

РЕАЛИЗАЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ АГРАРНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ

Implementation of human capital in organizations of the agricultural sector of the economy

Б. А. Воронин, д.ю.н., профессор Уральского государственного аграрного университета
И. П. Чупина, д.э.н., профессор Уральского государственного аграрного Университета
Я. В. Воронина, к.э.н., доцент Уральского государственного аграрного Университета
(Екатеринбург, Карла Либкнехта, 42)

Аннотация

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. Развитие аграрной экономики связано с организацией сельскохозяйственной деятельности по направлениям растениеводства, животноводства, аквакультуры, пчеловодства и других, 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.

Целью настоящего исследования является анализ развития человеческого капитала в сельских территориях во взаимосвязи с развитием аграрной экономики. Сельскохозяйственная деятельность должна не только обеспечить продовольственную безопасность страны, но и в рамках развития геоэкономики осваивать экспортно-ориентированное развитие агропромышленного производства и быть стабильным участниками мирового агропродовольственного рынка. Человеческий капитал расширяет возможности его реализации. Реализация человеческого капитала в организациях аграрного сектора экономики зависит от многих условий, которые мы назовем объективными и субъективными факторами. Цель человеческого капитала – получение дохода как самого человека, так и предприятия, где данный капитал реализуется.

Для развития человеческого капитала необходима инвестиционная поддержка. И данная поддержка 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.

Ключевые слова: аграрный сектор экономики, человеческий капитал, инвестиционная поддержка, квалифицированные специалисты, сельское хозяйство.

Abstract

The human capital of agricultural organizations includes leading qualified specialists - agronomist, livestock technician, veterinarian, engineer, mechanic, power engineer, economist, accountant, personnel worker and others, depending on the line of business. The development of the agrarian economy is associated with the organization of agricultural activities in the areas of crop production, animal husbandry, aquaculture, beekeeping and others, ensuring the fulfillment of food security indicators and access to the global agri-food market, as well as employment in agricultural production of human capital in rural areas, which has a positive effect on its quality of life. The purpose of this study is to analyze the development of human capital in rural areas in relation to the development of the agricultural economy.

Agricultural activity should not only ensure the food security of the country, but also, within the framework of the development of geo-economics, master the export-oriented development of agro-industrial production and be stable participants in the global agro-food market. Human capital expands the possibilities for its implementation. The implementation of human capital in organizations of the agricultural sector of the economy depends on many conditions, which we will call objective and subjective factors. The goal of human capital is to generate income for both the person himself and the enterprise where this capital is sold. Investment support is needed to develop human capital. And this support should come not only from the individual himself, but also from the employer. Human capital should give its owner an incentive for development, therefore, it should be attractive for investment.

Keywords: agricultural sector of the economy, human capital, investment support, qualified specialists, agriculture.

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, её основателем считается Г. Беккер, Ш. Шульц и другие учёные. Ещё недавно, говоря о человеческом капитале аграрной экономики, как правило, все авторы имели ввиду 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 человеческого капитала 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 [1].

Государственной программы «Комплексное развитие сельских территорий» [2]. 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 о реальной убыли сельского населения. Например, в Свердловской области в 2007 году, когда была принята Комплексная программа социально – экономического развития территорий сельских населённых пунктов в Свердловской области на период 2008 – 2015 годов «Уральская деревня» [3] в сельской местности числилась 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 в этом 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 в сельском хозяйстве работали 1056 совхозов, колхозов и иных организаций, а сейчас только 350 хозяйств, отдельные из которых по масштабам производства и объемам производимой продукции можно отнести к сельскохозяйственной организации.

Правда есть в отчётах 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 растёт численность выпускников аграрных учебных учреждений, трудоустраивающихся на постоянную работу в сельскохозяйственной организации. 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.

Инвестиции должны способствовать отдаче эффективной деятельности и иметь положительный эффект от вложенных средств, который будет являться 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 по дефициту кадров в сельской местности на сельскохозяйственных предприятиях;
- более эффективная отдача от человеческого капитала по сравнению с отдачей физического капитала.

Слабыми сторонами можно назвать:

- инвестирование человеческого капитала – это затраты, которые не всегда являются оправданными;
- инвестирование в человеческий капитал в аграрном секторе находится на низком уровне в связи с ограниченными финансовыми возможностями сельскохозяйственных предприятий;
- длительный период отдачи от вложений в человеческий капитал;
- низкая мотивация и работников, и работодателей от небольшого инвестирования.

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

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 у угрозам нужно отнести и моральное изнашивание человеческого капитала через какой – то промежуток времени, особенно сейчас, когда и техника, и знания устаревают довольно быстро в эпоху цифровизации

экономики. А это значит, что инвестиции, потраченные на человеческий капитал, который быстро устаревает, не получили свою полную отдачу. Из этого выходит 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 капитала. 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 каждого 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 молодёжи по причинам школьных преобразований, а точнее сказать, ликвидации в отдельных сельских населённых пунктах 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, причём многие из студентов учатся с невысокими оценками, что, в конечном счёте, 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 и в скором времени уйдут на заслуженный отдых на пенсии. 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 примеру, в Свердловской области, вряд ли можно ожидать полноценного решения этой проблемы.

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

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.

Урбанизация производств аграрного сектора происходит развитие городского сельского хозяйства, разведение аквакультуры, птицеводство и т.д. на территориях крупных населённых пунктов. Термин урбанизации теперь применяется не только к территориям, но и 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». Благодаря новым архитектурным и инженерным решениям, информационно – коммуникационным технология, обеспечивающим автоматизацию агропромышленного комплекса, уже проектируются и внедряются в ряде развитых стран вертикально сельское хозяйство. 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 [4].

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 «Локального роста» и «Глобального прорыва». 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 конкурентоспособная. Второй сценарий ориентирован на выход на новые рынки за счет ускоренного научно – технологического развития и максимального использования человеческого капитала. Как показали оценки, в России будет расти спрос на узких специалистов по решению задач отраслевой направленности [5]. В «Атласе новых профессий» описаны появляющиеся профессии, в том числе для аграрного сектора, и говорится об умирающих профессиях [6].

В статье рассмотрен нестандартный взгляд на формирование человеческого капитала для работы в организациях аграрного сектора экономики, в условиях современных социально – экономических трансформаций. Действительно, 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.

Библиографический список

1. Стратегия устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2030 года. утв. распоряжением Правительства РФ № 151-р от 02.02.2015 г.
2. Государственная программа «Комплексное развитие сельских территорий». Утв. Постановление правительства Российской Федерации № 696 от 31 мая 2019 г.
3. Комплексная программа социально – экономического развития территорий сельских населённых пунктов Свердловской области на период 2008– 2015 годов «Уральская деревня». Утв. Постановлением правительства Свердловской области № 1176-ПП от 28 ноября 2007 г. Областная газета, 2008 г.
4. Капелюк З.А. Вертикальное сельское хозяйство как новая концепция развития аграрного сектора [Электронный ресурс] // Наукоеведение: интернет – журнал: электрон. журн. 2017. Т.9. № 6. – Режим доступа: <https://naukovedenie.ru/PDF/60EVN617.pdf>.
5. Стукач В.Ф. Баланс трудовых ресурсов в прогнозировании развития сельской местности: региональный аспект - монография под общ. ред. В.Ф. Стукача. – Омск: Изд-во ФГБОУ ВПО ОмГАУ им. П.А. Столыпина, 2014. 252 с.
6. Атлас новых профессий / под ред. П. Лукши; Агентство стратегических инициатив, Московская шк. упр. Сколково. - Москва: Олимп-Бизнес, 2015. 216 с.