

4. Нормирзаев, А.Р., Тухтабаев, М.А., & Туманбаева, Б. (2022). Анализ международной перевозки грузов и тенденции развитие отрасли.

5. Нормирзаев, А., & Тухтабаев, М. (2022). Логистика и его роль в развитие региона. 2022/1/1. С. 1143–1148.

УДК 331.1

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА СПЕЦИАЛИСТОВ АГРАРНОЙ СФЕРЫ

Лопатнюк А.А., к.э. н., доцент

Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси, г. Минск

Лопатнюк Л.А., к.э. н., доцент

УО «Белорусский государственный аграрный технический университет», г. Минск

Ключевые слова: специалист аграрной сферы, оплата труда, себестоимость услуг, рыночная цена, рынок.

Key words: agricultural specialist, remuneration, cost of services, market price, market.

Аннотация: В статье рассматриваются теоретические аспекты рынка труда специалистов аграрной сферы, как соизмерение их профессиональных знаний и навыков производственной деятельности, в рамках стоимости оказанных ими услуг.

Summary: The article deals with the theoretical aspects of the labor market of agricultural specialists, as a co-measurement of their professional knowledge and skills of production activities, within the cost of services rendered by them.

Введение. Основным фактором эффективности функционирования и устойчивого развития агропромышленного производства является кадровый потенциал. В его составе особое место занимают квалифицированные специалисты – работники с высшим и средним специальным образованием. От их подготовки и условий трудовой деятельности во многом зависит эффективность деятельности, как отдельного хозяйствующего субъекта, так и АПК в целом.

Условия рабочего процесса специалистов в сельском хозяйстве имеет свои особенности, которые требуют особых подходов по разработке форм и методов оценки и оплаты их труда

Развитие многоукладности на селе и нарастание многообразия субъектов рыночной деятельности привело не только к созданию крупных аг-

ропромышленных формирований, но и увеличению количества средних и малых предприятий, что вызвало повышенную потребность в квалифицированных кадрах. Поэтому привлечение специалистов аграрного профиля и закрепление кадров в сельской местности является довольно актуальной проблемой.

Методологической и информационной базой исследования послужили теоретические труды зарубежных исследователей, отечественных ученых-экономистов по вопросам трудовых отношений, стоимости рабочей силы, мотивации, оплаты труда.

При подготовке материала использованы следующие методы: монографический, расчетно-конструктивный, экономического сравнения, системного анализа, экспертных оценок

Основная часть. Система мер по повышению эффективности экономики сельскохозяйственных организаций и предприятий АПК привела к заметным позитивным сдвигам в производстве и увеличении уровня рентабельности как традиционных так и инновационных производств. Однако, еще остро стоит вопрос обеспечения аграрного сектора кадрами, способных эффективно решать производственные и организационные задачи в сложных, быстро меняющихся экономических условиях [1].

Подготовку квалифицированных специалистов для агропромышленного производства с высшим образованием ведут 4 аграрных вуза, подчиненных Министерству сельского хозяйства и продовольствия, и 5 вузов Министерства образования, со средним специальным образованием – 27 колледжей. Выпуск специалистов учреждениями образования по Программе среднего специального и высшего образования по профилю «Сельское хозяйство» в Беларуси 2021 году составил 7940 человек, в том числе высшим образования 4252, средним специальным образованием 3688 человек. В организации и предприятия АПК ежегодно распределяется около 2 тысяч специалистов с высшим и 3,3 тыс. со средним специальным образованием, в среднем 67% всех выпускников [2].

Несмотря на общее увеличение удельного веса выпуска специалистов с высшим и средним специальным образованием, в сельском хозяйстве республики ряд руководителей и специалистов высшего уровня управления не имеют высшего профессионального образования, некоторые руководители среднего уровня управления являются практиками без специального образования.

Развитие многоукладности на селе и нарастание многообразия субъектов рыночной деятельности привело не только к созданию крупных агропромышленных формирований, но и увеличению количества средних и малых предприятий, что вызвало повышенную потребность в квалифицированных кадрах. Следует отметить, что с кадровой проблемой стал-

квиваются не только хозяйства, находящиеся в кризисном состоянии, но и экономически устойчивые сельскохозяйственные организации с эффективной динамикой воспроизводства, высокими показателями рентабельности и конкурентными позициями. Поэтому привлечение специалистов аграрного профиля и закрепление их в сельской местности является довольно актуальной проблемой.

Правительством Республики Беларусь в последние годы принят целый ряд нормативных актов, направленных на решение вопросов по закреплению специалистов в сельскохозяйственных организациях и предприятиях АПК. В частности, это поддержка выпускников с гарантией предоставления первого рабочего места, компенсации расходов на благоустройство в связи с распределением, доплаты молодым специалистам к заработной плате, льготные кредиты в течение двух лет после окончания учебных заведений на приобретение домашнего имущества и товаров первой необходимости, возможность осуществлять стажировки работников сельскохозяйственных организаций за счет бюджетных средств и др.

В то же время мониторинг вступительной компании в 2022 г. в учебные заведения показал недостаточный уровень престижности специальностей аграрного профиля в глазах современных абитуриентов. Это подтверждается показателями постоянного невысокого рейтинга проходных баллов, а иногда недобора студентов по данным специальностям, так как большинство абитуриентов, особенно с сельской местности, имеют представление об условиях и режиме труда на селе.

Труд специалистов в сельском хозяйстве имеет свои особенности:

- результативность труда зависят от природно-климатических и экономических факторов;
- обширность приложения труда, его пространственная разбросанность;
- сезонность применения труда;
- высокая ответственность, обслуживания живых организмов на различных стадиях их развития;
- универсальность квалификации работников аграрной сферы, потребность не только физического, умственного, но и духовного напряжения;
- отдаленность конечных результатов труда из-за несовпадения рабочего цикла с периодом производства и др.

Многочисленные исследования менталитета работников АПК Беларуси показали, что современные приоритеты изменились, примерно 40 % из них недовольны в первую очередь условиями и режимом трудовой деятельности, во вторую очередь системой заработной платы. Особенно недовольны руководители и специалисты, что вызывает высокую текучесть

(10–30 %) и дефицит кадров на предприятиях при многократном превышении подготовки системой аграрного образования над потребностью [3].

В социально-экономическом аспекте тарифная система оплаты труда в АПК не в полной мере соответствует современным условиям. Заработная плата руководителя и специалистов в сельскохозяйственной организации формируется из оклада, надбавки, премии, бонуса, вознаграждения по итогам работы за год и иных выплат, предусмотренных законодательством. Базовый оклад устанавливается на основе тарифных коэффициентов тарифной сетки, тарифной ставки первого разряда, действующей в организации либо установленной руководителю нанимателем. Тарифные коэффициенты руководителей сельскохозяйственных организаций пересматриваются ежегодно на основании данных статистической и бухгалтерской отчетности и устанавливаются в зависимости от выручки от реализации продукции, товаров, работ, услуг (с учетом налогов и сборов, включаемых в выручку) в целом по организации (включая структурные подразделения, дочерние и подчиненные организации) и ее размера на одного работника по данным годового отчета за предыдущий год. При этом работники, имеющие один и тот же тарифный разряд, по-разному влияют на результаты производства и повышение производительности труда размер же основной оплаты труда остается примерно одинаковым. Система дополнительных показателей и способы оценки фактических, объективных и субъективных параметров отношения к труду работника и степень влияния его непосредственного трудового вклада на результативные показатели, в том числе на сумму получаемого дохода (прибыли) не находят своего полного отражения в применяемой оплате труда.

В современных условиях экономического и социального развития необходимость государственного регулирования рынка труда не вызывает сомнений. Меры, которые предпринимает государство, воздействуя на рынок труда, отвечают интересам и наемных работников, и предпринимателей. Государство на рынке труда выступает в качестве законодателя и арбитра, не отдавая предпочтения ни той, ни другой стороне. Соблюдение этого принципа является чрезвычайно важным с точки зрения гармонизации социально-трудовых отношений, создания реальных предпосылок, обеспечивающих подлинное равенство сторон на рынке труда.

В тоже время дальнейшее повышение эффективности производительных сил на селе предполагает рыночный подход использования кадрового потенциала специалиста, особенно тех, кто получает образование за собственные средства. Рынок труда специалиста как часть товарного рынка функционирует по тем же законам и правилам, что и рынок конечных товаров.

Основные принципы рынка труда специалиста:

- добровольность трудовых отношений;
- право свободной продажи своих услуг;
- право свободного спроса на услуги;

- свобода движения зарплаты и других доходов

Важное значение в условиях перехода к рынку приобретают гибкие формы занятости, или гибкий рынок труда, который включает несколько основных аспектов: территориальную и профессиональную мобильность рабочей силы, гибкость издержек на рабочую силу, гибкость в управлении людскими ресурсами на уровне предприятия (наем, ротация, увольнение), гибкость регулирования рабочего времени.

Механизм рынка труда представляет собой взаимодействие и согласование разнообразных интересов работодателей и специалиста, желающего работать по найму на основе информации, получаемой в виде изменений цены труда или в виде рыночной купли-продажи услуг (рис. 1).

В нынешних условиях все сферы рыночного механизма труда специалистов взаимосвязаны, оказывают влияние друг на друга и представляют единый процесс рыночных отношений.

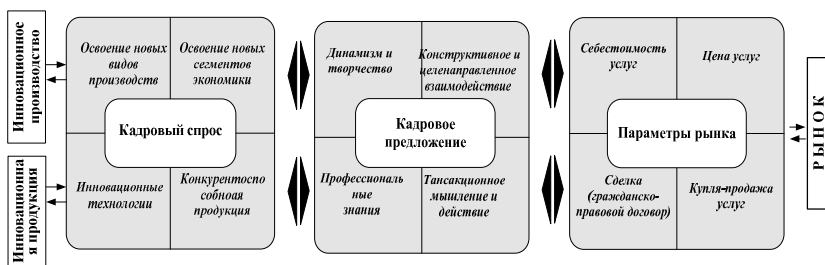


Рисунок 1. Блок-схема сегментов рыночного механизма труда специалистов

Примечание – Разработано авторами.

Сегмент 1. Кадровый спрос отражает способность специалиста решать следующие запросы производства:

- удовлетворять рыночный спрос на товары производителя (традиционные или открытие новых производств);
- отслеживать изменения в структуре экономики отрасли;
- эффективно использовать в производстве традиционные и осваивать новые инновационные технологии;
- оптимизировать затраты на производство и выпуск товара,
- конкурентоспособного на внутреннем и внешнем рынках

Сегмент 2. Кадровое предложение отражает уровень квалификации специалиста, т.е. его трудовые навыки и способности такие как:

- инициатива – динамизм и творчество, самостоятельность мышления и действия, умение работать в коллективе – взаимодействие в рабочей группе;
- сотрудничество – конструктивное и целенаправленное взаимодействие с другими, планирование – постановка целей, составление графика и определение приоритетов для выполнения работы;

- профессиональные знания. решение проблем – поиск всевозможных решений и анализ их последствий. умение делать оценку – определять качество товара;
- получение и использование информации – отбор надлежащей информации, знание ее источников, умение пользоваться ею, умение учиться – навыки, способствующие приобретению новых знаний;
- поиск новых форм и методов работы, помощь окружающим, их обучение;

Сегмент 3. Основные принципы рынка труда специалиста. Параметры рынка определяют рамки движения рынка труда специалистов такие как:

- себестоимость оказанных услуг. Согласно марксистской концепции стоимость рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для ее нормального воспроизводства, т.е. стоимостью средств для жизни работника и его семьи. Сюда включаются затраты на питание, оплату жилища, образование, здравоохранение, отдых и т.д.

- цена услуг труда специалиста зависит соотношения спроса и предложения на рынке труда. В том случае, если спрос на труд больше его предложения, то цена труда повышается. Если возникает обратная ситуация, т. е. предложение труда больше, чем спрос на него, то цена труда понижается. Как правило, значительные несоответствия спроса и предложения рабочей силы возникают при изменениях в рыночной конъюнктуре в переходные периоды между фазами экономического цикла.

Для поддержания своей трудоспособности специалист нуждается в известной сумме жизненных средств. Собственник рабочей силы, трудившийся сегодня, должен быть в состоянии повторить завтра тот же самый процесс при прежних условиях затрат силы и здоровья. Следовательно, сумма жизненных средств должна быть достаточна для того, чтобы поддержать работника как такового и обеспечить социальные условия жизнедеятельности специалиста и его семьи.

При этом, если затраты по всем статьям расходов будут исчисляться не в единицах труда, а в ценах, то есть в денежном выражении, то и стоимость оказанных услуг получит денежное выражение и покажет, к какой величине должна стремиться оплата услуг специалиста в соответствии с объективными требованиями основного закона стоимости (табл.1).

Таким образом, расчетная стоимость рабочей силы одного специалиста в современной Беларуси составляет 3206.8 рубля в месяц. Она может выражаться не только в денежном эквиваленте, но и представлении благоустроенного жилья, социального пакета, выделения льготных кредитов и других преференций.

В рыночных условиях взаимоотношения между потребителем и поставщиком рабочей силы (услуг) специалиста возможны в разнообразных формах.

Первая форма купля-продажи рабочей силы специалиста (услуг) осуществляется в виде сделки и оформляется на основании заключения гражданско-правового договора (ГПД), в котором, кроме стоимости услуг, прописываются все условия трудового процесса.

Таблица 1. Примерная расчетная стоимость услуг специалиста в аграрной сфере Беларуси (в ценах 2021 г.)

Наименование статей затрат	Стоимость затрат, рублей		
	период трудовой деятельности, 25 лет	год	месяц
Затраты на постройку и обустройство сельского подворья (постройки дома не менее 100 кв. м общей площади и подсобных помещений для скота в пределах 60 кв.м., бани, гаража, подвод электричества, газа, канализации; покупка мебели, бытовой техники, электронной техники; коммунальные услуги; текущий ремонт)	203417,0	8166,7	678,0
Затраты на поддержание и воспроизводство трудового потенциала специалиста (затраты на питание, одежду, медикаментов; затраты на содержание и воспитание детей, затраты за пользование личным и общественным транспортом)	389776,7	15532,9	1348,0
Затраты на обеспечение духовного потенциала специалиста (приобретение книг, газет, журналов; оплата интернета, мобильной связи; затраты на посещение театров, музеев)	54000,0	2160,0	180,0
Налоги и сборы (подходящий, на недвижимость, землю; страхование жизни и здоровья)	300255,0	12010,0	1000,8
Итого:	947502,7	37868,7	3206,8

В частности, он должен содержать основные условия, предусмотренные законодательством либо установленные соглашением сторон, предусматривающие:

- порядок расчета сторон по договору, включая суммы, подлежащие выплате как авансом, так и по факту выполнения работы;
 - обязательство организации по уплате страховых взносов в ФСЗН.
- Как правило, организация должна перечислять взносы в ФСЗН в размере

35 % суммы вознаграждения по ГПД (1 % – удерживается из суммы вознаграждения по ГПД; 34% –уплачиваются за счет организации);

- обязательство организации по уплате страховых взносов в Белгосстрах;
- обязательства сторон по обеспечению безопасных условий работы и ответственность за их невыполнение;

- основания досрочного расторжения ГПД;

- ответственность организации за неисполнение обязательств по оплате выполненной работы (такую ответственность следует закрепить в ГПД в виде пени, ее размер должен быть не менее 0,15 % невыплаченной суммы за каждый день просрочки);

- обязательные условия для определенного вида ГПД. (организация может заключать с гражданином различные виды ГПД, которые обязательно должны быть в нем отражены;

- обязательные условия медосмотра и оплаты его прохождения.

В данном случае гражданско-правовой договор не противоречит существующему законодательству и кадровой политики облизполкомов и райисполкомов, является одним из инструментов трудовых отношений в сельской местности.

Второй формой современных трудовых отношений, практикуемых за рубежом, является оказание услуг специалистами в виде временной занятости основанной на добровольном прокате рабочей силы специалиста. Существенным моментом новизны служит тот факт, что прокатные структуры в юридической форме в виде кооперативов, обществ с ограниченной ответственностью и др. не только представляют работников различным предприятиям, но и сами выплачивают им заработную плату, делают отчисления в социальные фонды. Взамен они получают возмещение от предприятий, использующих эту рабочую силу. Для компаний по временной работе «сдача на прокат» рабочей силы является весьма прибыльным делом. Временный наём представляет большие выгоды и предпринимателям. Он освобождает их от возмещения потери заработка при вынужденном простое, от выплаты пособий при увольнении, оплаты больничных листов, отпусков, дополнительных пенсий – всех тех социальных завоеваний, закрепленных в коллективных договорах, которые предоставляются работникам, находящимся в штате предприятия.

Во Франции практикуется система разделение до 2/3 рабочих мест, но пока эта цифра не превышает 10 %. Система разделения рабочих мест позволяет без дополнительных затрат повышать интенсивность труда, уменьшать невыходы на работу, обеспечивать взаимозаменяемость кадров, удерживать квалифицированных работников. Частичную занятость и «деление рабочего места» можно рассматривать как метод совершенного управления рабочей силой, который позволяет намного выгоднее ис-

пользовать сложное дорогостоящее оборудование, повышать конкурентоспособность продукции путем изменений в организации труда [4].

Заключение. Таким образом, механизм оценки стоимости услуг специалиста с высшим и средним профессиональным образованием позволяет объективно соизмерить существующий уровень заработной платы в сельском хозяйстве с уровнем затрат (себестоимости) на подготовку и трудовую деятельность работника, что является неотъемлемой чертой современной системы рыночных отношений, предполагающей государственное регулирование трудовой занятости в АПК и свободного рынка труда на основе учета степени соответствия спроса и предложения рабочей силы и её цены. Развитие рынка труда специалистов позволит создать условия для территориальной и профессиональной мобильности трудовых ресурсов, гибкости издержек на рабочую силу, гибкости в использовании потенциала работников на уровне предприятия (бонусы за внедрение инноваций, ротация, увольнение), гибкости регулирования рабочего времени, что несомненно приведет к престижности и значимости специалиста аграрной сферы.

Список использованной литературы

1. Самсонович, В.А. О совершенствовании системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов аграрного профиля в Республике Беларусь и Российской Федерации в соответствии с требованиями современного производства: состояние, перспективы и направления совместной работы по их решению/ аграрная политика союзного государства: опыт, проблемы, перспективы (в рамках форума регионов Беларуси и России) Материалы Международной научно-практической конференции Горки , 6–7 сентября 2018.
2. Сельское хозяйство Республики Беларусь. Статистический сборник / Нац. стат. комитет Респ. Беларусь; редкол. И.В. Медведева (председатель) [и др.]. – Минск, 2021. – 179 с.
3. Пашкевич, О.А. Концептуальные направления эффективного управления занятостью трудовых ресурсов в сельском хозяйстве / О.А. Пашкевич // Вес. Нац. акад. наук Беларусі. Сер. аграр. навук. – 2021. – т. 59, № 2. – С. 160–177.
4. Попова, Н.В. Опыт зарубежных стран в управлении занятостью и рынком труда // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 12-3. – С. 592–595.