

ОСОБЕННОСТИ ВОСПРОИЗВОДСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В АГРАРНОЙ СФЕРЕ

Владимир Владимирович Ухоботов, доктор экономических наук,
профессор кафедры социологии и управления персоналом

Пензенский государственный университет

DOI: 10.17238/issn2071-2243.2016.1.173

Цель исследования – выявить современные особенности воспроизводства трудовых ресурсов в аграрной сфере. Предметом исследования являются категории «воспроизводство рабочей силы» и специфика воспроизводства в аграрной сфере, а объектом – трудовые ресурсы. В статье на основе анализа экономической литературы и практики хозяйствования рассмотрены сущность и формы проявления категории «воспроизводство рабочей силы» в дореформенный период и на современном этапе, различные концепции воспроизводства рабочей силы и заработной платы, проблемы развития рынка труда и теории «человеческого капитала», выявлены особенности воспроизводства рабочей силы в аграрном секторе экономики, обусловленные сложным переплетением естественных и экономических условий производственного процесса. При этом сделан вывод о том, что в настоящее время в силу многоукладности сельскохозяйственного производства и сильной дифференциации его технико-технологической оснащенности всеобщий характер приняло сложное переплетение и соединение в одном работнике труда квалифицированного рабочего, специалиста и менеджера. Важной особенностью воспроизводства квалифицированных рабочих в отрасли в фазе их использования является связь этого процесса с изменением органического строения капитала в аграрной сфере. Возможности повышения производительности труда квалифицированных рабочих аграрного сектора при четко выраженной тенденции к сокращению их численности напрямую связаны с уровнем развития материально-технической базы отрасли.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: аграрная сфера, трудовые ресурсы, рабочая сила, рынок труда, воспроизводство, особенности воспроизводства рабочей силы.

The objective of research was to identify the modern peculiarities of reproduction of labor force in the agrarian sphere. The subject of research is the category of «reproduction of labor force» and specific features of reproduction in the agrarian sphere; the object of research is human resources. On the basis of analysis of economic literature and practice of management the author considered the nature and forms of the category of «reproduction of labor force» in the pre-reform period and at the present stage, different concepts of reproduction of labor force and wages, problems of development of labor market and of the theory of human capital, revealed peculiarities of reproduction of labor force in the agrarian sector determined by a complex interplay of natural and economic conditions of the reproduction process. It was concluded that at present due to the multistructurality of farming industry and strong differentiation of its technical and technological equipment an employee has to combine a comprehensive set of characteristics of a skilled worker, specialist and manager. An important feature of reproduction of skilled workers in agrarian industry in the phase of their use is the relationship of this process with a change in the organic composition of capital in agriculture. Possibilities of increasing the productivity of skilled workers of the agricultural sector with a clear trend towards reduction of their number are directly related to the level of development of material and technical base of the industry.

KEY WORDS: agrarian sphere, human resources, labor force, labor market, reproduction, peculiarities of reproduction of labor force.

В экономической литературе нашли отражение различные взгляды на сущность и формы проявления категории «воспроизводство рабочей силы». В дореформенный период при исследовании процесса воспроизводства рабочей силы в основном преобладали марксистские подходы, развитые и обогащенные с учетом накопленных отечественной экономической наукой знаний. Определяя сущность процесса воспроизводства рабочей силы, К. Маркс писал: «Рабочая сила существует только как способность живого индивидуума. Производство рабочей силы предполагает, следовательно, существование последнего. Раз существование индивидуума дано, производство рабочей силы состоит в воспроизводстве самого индивидуума, в поддержании его жизни» [8, с. 181].

Интересно отметить, что проблема рабочей силы в трудах К. Маркса возникла далеко не сразу. В работах, относящихся к 40-м годам XIX столетия, он оперирует категорией заработной платы – цены труда – и вслед за А. Смитом, Д. Рикардо и другими представителями классической буржуазной политической экономии считает, что рабочий продает не рабочую силу, а труд. В дальнейшем, по мере эволюции взглядов на природу стоимости, двойственного характера труда, К. Маркс приходит к выводу, что рабочий продает не труд, а рабочую силу.

В теоретическом плане данные вопросы не получили своего окончательного решения до настоящего времени. Среди отечественных ученых имеются диаметрально противоположные точки зрения по данному вопросу. Вот почему в современной литературе встречаются и даже отождествляются такие категории, как «рынок труда» и «рынок рабочей силы».

По нашему мнению, идея К. Маркса, связанная с куплей-продажей рабочей силы, относилась в основном к периоду первоначального накопления капитала, когда эксплуатация труда получила свое наибольшее развитие. По мере развития цивилизованного рынка труда, профсоюзного движения и системы социального партнерства (трипартизм) теоретические вопросы купли-продажи рабочей силы, труда постепенно отошли на второй план, уступив место проблеме создания рыночного полезного продукта, стоимость которого была бы достаточной для воспроизводства рабочей силы. То есть если ранее под стоимостью рабочей силы подразумевалась совокупная стоимость жизненных благ, необходимых для обеспечения нормального функционирования рабочей силы, то в настоящее время акцент смещается в сторону создания полезного результата труда [8, с. 28].

В условиях плановой системы хозяйствования данный аспект в значительной степени недооценивался, хотя попытки повысить эффективность производства все время предпринимались. При отсутствии внутренней конкуренции и изоляции от мирового рынка такое понимание воспроизводственных процессов зачастую (но далеко не всегда) ориентировало производство на ложные цели, провоцируя затратный характер экономики. То есть создавалась ситуация, когда совокупность жизненных благ, необходимых для обеспечения нормального функционирования рабочей силы, росла, а полезные результаты труда уменьшались [12, с. 95].

В рыночной системе воспроизводственные процессы на рынке труда приобретают более сложную форму. Взгляды западных экономистов по данному вопросу также значительно отличаются от марксистских. Это проявляется, прежде всего, в том, что согласно их теоретическим взглядам работник продает не рабочую силу, а непосредственно труд, услуги, при этом заработная плата является не превращенной формой стоимости товара, а ценой труда или ценой трудовой услуги. Например, согласно маржиналистскому толкованию заработной платы, каждый из них получает строго определенную долю в специфической форме: труд – заработную плату, земля – ренту, а капитал – прибыль. Теории предельного продукта, предельной производительности труда, предельной полезности в условиях свободной конкуренции объясняют сущность заработной платы рабочих и возникновение прибыли у капиталиста.

Другие концепции воспроизводства рабочей силы и заработной платы, такие как концепции регулируемой заработной платы Дж. Кейнса, социальное партнерство (трипартизм, контрактная теория и др.), теория «инфляционной спирали заработной платы и цен», теория «компенсации» и другие, более ориентированы на конкретные механизмы регулирования оплаты труда с учетом динамики цен, инфляции и других социально-экономических факторов. Несмотря на резкие расхождения между марксистской и маржиналистской концепциями, у них есть отдельные совпадения. Например, между необходимым продуктом у К. Маркса и предельным продуктом у маржиналистов стоимостное выражение того и другого выступает в обоих случаях как заработная плата. Только у

К. Маркса величина заработной платы определяет величину необходимого продукта, а у маржиналистов – наоборот.

Важно подчеркнуть, что в реальной действительности на рынке труда, особенно в сельской местности, отсутствуют условия для совершенной конкуренции и сами по себе рыночные механизмы не в силах обеспечить нормальные условия воспроизводства рабочей силы в замыкающих по доходности отраслях экономики. Даже при относительно совершенной конкуренции возникают значительные различия в заработной плате в отраслях, не конкурирующих между собой полностью или частично. Некоторые из этих различий являются компенсаторными, уравнивающими меру привлекательности или непривлекательности различных видов труда.

Политика социального партнерства в значительной степени влияет на воспроизводственные процессы. Профсоюзы путем ограничения предложения труда, а также нередко прибегая к забастовкам, пытаются ограничивать свободу предложения труда. Кроме того, их политика направлена на установление стандартных ставок заработной платы при заключении коллективных договоров, в которых учитывается стоимость жизни и определенные жизненные стандарты, способы выплаты повышенной зарплаты и размеры прибыли фирмы, тенденции и условия повышения производительности труда, влияние повышенной заработной платы на платежеспособный спрос и уровень издержек производства, «национальный» уровень заработной платы, определяемый «ключевыми» договорами в важнейших отраслях производства, и т.д.

По мнению отечественного исследователя рынка труда С.А. Кузьмина, в большинстве развитых стран Запада процесс воспроизводства рабочей силы регулируется не общим равновесием кривых предложений и спроса на труд, а в значительной степени «общественным договором» между государством, профсоюзами и союзами предпринимателей [70, с. 29]. Особенно это рельефно проявляется в низкоэффективных и непрестижных отраслях экономики.

Важно подчеркнуть, что в условиях глобальной экономики и открытого рынка труда политика заработной платы не только влияет на издержки производства, но и, образуя большую часть доходов населения, оказывает значительное влияние на цены определенной группы социальных товаров, увеличивая инфляцию. То есть в результате воспроизводство рабочей силы не улучшается, а, наоборот, ухудшается. Для того чтобы не допустить подобного положения, необходимо:

- во-первых, обеспечить экономические условия, при которых повышение производительности труда шло бы опережающими темпами по сравнению с ростом заработной платы;
- во-вторых, в отраслях, производящих социально значимые товары, целесообразны создание конкурентной среды и отсутствие монополизма;
- в-третьих, следует предусмотреть, чтобы положение вышеуказанной группы товаров несколько превышало спрос, то есть чтобы рынок был относительно насыщен;
- в-четвертых, постоянно осуществлять мониторинг и оптимизировать структуру издержек воспроизводства рабочей силы. Последнее особенно важно, учитывая, что в рыночных условиях социальные обязательства государства, связанные с воспроизводством рабочей силы, значительно сужаются, и прежде всего в сфере образования, здравоохранения, жилищного строительства и жилищно-коммунального хозяйства.

Воспроизводственные процессы в этих сферах перекадываются на плечи самих трудящихся, способствуя раскручиванию инфляционной спирали. Так, например, рост издержек воспроизводства, связанных с обеспечением работников жильем при наличии значительных диспропорций между спросом и предложением на рынке жилья, может быть настолько велик, что способен полностью нивелировать реальный эффект от повышения заработной платы.

В последние годы в отечественной экономической литературе стала достаточно интенсивно разрабатываться теория так называемого «человеческого капитала», в которой имеется в виду увеличение инвестиций в человека, связанных с расходами на обучение и образование, профессиональную подготовку, а также в здравоохранение, профилактику и лечение заболеваний. Другими словами, в центре воспроизводственной парадигмы рабочей силы поставлен человек. По сравнению с теоретическими воззрениями на процесс воспроизводства, при котором рабочая сила, выбывающая из общественного производства вследствие естественного старения и потери трудоспособности, должна постоянно возмещаться в условиях простого воспроизводства таким же количеством рабочей силы, а при расширенном воспроизводстве – большим ее количеством, данный подход, несомненно, шаг вперед [1, 12, 13].

Важно подчеркнуть, что западная экономическая мысль теорию человеческого капитала начала активно развивать и, что очень важно, внедрять в жизнь уже в послевоенное время. Это привело к тому, что инвестиции в человека начали значительно превышать вложение в материальное производство или в физический капитал. В результате такой политики значительно возросли темпы экономического роста и производительность труда [1, с. 19].

Изучение экономической литературы показало, что, несмотря на высокую привлекательность теории человеческого капитала, в последние годы к ней наблюдается определенное охлаждение, так как эффективность инвестиций в человека, измеряемая отношением полученных результатов к осуществленным затратам, стала заметно снижаться. Кроме того, главный тезис сторонников этой теории о том, что заработная плата работников напрямую связана с уровнем их образования, стал заметно «буксовать». Явный «перегрев» сегмента рынка труда для лиц с высшим образованием привел к тому, что значительный контингент «белых воротничков» оказался среди безработных, то есть не востребован производством [4, с. 32].

Вполне возможно, что эффект вложений в человека еще проявит себя в последующие годы, но рассчитывать на полный успех, учитывая стремительный рост научно-технического прогресса и быстрое устаревание знаний и профессиональных навыков, нельзя.

В этой связи важными являются вопросы мониторинга и оптимизации структуры издержек воспроизводства рабочей силы, выявление их основных функций, а также значительное расширение числа факторов, которые влияют на величину издержек воспроизводства.

По нашему мнению, весьма актуальной является также проблема расширенного толкования самой категории воспроизводства рабочей силы. В настоящее время данная категория рассматривается в основном или в аспекте формирования и использования рабочей силы, или, значительно реже, с точки зрения стоимостной оценки. Нисколько не умаляя достоинства данных направлений исследования, нельзя не отметить достаточно суженное толкование этого сложного понятия.

Переход к рыночной экономике потребовал коренного пересмотра сложившейся в экономической теории и в дореформенной практике хозяйствования представлений о рабочей силе в процессе ее воспроизводства. Теоретические разработки проблем воспроизводства рабочей силы в условиях плановой экономики сводились к отрицанию товарных свойств рабочей силы. Утверждалось, что она не имеет стоимости и выступает как совокупная рабочая сила при непосредственно общественном характере ее соединения со средствами производства. Воспроизводство рабочей силы рассматривалось также как момент реализации цели социалистического производства, направленной на наиболее полное и всестороннее удовлетворение материальных и духовных потребностей всех членов общества. В связи с этим заработная плата представляет собой централизованно формируемый плановый норматив, отражающий распределение валового дохода общества среди работников в соответствии с затратами их индивидуального труда [5].

Важно подчеркнуть, что при таком подходе исчезает объективная основа, которая количественно определяет величину заработной платы, обеспечивающей условия нормального воспроизводства рабочей силы, поскольку планирование заработной платы не опирается на точные количественные параметры, характеризующие уровень издержек воспроизводства рабочей силы и ее цены, критерии их отраслевой, внутриотраслевой и территориальной дифференциации.

В условиях перехода к рыночной экономике рабочая сила выступает в качестве товара, стоимость которого определяется трудом, овевающим в самой рабочей силе, то есть трудом, затраченным на производство средств существования, необходимых для рабочего или его семьи. Отметим, что своеобразие рабочей силы как товара заключается в том, что размер необходимых потребностей, как и способы их удовлетворения, определяющие величину стоимости рабочей силы, представляют продукт сложившихся привычек и жизненных притязаний работников. Таким образом, в отличие от других товаров, величина стоимости рабочей силы включает в себя исторические, морально-этические и культурные аспекты. Однако поскольку заработная плата должна обеспечить нормальные условия труда и жизни самого рабочего и членов его семьи, то рыночный механизм в любом случае призван создать тот минимум заработной платы, который решит данную задачу. Межотраслевые различия в уровнях заработной платы будут зависеть от соотношения спроса и предложения на отдельных сегментах рынка труда, учитывающих различия в сложности, тяжести, интенсивности и престижности определенного вида труда. Конкурентный рынок также способен более точно оценивать различия в производительности и квалификации работников и отражать эти характеристики посредством дифференциации в оплате труда. Таким образом, в идеальном варианте в условиях цивилизованного социально ориентированного рынка труда на основе оптимальной дифференциации заработной платы обеспечивается стимулирование не только воспроизводственной, но и производственной функций данного рынка.

Если рассматривать динамику величины издержек воспроизводства рабочей силы, то, как показывает опыт развитых стран, объем и удельный вес оплаты труда в ВВП имеют тенденцию к увеличению. Отчасти это связано с резким сужением сферы так называемых бесплатных государственных социальных услуг, особенно таких, как здравоохранение, образование, обеспечение жильем. Если ранее определенная часть издержек воспроизводства рабочей силы в данных сферах осуществлялась за счет общественных фондов потребления, то в рыночных условиях, когда многие социальные услуги начинают сами выступать в виде товара, их необходимо включать в издержки воспроизводства рабочей силы. В определенной степени это касается той части затрат, которая идет на поддержание неработающих членов семьи (иждивенцев).

В этом плане можно согласиться с мнением академика РАН В. Ивантера о том, что реформе заработной платы должен соответствовать переход от минимальной заработной платы к нормативной, которая должна исходить не из прожиточного минимума, а из некоего социального стандарта воспроизводства рабочей силы [3, с. 19].

Таким образом, в рыночном хозяйстве принципиально меняется подход к пониманию истинной цены, количества и качества труда и воспроизводства рабочей силы, исходя из принципа, что «за все надо платить». В этом отношении рыночные механизмы являются в какой-то мере единственным и достаточно универсальным средством, позволяющим объективно и практически автоматически измерить и оценить труд и результаты труда не только в общественном масштабе, но и на уровне отдельной организации, фирмы, индивидуального предпринимателя. Безусловно, для реализации такого типа воспроизводства рабочей силы нужно обеспечить выполнение множества условий, и в первую очередь достижение весьма высокого уровня производительности труда и развития производительных сил. Данный тип должен в соответствии с количеством и качеством труда обеспечивать наименьший уровень оплаты труда, который может гарантировать минимальный прожиточный уровень жизни.

Другой предпосылкой реализации данного подхода является создание конкурентного рынка труда, свободного от монополизма. Такой рынок должен обеспечивать условия для высокой мобильности рабочей силы и межотраслевой трансформации рабочей силы.

Учитывая, что проблема формирования такого рынка и таких условий является чрезвычайно сложной, если вообще выполнимой, уход государства на ранних этапах развития рыночного хозяйства от проблем воспроизводства рабочей силы является неоправданным. Однако и возврат к прежней системе участия государства в воспроизводственных процессах рабочей силы уже невозможен.

Таким образом, специфика воспроизводства рабочей силы тесно связана с рыночными условиями. С одной стороны, с перенесением центра тяжести на индивидуальное ее воспроизводство, а с другой – предполагает наличие в качестве полноправных участников этого процесса государства, профсоюзов и работодателей. Все это обуславливает острую необходимость формирования научно обоснованных критериев количественного соотношения между издержками воспроизводства рабочей силы и ценой труда.

Поставленные руководством страны задачи по повышению конкурентоспособности, переходу на инновационный путь развития экономики на основе повышения инвестиций в человека и роста производительности труда ставят проблему воспроизводства рабочей силы во главу угла, поскольку в российских условиях значительная часть ее издержек будет по-прежнему, на длительную перспективу, лежать за пределами заработной платы.

Рассмотрев общетеоретические аспекты воспроизводства рабочей силы в рыночных условиях, остановимся подробнее на специфике данных процессов в аграрном секторе экономики. В экономической литературе в свое время этой проблеме уделялось достаточно большое внимание.

Однако после начала рыночных реформ тематика, связанная с воспроизводством рабочей силы в отрасли, оказалась забытой и невостребованной. Только начиная с 2000 г. стали появляться отдельные исследования, да и то в большей степени в плане подготовки кадров. Среди наиболее крупных работ можно выделить исследования Н.К. Долгушкина, А.В. Козлова, В.Д. Коротнева, В.Ф. Машенкова, Б.П. Панкова [2, 5, 6, 10, 11], хотя и в них недостаточно были освещены особенности воспроизводственного цикла, связанного с подготовкой, распределением и использованием квалифицированных рабочих отрасли. Наибольшее внимание в этот период уделялось проблемам воспроизводства специалистов аграрного сектора [6].

В связи с тем что проблему воспроизводства трудовых ресурсов отрасли нельзя отделить от общей проблематики воспроизводства продукта и дохода в аграрном секторе, целесообразно вначале коротко оценить состояние и выявить особенности динамики этих процессов в период проведения аграрных реформ и формирования рыночных отношений.

Исследователи выделяют следующие макроэкономические закономерности и особенности воспроизводственного цикла в аграрном секторе экономики, связанные со сложным переплетением естественных и экономических условий воспроизводства. Сельское хозяйство, как ни одна другая отрасль, связано с использованием земли в качестве основного средства производства. Земля же, пригодная для ведения сельскохозяйственного производства, является ограниченным ресурсом, и для поддержания необходимого уровня ее плодородия следует возмещать используемые питательные вещества почвы. Затраты на эти цели выделяются из госбюджета.

Отрасль существенно отличается от большинства секторов экономики по уровню эффективности. Вложенный в нее капитал приносит меньшую прибыль, срок его окупаемости значительно выше. В этой связи «низкодоходное сельское хозяйство» не в состоянии на равных (по сравнению с промышленностью) участвовать в межотраслевой конкуренции без внешней поддержки.

Важной особенностью внедрения достижений науки и техники в сельском хозяйстве на современном этапе является то, что в условиях демографического кризиса и истощения трудоресурсного потенциала села новая высокопроизводительная техника уже не столько вытесняет квалифицированные кадры, занятые в сельском хозяйстве, сколько заполняет своеобразную «брешь», образовавшуюся в связи с их уходом из отрасли.

Кроме того, при использовании трудовых ресурсов в большей массе товарных подворий работники мало заинтересованы в дальнейшем повышении своего профессионального мастерства и классности. В силу низкой товарности и неустойчивости производства, отсутствия сильной конкуренции работники данных хозяйств, как показали наши исследования, вполне удовлетворены уже имеющимися профессиональными навыками и старой техникой и не собираются затрачивать дополнительные средства на повышение квалификации. Таким образом, мелкотоварная предпринимательская структура в значительной мере сковывает развитие человеческого фактора и не создает стимулов к постоянному повышению уровня профессионального мастерства.

На наш взгляд, худшие условия воспроизводства в сельском хозяйстве по сравнению с отраслями промышленности обусловлены действием рентных факторов:

- неэластичностью платежеспособного спроса на сельскохозяйственную продукцию;
- монополизмом поставщиков и производителей материально-технических ресурсов; предприятий по переработке сельскохозяйственной продукции и посредников в ее реализации;
- низкой инвестиционной привлекательностью сельского хозяйства;
- худшими условиями использования техники;
- засильем импортного (субсидированного) продовольствия на отечественных рынках;
- наличием диспаритета цен на промышленную и сельскохозяйственную продукцию;
- недостатками в сфере ценовой и финансово-кредитной политики;
- реорганизацией отношений собственности и хозяйствования, инновационно-инвестиционной деятельности и т.д.

На фоне неблагоприятных условий воспроизводства основного продукта и низкой доходности отрасли в целом нарушение воспроизводства рабочей силы выглядит вполне «закономерным результатом» развития экономических процессов и не является каким-то исключением из общих правил и аномальным явлением. Рабочая сила, как один из факторов производства, сама по себе не может обеспечить нормальный процесс воспроизводства в отрасли и повышение ее эффективности, даже если для этого будут созданы соответствующие условия (например, законодательно повышена оплата труда, улучшена система профессиональной подготовки и повышения квалификации и т.д.). Более того, искусственное «наращивание» объема профессиональных знаний в системе НПО или попытки повысить эффективность использования рабочей силы отрасли без соответствующей увязки с требованиями, предъявленными рынком труда и системой материального и морального стимулирования работников, заранее обречены на неудачу. В первом случае будут иметь место недоиспользование человеческого потенциала на конкретном рабочем месте и неэффективные затраты общества на эти цели, во втором – низкие темпы роста производительности живого труда.

Таким образом, только на основе системного подхода, связанного с постоянным мониторингом и корректировкой систем профессионального образования, рабочих мест и качества рабочей силы, можно выработать концептуальные подходы к улучшению системы воспроизводства рабочей силы в отрасли.

Вышесказанное не обозначает полного отказа от необходимости какой-либо корректировки отдельных сегментов воспроизводственной системы квалифицированных рабочих кадров в надежде на процессы рыночного саморегулирования. В этом отношении

прав В.И. Марцинкевич, который утверждает, что «... взаимосвязь и взаимодействие систем производства и образования представляет собой сложный процесс постоянной обходной подстройки, точность которой нарушается стихийным характером изменения структуры производства и стихийностью самого образования» [9, с. 67].

После рассмотрения общих условий воспроизводства продукта в сельском хозяйстве рассмотрим специфику воспроизводственных процессов квалифицированных рабочих в данном секторе экономики.

Прежде всего, следует акцентировать внимание на уточнение самого термина «квалифицированные рабочие сельского хозяйства». В дореформенный период, особенно в 70-е годы прошлого столетия, по данному вопросу в экономической литературе была развернута большая дискуссия, смысл которой состоял в четком определении критериев отнесения кадров отрасли к квалифицированным и неквалифицированным. В этот период актуальность данного вопроса связывалась с формированием системы материального стимулирования работников отрасли и необходимостью перехода от тарификации работ к тарификации рабочих определенной квалификации.

Часть экономистов связывала проблему отнесения рабочих отрасли к квалифицированным или неквалифицированным с уровнем их профессиональной подготовки в специальных образовательных учреждениях или непосредственно на производстве с присвоением определенного разряда классности. В связи с тем что значительная часть постоянных рабочих отрасли, особенно в животноводстве, не имела профессиональной подготовки, многие исследователи относили их к неквалифицированным рабочим кадрам.

По мнению С.С. Карпухина и других ученых экономистов-аграрников, такая классификация не соответствовала реальной действительности в силу специфики отрасли [4, с. 38]. Например, доярка и рабочий на откорме молодняка крупного рогатого скота или свиней, пчеловод, чабан с большим стажем работы, не окончившие ПТУ, конечно, должны попадать в категорию квалифицированных кадров, так как в данном случае уровень квалификации и профессионального мастерства во многом обуславливался не количеством лет обучения в системе НПО, а в большей степени конкретным опытом, передаваемым из поколения в поколение (от отца – к сыну, от матери – к дочери). Конечно, определенные технические и технологические новшества необходимо было постоянно осваивать в процессе овладения той или иной профессией, но не менее, а может быть, и более важен в аграрной сфере производственный опыт. Мы отчасти согласны с таким подходом, хотя считаем необходимым дифференцировать работников отрасли с выделением высококвалифицированных рабочих, квалифицированных, низкоквалифицированных (полуквалифицированных) и неквалифицированных.

Следует отметить, что широкое применение новых прогрессивных машин в сельскохозяйственном производстве сопровождается постепенным сокращением или даже отмиранием функций тяжелого ручного труда, существенным возрастанием роли умственного труда по сравнению с физическим, расширением трудовых функций на основе совмещения самостоятельных трудовых операций, усилением творческого характера труда, сокращением рабочего времени и отчасти облегчением труда, ростом унификации трудовых операций. Требуется решения проблема разграничения понятий «квалифицированные рабочие кадры» и «квалифицированный рабочий». Н.К. Долгушкин предлагает отказаться от понятия «квалифицированные» при использовании категории «кадры» [2, с. 283]. Действительно, здесь наблюдается некая тавтология. Когда мы употребляем понятие «кадры», подразумеваем, что это квалифицированный персонал, который прошел определенную подготовку. Но необходимо учитывать, что данное устоявшееся понятие имеет еще исторический аспект. В этой связи нет особой необходимости выводить его из научного оборота, особенно по отношению к крупному сельскохозяйственному производству.

Другое дело, что в настоящее время в силу многоукладности сельскохозяйственно-го производства и сильной дифференциации его технико-технологической оснащенности сложное переплетение и соединение в одном работнике труда квалифицированного рабочего, специалиста и менеджера приняло всеобщий характер. Например, возьмем крупное личное подсобное хозяйство товарного типа, в котором работает бывший специалист (инженер, зоотехник, агроном). Кем является этот работник, исходя из существующей дихотомии, – рабочим или специалистом? В его деятельности одновременно в разных пропорциях сочетаются малоквалифицированный труд, квалифицированный труд рабочего (механизатора, доярки и др.), труд специалиста, а также необходимые знания по управлению, организации, торговле и снабжению. В данном случае очень трудно классифицировать этот труд и выявить в нем какую-то доминанту. Совершенно иная ситуация возникает, когда у него в подчинении находятся другие работники или даже родственники.

В настоящее время в теории управления существуют различные подходы к классификации рабочего персонала или кадров. Базовой является классификация по категориям работников. Н.К. Долгушкин выделяет такую категорию рабочих, как производственный персонал, который осуществляет трудовую деятельность в материальном производстве с преобладанием доли физического труда [2, с. 87-89]. В свою очередь, производственный персонал он делит на три составные части: основной персонал – рабочие, занятые в основном производстве; вспомогательный персонал – рабочие, преимущественно занятые во вспомогательном производстве; обслуживающий персонал – рабочие, занятые в обслуживающих подразделениях предприятия.

Выделенная автором в качестве критерия отнесения к рабочему персоналу доля физического труда в общем его объеме является весьма спорной, так как при этом не учитывается конкретное содержание труда, его тяжесть, сложность, интенсивность и другие характеристики. В сельском хозяйстве в силу специфики существует множество рабочих профессий, в основе которых лежит физический труд, требующий, однако, высокой квалификации и опыта работников. В то же время, применение в отрасли в последние годы машин нового поколения и информационных технологий во многих случаях значительно упрощает достаточно сложный ранее труд, делает его доступным даже для необученных рабочих. Означает ли это, что в условиях машинной и информационной индустрии происходит снижение профессионально-квалификационного уровня рабочих по сравнению с прошлым периодом? По нашему мнению, защита такой односторонней позиции означала бы отрицание влияния НТП и механизации труда на его характер и трудовые функции работников. На самом деле все обстоит несколько сложнее.

С одной стороны, в условиях перехода к постиндустриальной стадии развития отрасли и практически к безлюдным технологиям рабочие функции производственного персонала, на первый взгляд, ослабевают, так как все его действия в большей степени сводятся к контролю над индикаторами процессов. С другой стороны, многократно возрастают ответственность и риски за результаты труда, в корне изменяется его характер. От работника требуются не столько физические усилия, сколько быстрота реакции, сообразительность, внимание, расторопность во внештатных ситуациях, умение перерабатывать большое количество информации в единицу времени, выбирать оптимальные варианты работы.

Исследование, проведенное нами, убедительно показало, что просто управлять новой иностранной техникой российским механизаторам достаточно легко по сравнению с отечественными старыми машинами. Однако эффективно трудиться и правильно эксплуатировать ее достаточно сложно. По отдельным функциям данный труд все более и более переплетается с инженерным, он требует формирования у работника высокой культуры и экономического мышления и, как правило, наличия достаточного уровня общеобразовательной подготовки. Таким образом, наблюдающаяся в настоящее время картина относительной «легкости и доступности» в овладении новой техникой и современными техноло-

гиями является не более чем иллюзией. И если отдельные трудовые функции все же имеют тенденцию к упрощению, то в целом технический прогресс в отрасли требует работника нового типа, адекватного всей системе производительных сил и производственных отношений в АПК. В этом смысле прежняя парадигма на подготовку рабочего-универсала, владеющего 3-4 смежными профессиями, должна быть заменена и дифференцирована с учетом многоукладности аграрной экономики и одновременного существования в ней различных укладов: от высокотехнологических, ресурсосберегающих до достаточно примитивных, основанных на использовании малоквалифицированного труда.

Важной особенностью воспроизводства квалифицированных рабочих в отрасли в фазе их использования является связь этого процесса с изменением органического строения капитала в аграрной сфере. На примере развитых стран можно достаточно четко проследить тенденцию громадного роста производительности труда в отрасли и сокращения относительных и абсолютных масштабов занятости. Следует подчеркнуть, что в силу специфики развития отрасли здесь на определенном этапе происходит резкое «вытеснение машиной» не только малоквалифицированного ручного труда, но и достаточно высококвалифицированного. В отличие от промышленности, где также наблюдаются данные явления, в аграрном секторе эти процессы протекают более интенсивно.

Возможности повышения производительности труда квалифицированных рабочих аграрного сектора при четко выраженной тенденции к сокращению их численности многие исследователи напрямую связывали с уровнем развития материально-технической базы отрасли. Именно она, по их мнению, определяет структуру качественных и количественных параметров квалифицированных рабочих. В дореформенный период проводились многочисленные исследования, доказывающие, что рост классности механизаторских кадров обеспечивал более высокие показатели производительности труда и эффективности производства [4, с. 51].

Резкое возрастание конкуренции со стороны развивающихся стран в сфере материального производства, необходимость постоянно повышать производительность труда вынуждают крупные монополии, в том числе в сфере АПК, увеличивать вложения в профессиональную подготовку и переподготовку квалифицированных рабочих.

Список литературы

1. Глазьев С.Ю. Обучение рынку / С.Ю. Глазьев, Б.М. Болотин, А.В. Бузгалин; под общ. ред. С.Ю. Глазьева. – Москва : Экономика, 2004. – С. 19.
2. Долгушкин Н.К. Формирование кадрового потенциала сельского хозяйства (Вопросы теории и практики) / Н.К. Долгушкин. – 2-е изд., доп. – Москва : ФГНУ «Росинформагротех», 2004. – 360 с.
3. Ивантер В.В. Инновационный вариант развития: долгосрочный прогноз / В.В. Ивантер, М.Н. Узяков // Экономист. – 2007. – № 7. – С. 19-24.
4. Карпухин С.С. Проблемы воспроизводства квалифицированной рабочей силы сельского хозяйства в условиях научно-технического прогресса / С.С. Карпухин. – Москва : ПМП, 1979. – 64 с.
5. Козлов А.В. Система управления качеством кадрового потенциала сельского хозяйства / А.В. Козлов. – Москва : Российская академия кадрового обеспечения, 2004. – 237 с.
6. Коротнев В.Д. Формирование системы обеспечения сельского хозяйства кадрами управления / В.Д. Коротнев. – Москва : ООО «Петит», 2004. – 258 с.
7. Кузьмин С.А. Занятость: стратегии России / С.А. Кузьмин. – Москва : Едиториал УРСС, 2001. – 304 с.
8. Маркс К. Капитал: Критика политической экономии. Сочинения / К. Маркс. – 2-е изд. – Т. 23. – Москва : Госполитиздат, 1960. – 910 с.
9. Марцинкевич В.И. США: человеческий фактор и эффективность экономики / В.И. Марцинкевич. – Москва : Наука, 1991. – 239 с.
10. Машенков В.Ф. Подготовка и использование кадров в сельском хозяйстве / В.Ф. Машенков, А.П. Царьков. – Москва : Агропромиздат, 1983. – 65 с.
11. Панков Б.П. Кадровые проблемы в сельском хозяйстве / Б.П. Панков, В.Я. Малахова // Проблемы аграрной истории и крестьянства Среднего Поволжья : сб. науч. тр. – Йошкар-Ола, 2002. – С. 409-415.
12. Панков Б.П. Рынок труда на селе и его регулирование / Б.П. Панков. – Москва : ООО «Петит», 2002. – 268 с.
13. Ухоботов В.В. Проблемы воспроизводства квалифицированных рабочих в сельском хозяйстве / В.В. Ухоботов, Д.А. Варцев. – Пенза : РИО ПГСХА, 2010. – 208 с.