В. Корицкий // ЭКО. – 2018. – № 2. – С. 35–47.

24. Любимов, И. Л. От человеческого капитала к экономическому росту: прямая дорога или долгое блуждание по лабиринту? / И. Л. Любимов // Вопросы экономики. – 2017. – № 8. – С. 5–23.

25. Меренкова, И. Н. Социально-инфраструктурные условия развития человеческого потенциала на сельских территориях / И. Н. Меренкова // Устойчивое и инновационное развитие регионов России в условиях глобальных трансформаций: материалы международной научно-практической конференции. – Липецк, 2015. – С. 242–245.

26. Михеев, В. А. Инклюзивная политика развития человеческого капитала / В. А. Михеев // Власть. – 2018. – Т. 26. – № 1. – С. 30–36.

27. Мокроносов, А. Г. Предпринимательский потенциал развития автономного вуза: монография / А. Г. Мокроносов, И. Н. Маврина. – Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2016. – 166 с.

28. Никитина, Т. И. Влияние демографической ситуации на уровень устойчивого развития сельских территорий Челябинской области / Т. И. Никитина // Вестник Курганской ГСХА. – 2018. – № 8. – С. 273–278.

29. Потехин, В. Н. Инструментарий государственного и хозяйственного управления нового поколения (в условиях инновационного развития) / В. Н. Потехин // Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. – Москва, 2017. – С. 630–634.

30. Потехин, Н. А. Эффективное решение проблемы подготовки кадров – основа конструктивной социально-экономической политики России / Н. А. Потехин, В. Н. Потехин // Аграрный вестник Урала. – 2014. – № 05 (123). – С. 88–92.

31. Рогалев, Н. Д. Обеспеченность человеческим капиталом – необходимое условие развития российской энергетики / Н. Д. Рогалев // Энергетик. – 2018. – № 6. – С. 62–65.

32. Семин, А. Н. Инновационное развитие сельского хозяйства России – концепция нового поколения / А. Н. Семин, Н. А. Потехин, В. Н. Потехин // Теория и практика мировой науки. – 2020. – № 4. – С. 2–20.

33. Семина, Л. А. Инновационный кластер – основа развития инвестиционно-инновационной деятельности в сельском хозяйстве / Л. А. Семина

на, И. С. Санду // Вестник Алтайского государственного аграрного университета. – 2013. – № 6 (104). – С. 137–140.

34. Слепенкова, Ю. М. Методические вопросы информационного обеспечения динамической межотраслевой модели с блоком человеческого капитала / Ю. М. Слепенкова // Мир экономики и управления. – 2018. – Т. 18. – № 2. – С. 5–20.

35. Стожко, К. П. Креативное управление кадрами регионального АПК в условиях макроэкономической нестабильности / К. П. Стожко, Д. К. Стожко // Аграрный вестник Урала. – 2020. – № 10. – С. 49–54.

36. Тихонова, Н. Е. Человеческий капитал российских рабочих: общее состояние и специфические особенности / Н. Е. Тихонова // Мир России: социология, этнология. – 2017. – Т. 26. – № 3. – С. 6–35.

37. Тихомиров, А. В. Понятие и признаки предпринимательской деятельности / А. В. Тихомиров // Проблемы частноправового регулирования: материалы международной научной конференции молодых ученых. – Самара, 2015. – С. 84.

38. Устинова, К. А. Человеческий капитал в инновационной экономике: монография / К. А. Устинова. – Вологда: Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2015. – 195 с.

39. Фетисов, В. Д. Человеческий капитал и бизнес в условиях кризиса экономики России / В. Д. Фетисов // Финансовый бизнес. – 2016. – № 5. – С. 54–58.

40. Широ́в, А. А. Рынок труда и качество человеческого капитала / А. А. Широ́в // ЭКО. – 2018. – № 2. – С. 18–34.

41. Semin, A. N. Formation of the Rational Socio-Economic World-view Based on the Laws of Nature and Society / A. N. Semin, N. A. Potekhin, V. N. Potekhin // Talent Development & Excellence. – 2020. – Vol. 12. – No. 3s. – Pp. 3234–3244.

42. Brooking, A. On the Importance of Managing Intangible Assets as Part of Corporate Strategy [Electronic resource] / A Brooking // Electronic Journal of Knowledge Management. – 2012. – Vol. 8. – Iss. 2. – Pp. 124. – URL: www.ejkm.com (date of access: 04.09.2020).

АВТОРСКИЙ КОЛЛЕКТИВ

Воронин Б. А., доктор юридических наук, профессор, директор научно-исследовательского института аграрно-экологических проблем и управления сельским хозяйством Уральского государственного аграрного университета, руководитель авторского коллектива.

Воронина Я. В., кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента, экономической теории и права Уральского государственного аграрного университета.

Карпухин М. Ю., кандидат сельскохозяйственных наук, проректор по научной работе и инновациям Уральского государственного аграрного университета.

Мокроносков А. Г., доктор экономических наук, профессор кафедры экономики предприятий Уральского государственного экономического университета.

Набоков В. И., доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента и экономической теории Уральского государственного аграрного университета.

Потехин В. Н., кандидат экономических наук, доцент кафедры конкурентного права и антимонопольного регулирования Уральского государственного экономического университета.

Потехин Н. А., доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник научно-исследовательского института аграрно-экологических проблем и управления сельским хозяйством Уральского государственного аграрного университета.

Семин А. Н., академик РАН, доктор экономических наук, профессор, завкафедрой стратегического и производственного менеджмента Уральского государственного горного университета, главный научный сотрудник Института экономики УрО РАН.

Фатеева Н. Б., старший преподаватель кафедры менеджмента и экономической теории Уральского государственного аграрного университета.

Чупина И. П., доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник научно-исследовательского института аграрно-экологических проблем и управления сельским хозяйством Уральского государственного аграрного университета.

Научное издание

*Воронин Борис Александрович, Воронина Яна Викторовна,
Карпухин Михаил Юрьевич, Мокроносов Александр Германович,
Набоков Владимир Иннокентьевич, Потехин Владимир Николаевич,
Потехин Николай Алексеевич, Семин Александр Николаевич,
Фатеева Наталья Борисовна, Чупина Ирина Павловна*

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЯХ

Монография

Редактор и корректор *А. В. Ерофеева*
Дизайнер-верстальщик *А. Ю. Тюменцева*

Подписано в печать 06.08.2021. Формат 60×84/16. Бумага офсетная.

Гарнитура *Alegreya, Alegreya Sans*.

Уч.-изд. л. 8,87. Усл. печ. л. 7,90. Тираж 500 экз. Заказ _____

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Уральский государственный аграрный университет»
620075, Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42

Отпечатано в Универсальной Типографии «Альфа Принт»
620049, Екатеринбург, пер. Автоматики, 2Ж
Тел.: +7 (343) 222-00-34. Эл. почта: mail@alfaprint24.ru

Оригинал-макет подготовлен в федеральном государственном бюджетном
образовательном учреждении высшего образования
«Уральский государственный аграрный университет»
620075, Екатеринбург, ул. Карла Либкнехта, 42