

сбалансированного образовательного роста, развития социальных потребностей и способностей, а также расширения человеческих возможностей.

Но все же эра информационных технологий наступила, и человечество не может отказаться от производных технологического процесса в силу быстрого, динамического роста и стремления к продолжительной, комфортной и безопасной жизни. В связи с этим, необходимо четко и грамотно осознать, что развитие (разрушение) человеческой цивилизации с помощью информационных технологий зависит от количества и характера проявления (положительных или отрицательных) форм влияния данных технологий на жизнедеятельность общества.

### Список литературы

1. Некрестьянова С. Я. Организационно-экономический механизм интеграции рынка труда и рынка образовательных услуг : автореф. дис. на соиск. уч. степ. д. э. н. / С. Я. Некрестьянова. – М., 2009.
2. Аксенова О. А. Корпоративная система генерации знаний: формирование и методы управления : автореф. дис. на соиск. уч. степ. д. э. н. / О. А. Аксенова. – СПб, 2008.

УДК 331.101.5

**Т.А. Тетеринец**, к.э.н., доц.

*УО «Белорусский государственный аграрный технический университет»,  
Минск, Республика Беларусь*

**T.A. Tsetsiarynets**

*Belarusian State Agrarian Technical  
University,  
Minsk, Republic of Belarus*

## ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА АПК В УСЛОВИЯХ НОВОГО ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО УКЛАДА

## FORMATION OF HUMAN CAPACITY OF AGRARIAN AND INDUSTRIAL COMPLEX IN CONDITIONS NEW TECHNOLOGICAL WAY

*Аннотация. Статья посвящена изучению теоретических аспектов и анализу статистических данных, отражающих формирование человеческого потенциала в агропромышленном комплексе Республики Беларусь.*

*Ключевые слова: трудовые ресурсы, человеческий капитал, человеческий потенциал, сельское хозяйство, агропромышленный комплекс, уровень образования, проблемы и перспективы.*

*Abstract. Article is devoted to studying of theoretical aspects and the analysis of the statistical data reflecting formation of human potential in agro-industrial complex of Republic of Belarus.*

*Keywords: human resources, human capital, human potential, agriculture, agro-industrial complex, education level, problems and prospects.*

**Постановка проблемы.** Формирование, распределение и использование человеческих ресурсов в сельском хозяйстве зависит от различных факторов, в том числе, уровня социально-экономического развития, темпов прироста или убыли населения, ориентации и скорости миграционных процессов. Переход на инновационный путь развития экономики, основанный на активном продвижении новых технологических укладов, обуславливает и новые требования к качеству человеческого капитала и возможностям развития его потенциала в аграрной сфере. Это предопределяет необходимость разработки и реализации комплекса мероприятий, нацеленных на его развитие и адаптацию к современным социально-экономическим и технико-технологическим условиям.

**Анализ предыдущих исследований и публикаций.** Современный технико-технологический уровень развития сельского хозяйства требует совершенно новых подходов к формированию человеческого потенциала отрасли и созданию условий для капитализации человеческих ресурсов. Это предопределяет необходимость разграничения и уточнения понятий «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «человеческий потенциал» и «человеческий капитал. Изучению этой проблематики посвящены работы многих отечественных и зарубежных ученых, таких как Айвазяна С.А., Давыдовой Е.В., Дорофеева А.Ф., Игнашкиной, И.В., Медведевой, Н.А., Приваловой Н.Н. Практические аспекты формирования человеческого капитала в агропромышленной сфере раскрыты в работах таких ученых, как Бельский В.И., Боровик Л.С., Жудро М.К., Лещеловский П.В. и др.

**Цель статьи** состоит в раскрытии особенностей формирования человеческого капитала в сельском хозяйстве в условиях нового технологического уклада.

**Основные результаты исследования.** Инновационный путь развития, в основе которого лежит экономика знаний и научно-технический прогресс, актуализирует ценность человеческого потенциала. В этих условиях важнейшими производственными факторами становятся профессиональные знания и практический опыт, а также способности адаптироваться к изменяющимся условиям и уровень квалификации. Возможности повышать производственно-технологический и финансово-экономический уровень развития сельскохозяйственного предприятия в современном мире непосредственно связаны со способностями кадрового потенциала организации. Компетентность специалиста – важный фактор, влияющий на функционирование любой экономической системы [1,2].

Использование категории трудовых ресурсов, оценка их количественного и качественного состава не позволяют сельскохозяйственным организациям раскрыть свой потенциал, т.к. существенно ограничивает возможности его развития. Использование данного понятийного аппарата не учитывает возможности и способности развития и совершенствования работников, а, следовательно, затормаживает эти процессы не только на предприятии, но в экономической системе в целом. Современное развитие общества в настоящее

время основывается на знаниях и интеллектуальном уровне человечества, нежели на имеющемся ресурсном и производственном потенциале.

В этой связи возникает необходимость уточнения и разграничения такого понятийного аппарата, как трудовые ресурсы, человеческие ресурсы, человеческий капитал и человеческий потенциал. Изучение достаточного количества литературных источников, научных публикаций отечественных и зарубежных ученых и специалистов позволило определить следующее. Трудовые ресурсы – это количественное выражение населения страны, региона, отрасли, организации, отраженное в демографических характеристиках. Человеческие ресурсы – совокупность трудовых ресурсов, обладающих определенными физиологическими и профессиональными навыками, личностными качествами, социально-психологическими особенностями. Человеческий потенциал – это максимальная возможность и склонность к реализации способностей человека в профессиональной сфере и в быту. Человеческий капитал – это экономическая форма реализации человеческого потенциала в инновационно-технологических и социально-экономических условиях, выражающаяся в способности саморазвития и самосовершенствования.

Таким образом, человеческий капитал, являясь основополагающим компонентом сельскохозяйственной отрасли, в процессе своей деятельности не только повышает уровень собственной капитализации, но и выступает основным фактором, обеспечивающим сохранение, эффективное использование и увеличение уровня капитализации, как всей системы агропромышленного производства, так и сельских территорий в целом. Процессы формирования и развития человеческого потенциала в сельском хозяйстве и агропромышленной отрасли в целом взаимосвязаны и неотделимы. Развитие человеческого капитала основывается на достигнутом уровне науки и инноваций в обществе, совершенствование технологической сферы обуславливает появление новых требований к профессиональной подготовке работников, учитывающих уровень технологического уклада развития экономики.

Учитывая тот факт, что в отраслях АПК Беларуси занято около 1,5 млн. человек или 1/3 всех работающих в народном хозяйстве, в том числе в сельском хозяйстве – 293,6 тыс. человек, что составляет 7,8 % занятых в экономике, вопросы формирования и развития человеческого потенциала приобретают особую актуальность и значимость. Продукция АПК – одна из важнейших статей экспорта Беларуси. За последние годы экспорт продовольствия значительно возрос: если в 2010 г. он составлял 3 387,8 млрд. долларов (13,4%), то в 2014 г. – 5,606 млрд. долларов, что составляет 15,5% всего белорусского экспорта, в 2017 г. – 4 972,2 млрд. долларов – 17,0% от общего объема экспорта Беларуси.

Сохранение сложившегося уровня социально-экономического развития, а также обеспечение возможности его роста возможно только в условиях прогрессивного технологического развития, основанного на инновационном потенциале кадрового состава работников отечественного АПК. Количественно-качественные характеристики человеческого капитала в

сельском хозяйстве формируются под воздействием многих условий и факторов, которые в своей совокупности определяют качество и синергетику не только человеческого капитала, но и сельского хозяйства региона в целом (табл. 1).

Таблица 1

Трудовой потенциал сельского хозяйства Республики Беларусь

Показатель	Годы							Изменение 2017 г. к 2011 г.
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	
Списочная численность работников организаций, занятых в сельском хозяйстве, в среднем за год, тыс. человек	354,1	343,5	335,1	321,7	315,2	303,2	293,6	85,6%
Удельный вес списочной численности работников организаций, занятых в сельском хозяйстве, в процентах к итогу	8,4	8,3	8,2	8,0	8,0	7,9	7,8	-0,6 п.п.

Примечание: составлено автором на основе [3]

Анализ статистических данных позволяет констатировать существенное сокращение кадрового потенциала в разрезе сельских территорий. В целом по республике из общей численности сельского населения, его количество в трудоспособном возрасте сократилось на 161,8 тыс. человек или на 13,3% за период 2011 – 2017 гг. Списочная численность работников организаций, занятых в сельском хозяйстве, за этот период снизилась на 14,4%.

Среди основных причин, вызвавших эти процессы, можно выделить: низкий уровень оплаты труда, несовершенная кадровая политика, неэффективная система профориентации, подготовки и переподготовки кадров; низкий уровень престижа работы в сельском хозяйстве, значительно худшие инфраструктурные и транспортные условия по сравнению с городскими; неразвитость рыночной инфраструктуры и сбытовых возможностей товаропроизводителей; недостаточный уровень развития социально-инженерной инфраструктуры села; низкая инновационная активность в агропродовольственном комплексе, снижение уровня экономической активности различных социально-демографических групп сельского населения и др.

В сельскохозяйственном производстве имеется значительное отставание работников по уровню образования от занятых в других отраслях народного хозяйства. Учитывая непрерывное развитие техники и технологий, это является существенным сдерживающим фактором развития сельского хозяйства (табл. 2).

Таблица 2

Образовательный состав кадрового потенциала по виду экономической деятельности «Сельское, лесное и рыбное хозяйство» в 2017 году, в процентах к итогу

Категории работников	в том числе имеют образование			
	высшее	среднее специальное	профессионально-техническое	общее среднее и общее базовое
Руководители	53,2	34,4	6,2	6,2
Специалисты	40,7	38,9	9,8	10,6
Рабочие	2,0	11,9	30,0	56,1

Примечание: составлено автором на основе [3]

Несмотря на то, что за последние годы образовательный уровень управленческого персонала в аграрной сфере несколько вырос, тем не менее, его качественный состав, сложившийся на данный момент является недостаточным и требует существенной корректировки. Тот факт, что лишь 53,2% руководителей имеют высшее образование, а 6,2% – только аттестат или свидетельство об окончании школы, свидетельствует о недостаточной профессиональной подготовке управленческого персонала в агропромышленном комплексе.

Демографическая ситуация усугубляет проблему замещения выбывающих работников, а внешний приток человеческого капитала слаб из-за непривлекательности сельского хозяйства по сравнению с другими отраслями экономики. Потенциальным кадровым ресурсом являются выпускники школ, по окончании которых еще обязательно требуется базовая подготовка и получение опыта реальной работы на предприятиях АПК. Но при этом, в большей своей части, по окончании профессиональных учреждений сельскохозяйственного профиля они стараются найти для себя более перспективные в материальном и карьерном плане места работы в других отраслях экономики [4,5].

Решение данных задач должно носить комплексный характер и рассматриваться сквозь призму развития сельских территорий. Материальная компонента побуждения к действенному и высокопроизводительному труду является одним из основных факторов эффективного аграрного производства. Не отрицая необходимости объективной взаимосвязи темпов роста заработной платы с уровнем производительности труда, следует помнить, что сельское хозяйство функционирует в условиях повышенных рисков, обусловленных, зачастую не зависящими от человека, природно-климатическими факторами. Совершенствование механизма социального страхования работников аграрной сферы позволило бы не только минимизировать последствия снижения уровня оплаты труда вследствие природных катаклизмов, но и сгладить ее сезонную составляющую.

**Выводы.** Формирование человеческого потенциала является актуальной задачей развития агропромышленного комплекса республики, обусловленной уровнем и тенденциями технологического развития мирового сообщества. Существенное сокращение количественного состава кадров, недостаточный

уровень профессиональной подготовки, особенности сельскохозяйственного производства и экономические факторы развития отрасли требуют разработки первоочередных мер, стабилизирующих этот процесс.

### Список литературы

1. Медведева Н. А. Формирование человеческого капитала как условие инновационного развития региональной системы сельского хозяйства // Молочно-хозяйственный вестник. – 2016. – №3. – С. 24-29.
2. Игнашкина И. В., Коваленко, Е. В. Формирование и использование человеческого капитала в аграрном секторе экономики // Вестник Омского государственного аграрного университета. – 2015. – №3. – С. 91-96.
3. Сельское хозяйство Республики Беларусь. Статистический сборник: Мн: Национальный статистический комитет, 2018. – 235 с.
4. Давыдова Е. В. Формирование человеческого потенциала в условиях цифровизации сельскохозяйственного сектора экономики. – 2018. – №6. – С. 829-838.
5. Дорофеев А. Ф. Теоретические основы формирования и развития человеческого капитала в аграрном секторе // Инновации в АПК: проблемы и перспективы. – 2016. – №3(11). – С. 41-54.

УДК 332.025.1

**Т.М. Чернякова**, к.э.н., доц.

*ГОУ ВПО «Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко»*

**О.В. Дрозняк**, к.э.н.

*ГОУ ВПО «Луганский национальный аграрный университет»,*

*Луганск, Луганская Народная Республика*

**T.M. Chernjakova**

*Lugansk National University named after Taras Shevchenko*

**O.V. Droznjak**

*Lugansk National Agrarian University,  
Lugansk, Lugansk People's Republic*

## РОЛЬ АУДИТА В УПРАВЛЕНИИ ПРОГРАММАМИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

## THE ROLE OF AUDIT IN MANAGING HEALTH PROGRAMS AT THE ENTERPRISES OF THE LUHANSK PEOPLE'S REPUBLIC

*Аннотация. В статье обоснована необходимость исследования вопросов управления программами охраны здоровья на предприятиях ЛНР. Установлено, что роль аудита в этом вопросе высока, так как он должен выполнять не только функции оценки и контроля, но и диагностики, консультации и стимулирования.*