

МЕТОДОЛОГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО КАПИТАЛА СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ

METHODOLOGY OF FORMATION OF THE PERSONNEL CAPITAL OF RURAL TERRITORIES

Шалабай С.И., Литус Я.В., Дабылтаева Н.Е.
Shalabay S.I., Litus Y., Dabyлтаeva N.E.

Казахский национальный аграрный университет

Исходя из анализа методологических основ формирования системы и их применения к социально-ориентированным экономическим отношениям в сфере АПК, их можно отнести и к отношениям по поводу формирования кадрового капитала сельских территорий.

В данном случае мы имеем в виду экономический механизм превращения трудового потенциала в кадровый наиболее полно отражающего возможности достижения высоких конечных результатов при сопоставлении производственного потенциала отрасли народного хозяйства и условий реализации знаний, способностей, навыков и умений кадров, в ней работающих.

В результате чего появляется диалектическая целостная связь в понятийном аппарате: рабочая сила - трудовые ресурсы (региона) - трудовой потенциал - кадры (отрасли) - кадровый потенциал - кадровый капитал. Это способствует выработке единого решения методологических и методических вопросов, касающихся данных категорий. Поскольку кадровый капитал все более принимает рыночный характер, а закон стоимости усиливает свое регулирующее воздействие.

Понятие «кадровый капитал» имеет двоякий смысл. С одной стороны он включается в кадровый потенциал как вид ресурса, с другой, - связан с выявлением эффективных механизмов его реализации. Этот аспект принимается нами как основное содержание категории. Поэтому в категории «кадровый капитал» воспроизводится соотношение между достигнутым уровнем профессионально-квалификационной структуры совокупности работников и механизмами их реализации в соответствии с рисунком 1.

Поэтому в отличие от «кадрового потенциала» как величины статической или дискретной «кадровый капитал» как совокупность кадрового потенциала и механизмов его реализации становится особого рода товаром, стоимость которого с опытом увеличивается. Поэтому под кадровым капиталом мы понимаем совокупность знаний, способностей, навыков человека, а также механизмов их реализации, которые могут стать источником доходов для самого человека, а также предприятия и государства в целом. Важным отличием «кадрового капитала» от капитала финансового и физического является его нарастание по мере реализации.

Иначе говоря, через категорию «кадровый капитал» осуществляется механизм привлечения и использования «кадрового потенциала» в экономику территории, отрасли и конкретной организации. Кадровый капитал возникает на такой стадии развития рыночных отношений, когда кадры становятся товаром.

В отличие от физического капитала «кадровый капитал» имеет ряд особенностей, таких как отсутствие индивидуального собственника, его приоритет во взаимоотношениях с другими видами экономических ресурсов, долгосрочный характер инвестиций, отсутствие возможностей точного измерения уровня его накопления.

Трудовой потенциал – это, в первую очередь, качественная характеристика. Форма проявления потенциальных возможностей обезличенных трудовых ресурсов, которые обретают в дальнейшем свою новую форму – кадры отрасли.

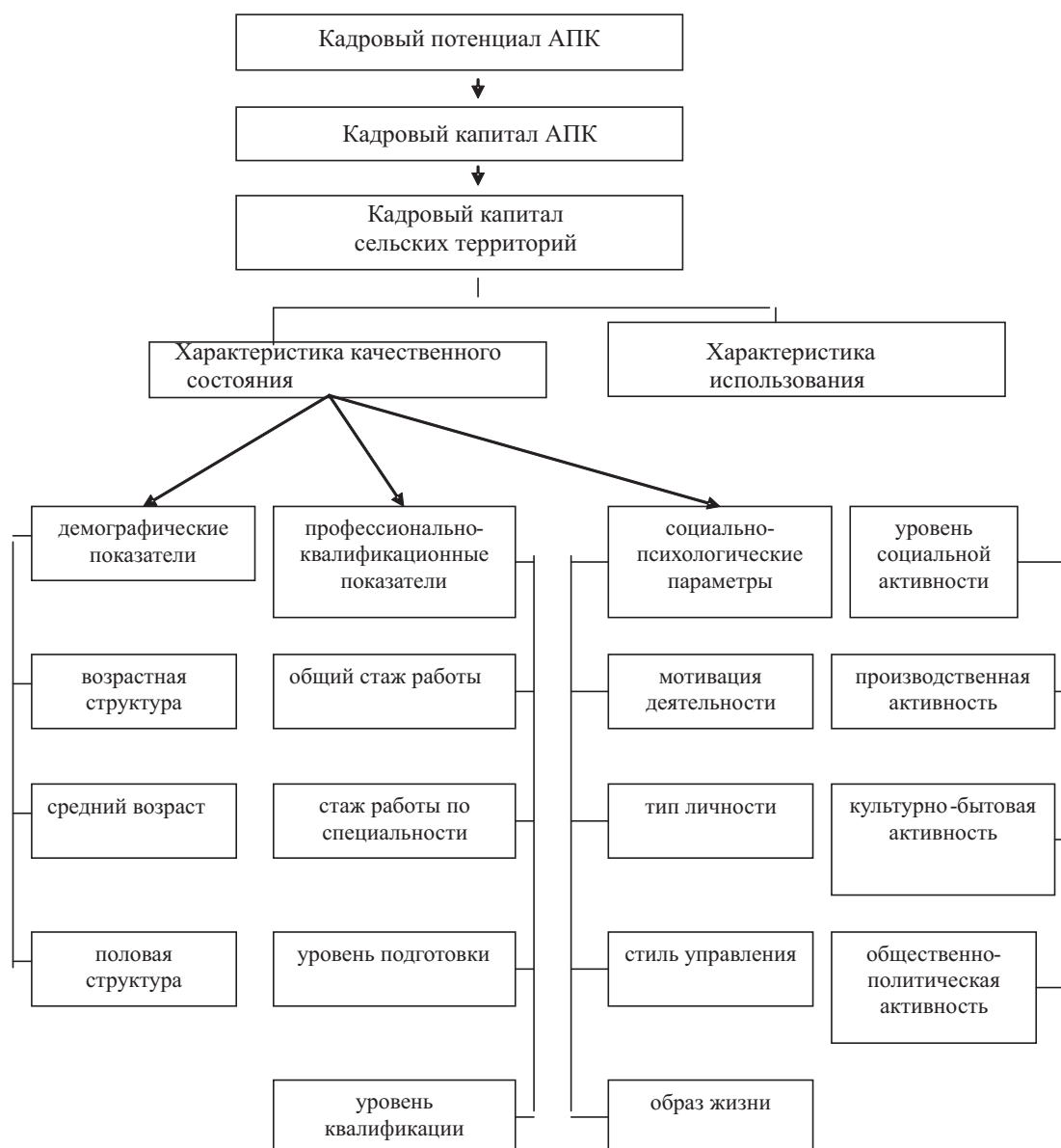


Рисунок 1 - Структура кадрового капитала сельских территорий (качественный аспект)

Примечание – Составлен автором на основе исследования

Следовательно, трудовые ресурсы являются лишь носителями трудового потенциала. Поэтому переход «количества» трудовых ресурсов в «качество» трудового потенциала в данном случае будет необоснованным, так как влияя на трудовые ресурсы (повышая их квалификацию, уровень жизни, эффективнее используя производственный потенциал), можно лишь воздействовать на трудовой потенциал.

Только экстенсивное увеличение или уменьшение количества трудовых ресурсов без учета имеющегося производственного потенциала, возможностей его преобразования не позволяют изменить качество трудового потенциала.

Под кадровым потенциалом в соответствии с рисунком 2 понимается профессиональная и квалификационная сторона трудового потенциала, то есть данное понятие характеризует объем общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих профессиональные качества трудового потенциала. Под трудовыми ресурсами, как нам представляется, следует понимать население, занятое в общественном производстве, личном подсобном и домашнем хозяйстве и находящееся в стадии подготовки к производственной деятельности. Экономический потенциал отрасли определяется и количеством трудовых ресурсов, уровнем общеобразовательной и качеством профессиональной подготовки, их опытом и навыками.

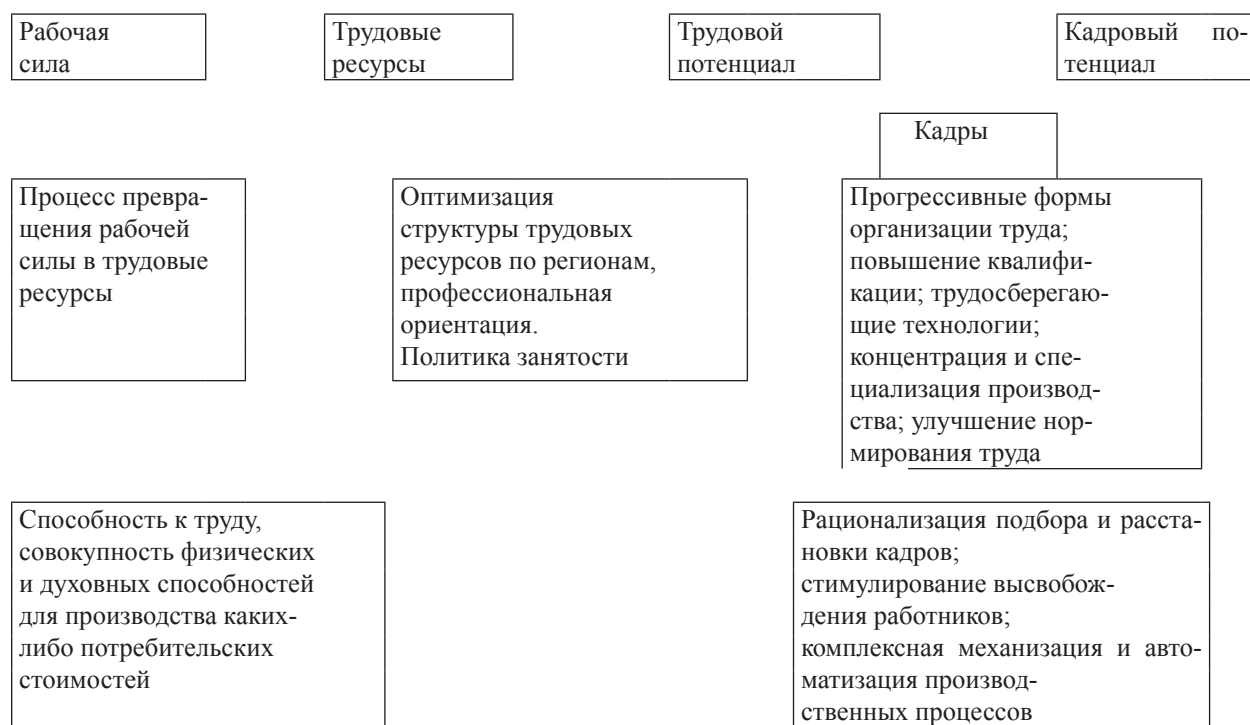
На наш взгляд, нельзя рассматривать понятие «трудовые ресурсы» через потенциальную массу живого труда, так как это, скорее всего, характеризует трудовой потенциал общества. Последний может включать в себя объем трудовых затрат лиц, порядок включения которых в категорию «трудовые ресурсы» сталкивается с существенными методическими сложностями. В итоге при «сопоставлении и суммировании трудовых ресурсов ряда смежных предприятий вместо трудовых ресурсов региона получается абсурд». Мы считаем, что данную категорию правомерно рассматривать не в отраслевом, а лишь территориальном разрезе, то есть применительно к стране в целом, республике, области и т.д.

Рассмотрение данного понятия одновременно в этих двух аспектах является, по нашему мнению, ошибочным. На отраслевом уровне целесообразно использовать понятие «кадры», характеризующее работников, занятых в рамках конкретного предприятия, объединения, обладающих однородным профессионально-квалификационным составом. Подтверждением необходимости применения на отраслевом уровне категории «кадры» служит тот факт, что каждое предприятие заинтересовано в подборе лучших работников, выполняя тем самым принцип индивидуального подхода, обязательного учета деловых, профессионально квалификационных, личных качеств работника.

Следует также учесть то, что при рассмотрении трудовых ресурсов не имеет значения, какое рабочее место займет тот или иной ищущий работу человек. В этом случае основополагающим показателем будет являться уровень занятости трудоспособного населения.

Понятие «кадры» необходимо рассматривать как часть трудовых ресурсов, постоянно функционирующих в данной отрасли. Отсюда использование кадров в любой отрасли во многом определяется состоянием трудовых ресурсов страны. Вместе с тем в экономической литературе достаточно часто встречается такое словосочетание, как «квалифицированные кадры». В данном случае, как нам представляется, уместно говорить о квалифицированной рабочей силе, а не квалифицированных кадрах. Основанием для отнесения работника к кадрам является наличие у него более или менее продолжительной профессиональной подготовки. Анализ литературы последних лет показывает, что ряд авторов значительно сужали этот критерий и в кадровый состав включали в основном работников административного, хозяйственного управления. Такой подход к определению категории «кадры» не может считаться комплексным, так как не учитывает основные категории работников, в том числе производственный персонал.

Следовательно, категория «кадры» представляет не потенциальный, а реальный контингент занятых, что позволяет разрабатывать конкретный механизм управления ими, учитывающий профессиональный состав работников, их деловые и личные качества.



Демографическая политика;
повышение общеобразова-
тельного и культурного
уровня; стимулирование
рационального расселения

Совершенствование системы
материальной заинтересованности; укрепление
организованности и дисциплины; устранение
потерь рабочего времени; оптимальная
интенсивность труда; развитие
социальной сферы; психологический климат в
коллективе; развитие творческой активности,
инициативы

Рисунок 2 - Процесс формирования кадрового потенциала.

Примечание – Составлен автором на основе исследования

Понятие «кадровый потенциал» также имеет двоякий смысл. С одной стороны он включает все виды трудовых ресурсов, с другой, – связан с выявлением нераскрытых способностей, не проявленных профессиональных качеств, задатков, возможностей кадров. Поэтому в категории «кадровый потенциал» воспроизводится соотношение между достигнутым уровнем профессионально-квалификационной структуры совокупности работников и теми нераскрытыми задатками и способностями личности, профессиональными качествами работника, которыми обладает как отдельный человек, так и коллектив предприятия в целом. При этом отношения собственности на средства производства определяют социальный характер кооперации труда в структуре кадрового потенциала, формы ее организации. Развитие кадрового потенциала в качественном отношении чаще всего отождествляется с улучшением профессиональной подготовки, качеством обучения в высших, средних специальных и профессионально-технических учебных учреждениях.

Однако такой подход не является полным и исчерпывающим. Он ведет к искусственному сужению и упрощению данной проблемы. Улучшение качества обучения является предпосылкой качественного роста кадрового потенциала и его не следует идентифицировать с самим понятием совершенствования кадрового потенциала.

На этапе формирования цивилизованного рынка, растет число рентабельных предприятий и фирм, наличие которых позволило обеспечить соответствующий уровень заработной платы, что изменило отношение к качеству жизни по сравнению с первым этапом.

Таким образом, критериями завершения перехода к социально ориентированной рыночной экономике, на наш взгляд, являются, наличие цивилизованного рынка, реальных собственников, принимающих стратегические решения, реализуемые на основе эффективно функционирующего кадрового капитала; формирование эффективной структуры производства, обеспечивающей существенный его подъем на новой организационно-технологической и управленческой основе, обуславливающей рост жизненного уровня населения; опора при производстве продукции отраслей с конкурентным преимуществом, главным образом, на смежные отрасли отечественного производства; выход значительной номенклатуры продукции АПК, перерабатывающих и конечных отраслей казахстанской экономики в разряд конкурентоспособных на мировом рынке и обладающих конкурентоспособным преимуществом в перспективе, предполагающий качественно новое вхождение страны в международное разделение труда.

Следующий этап реформирования - завершение формирования социально-ориентированной рыночной экономики как системы со всеми присущими ей принципами функционирования, системой регулирования доходов.

Следовательно, социально-ориентированной можно назвать только такую экономику, которая способствует развитию личности, социальных групп, социальных институтов, общества в целом.

Содержание категории «качество жизни» определяется спецификой ее объективной и субъективной составляющих. Качество жизни не является категорией, отделенной от других социально-экономических категорий, но объединяет многие из них, включает в себя их в качественном аспекте.

Уровень качества жизни – интегральный показатель. И методологически, и для практических целей целесообразно оценивать качество жизни не только в целом, но и по каждой из ее основных сфер, каждая из которых имеет свои специфические элементы и показатели, требующие количественной

и качественной оценки. Для сравнения фактических показателей по указанным сферам должны быть определены пороговые значения или индикаторы. Автор принимал участие в разработке этих показателей, которые приведены в диссертации.

* * *

Қазақстанның ауылдық аймақтарындағы кадр мәселесі қарастырылған және еңбек ресурстарын тиімді пайдалану бойынша ұсыныстар келтірілген

The methodology of formation of the personnel capital of rural territories of Kazakhstan is stated and recommendations about an effective use of a manpower are developed.

УДК 631.11.12

МЕТОДИКА ОЦЕНКИ УРОВНЯ СОЦИАЛЬНО – ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ

ESTIMATION TECHNIQUE OF LEVEL OF SOCIAL AND ECONOMIC DEVELOPMENT OF RURAL TERRITORIES

Оспанов Б.С.

Osmanov B. S.

Казахский Национальный аграрный университет

Анализ социально-экономического развития сельских территорий является элементом обоснованной аграрной политики, а также основой прогнозирования и управления территориального социума. Уровень социально-экономического развития является совокупным показателем, учитывающим различные аспекты экономической и социальной жизни на данной территории. Под уровнем социально-экономического развития понимается степень развития материального и нематериального производств.

В соответствии с рисунком 1 представлена методика определения уровня социально-экономического развития сельских территорий. Здесь же показаны индикаторы экономического развития и социального развития региона.

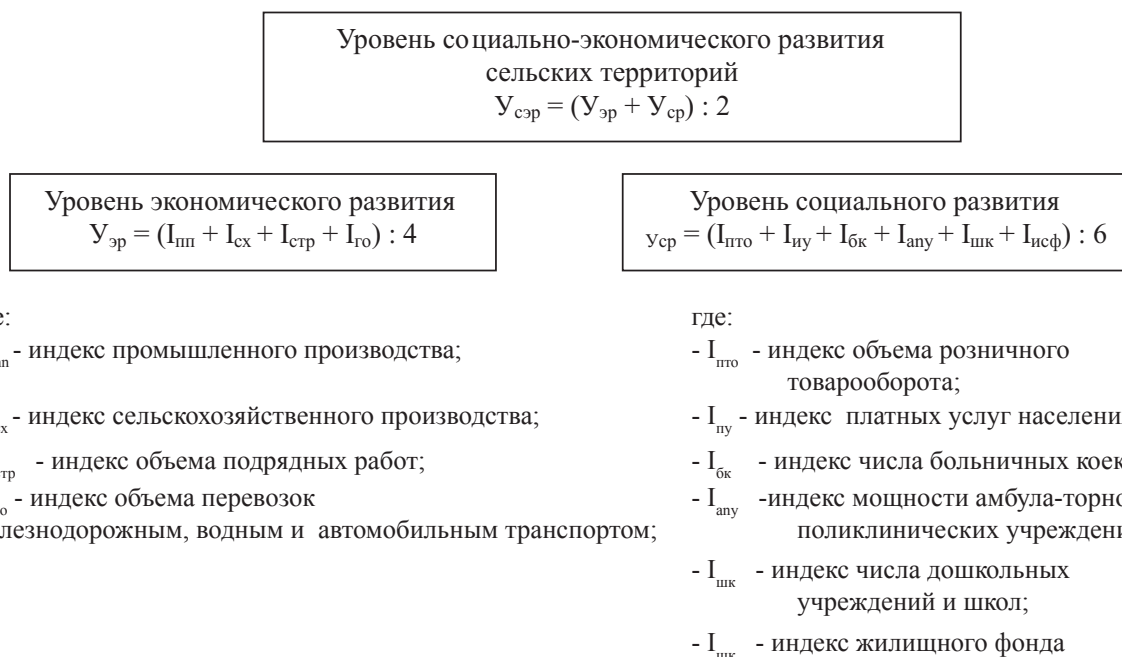


Рисунок 1 - Уровень социально-экономического развития
сельских территорий