

ISSN 1817-7204 (print.)

УДК 631.158:658.310.8:005.952(476)

Поступила в редакцию 10.06.2016

Received 10.06.2016

О. А. Пашкевич*Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси, Минск, Беларусь**e-mail: volha.pashkevich@yahoo.se***РЫНОК АГРАРНОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ: ПАРАМЕТРЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ**

Реализация Государственной программы развития аграрного бизнеса в Республике Беларусь на 2016–2020 гг. определяется наличием высококвалифицированной аграрной рабочей силы, которая способна осуществлять процессы производства на высоком технико-технологическом уровне. Рынок аграрной рабочей силы имеет свои особенности и определяется комплексом условий (демографических, экономических, социальных). Для своевременного решения возникающих на нем проблем необходим эффективный механизм его регулирования. В этой связи в статье проанализированы количественные и качественные параметры формирования и развития рынка аграрной рабочей силы Беларуси, выявлены тенденции и раскрыты причины дисбаланса спроса и предложения. Изучение основ формирования рынка аграрной рабочей силы показывает, что спрос на рабочую силу в АПК обуславливается потребностью его предприятий и отраслей, а предложение – исходя из территориальной численности и структуры населения. При этом важными аспектами формирования предложения рабочей силы на рынке выступают домашние хозяйства, учреждения образования и демографические факторы, в то время как спрос в большей степени определяется экономическими параметрами развития предприятий и отраслей АПК. При избытке подготовленных кадров специалистов и квалифицированных рабочих ощущается их недостаток в сельскохозяйственных организациях, кроме того, на протяжении ряда лет наблюдается высокий показатель текучести аграрных кадров. По результатам исследований сделан вывод, что регулирование рынка аграрной рабочей силы должно осуществляться через усиление взаимодействия между образовательными учреждениями и потенциальными работодателями, а также выработку последними новых инструментов механизма мотивации труда. Наряду с этим подчеркивается важность адаптации персонала сельскохозяйственных организаций к технико-технологическим и социальным изменениям.

Ключевые слова: рынок аграрной рабочей силы, спрос, предложение, регулирование, сельское население, сельское хозяйство, занятость.

V. A. Pashkevich*The Institute of System Researches in Agro-Industrial Complex of the National Academy of Sciences of Belarus, Minsk,**Belarus, e-mail: volha.pashkevich@yahoo.se***AGRARIAN WORKFORCE MARKET: PARAMETERS OF FORMATION AND DEVELOPMENT**

Implementation of the State program for agricultural business development in the Republic of Belarus for 2016–2020 is determined by the highly skilled agricultural workforce performance able to carry out the production processes at a high technical and technological level. The agrarian workforce market has its own characteristics and is determined by a complex of conditions (demographic, economic and social). An efficient mechanism of its regulation should be established for timely problems solving. The quantitative and qualitative parameters of the formation and development of the agrarian workforce market in Belarus are analyzed in the article, trends and reasons of supply and demand imbalance were identified. Study of the agrarian workforce market formation shows that the demand for labor in the agro-industrial complex is determined by requirements of its enterprises and industries, and supply for labor is determined by territorial size and population structure. Households, education institutions and demographic factors are important aspects of labor supply sources in the market. When mostly economic parameters of agrarian enterprises and industries in AIC determine the labor demand. There is a lack of trained personnel and skilled workers in agricultural organizations. At the same time there are an excessive number of trained agricultural personnel. Moreover a high flow index of agricultural personnel is observed for a number of years. Based on research findings it was concluded that regulation of the agrarian workforce market should be carried out via strengthening of cooperation between educational institutions and potential employers, as well as by elaboration of new labor motivation instruments. Along with this, the importance of adapting agricultural organizations personnel to technical and technological and social changes is emphasized.

Keywords: agrarian workforce market, supply, demand, regulation, rural population, agriculture, employment.

Агропромышленный комплекс Республики Беларусь занимает особое место в экономике страны и относится к числу основных секторов народного хозяйства, определяющих условия поддержания жизнедеятельности общества и роста благосостояния его граждан. Значение АПК состоит не только в обеспечении людей продуктами питания, но и в существенном вкладе в решение вопросов занятости и эффективности национального производства. Жители сельских территорий – это движущая сила реализации программ получения той или иной продукции, которая нужна и государству, и населению. Социальная ориентированность рынка труда – обеспечение занятости сельского населения – рассматривается как одна из главных целей макроэкономической агропродовольственной политики в соответствии с Государственной программой развития аграрного бизнеса в Республике Беларусь на 2016–2020 годы. [1].

В комплексе проблем сельского хозяйства важное место занимают вопросы воспроизводства трудовых ресурсов и их рациональной занятости. Ухудшение демографической ситуации в сельской местности и связанное с ним осложнение процесса формирования рынка трудовых ресурсов и спрос аграрных предприятий на нее ставят эту проблему в ряд актуальных. Современные условия требуют качественно нового уровня формирования трудовых ресурсов и их рынка, который необходимо рассматривать не как разрозненные мероприятия, а как систему непрерывного организационного воздействия в целях достижения эффективного функционирования народного хозяйства, с одной стороны, и развития личностных характеристик человеческого фактора (предложения рабочей силы) – с другой.

Достижение высоких результатов эффективности предполагает не только рациональное использование персонала в процессе труда, но и соответствующие данной структуре производства пропорции занятости, квалификации, общего профессионального образования, распределение работников по сферам производства, сбалансированность между численностью рабочих мест (спрос на рынке труда) и наличием рабочей силы (предложение на рынке труда), а также ее прогноз.

Следует отметить, что научное сообщество уделяет значительное внимание проблемам рынка труда, развитию трудового потенциала и трудовых ресурсов, качества труда, совершенствованию социально-трудовых отношений, формированию рабочей силы. Так, ряд ученых сосредоточили свои исследования на определении тенденций и перспектив развития рынка труда и его аграрного сегмента, в частности, среди них Т. Ф. Амирова [2], А. Т. Бисекон [3], Л. В. Горнин и др. [4], S. Војнес [5], Е. Негман [6], В. Тоссо [7]. Другие ученые – Т. В. Блинова [8], В. Богдановский [9], Е. В. Ванкевич [10], О. В. Величко [11] – акцентируют в своих исследованиях различные аспекты занятости. Формированию кадрового потенциала АПК уделено внимание следующих авторов – А. Ф. Дорофеева [12], Н. Якушкина, С. Шарипова [13]. Вопросы закрепляемости молодых специалистов в аграрных предприятиях находятся в центре внимания таких ученых, как И. А. Гребенщиков [14, 15], И. А. Зверева и др. [16], А. С. Кучеров [17], А. Н. Семин [18].

Разнообразный характер исследования вопросов труда порождает проблему определения и систематизации теоретических и, что более важно, практических подходов к анализу процессов, происходящих на рынке аграрной рабочей силы. В этой связи целью настоящей статьи является исследование тенденций и оценка параметров формирования рынка аграрной рабочей силы, выявление факторов, обуславливающих их.

Формирование рынка аграрной рабочей силы в пределах конкретной территории происходит в процессе функционирования сложной совокупности социально-экономических рыночных отношений. Формирование и развитие трудовых ресурсов в сельской местности, кроме того, следует рассматривать в зависимости от условий их размещения и жизнедеятельности.

Сельские населенные пункты (СНП) республики представляют собой территории, на которых сосредоточена основная часть трудового потенциала сельской местности и которые соответствуют ведению по преимуществу коллективной формы хозяйствования. Однако в республике наблюдается сокращение размера среднего сельского населенного пункта по всем областям. В Брестской области по сравнению с другими областями наблюдается более стабильная сеть сельских поселений и прослеживается доминирующая форма средних, больших и крупных населенных пунктов в системе современного сельского расселения (табл. 1).

Т а б л и ц а 1. Динамика размеров сельских населенных пунктов в Республике Беларусь

Область	1998 г.			2006 г.			2014 г.		
	Сельское население, тыс. чел.	Число СНП	Средний размер СНП, чел.	Сельское население, тыс. чел.	Число СНП	Средний размер СНП, чел.	Сельское население, тыс. чел.	Число СНП	Средний размер СНП, чел.
Брестская	570,5	2173	263	530,1	2178	243	433,5	2161	201
Витебская	461,2	6614	70	378,7	6480	58	290,1	6262	46
Гомельская	488,8	2636	185	433,4	2549	170	344,3	2296	150
Гродненская	442,9	4405	101	378,9	4363	87	286,5	4314	66
Минская	750,6	5249	143	671,4	5212	129	607,1	5203	117
Могилевская	367,2	3220	114	299,0	3081	97	231,9	3015	77
Республика Беларусь	3081,2	24297	127	2691,5	23863	113	2193,4	23251	94

П р и м е ч а н и е. Таблица составлена автором по данным источников [19–21].

Потенциальное совокупное предложение на рынке рабочей силы в сельской местности (трудо-вые ресурсы) формируется прежде всего за счет трудоспособного населения в трудоспособном возрасте. Доля данной категории в динамике сокращается: в 2000 г. трудоспособное население в трудоспособном возрасте составляло 94,7 % от численности трудовых ресурсов села, в 2014 г. – 93,9 % (табл. 2). Это свидетельствует о сужении на рынке предложения товара «рабочая сила».

Т а б л и ц а 2. Динамика показателей численности сельского населения и предложение трудовых ресурсов села на рынке

Показатель	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2014 г.
Сельское население	3035,1	2732,1	2422,9	2193,4
Трудовые ресурсы	1327,5	1313,3	1064,0	1018,1
В том числе:				
трудо-способные в трудоспособном возрасте	1257,5	1276,2	1014,7	955,4
лица старше трудоспособного возраста	69,3	37,0	49,3	62,7
лица младше трудоспособного возраста	0,7	0,1	0,0	0,0

П р и м е ч а н и е. Таблица составлена автором по данным источников [21–25].

За период 2000–2014 гг. произошли определенные изменения в уровне и структуре занятости в сельской местности (табл. 3).

Т а б л и ц а 3. Структура занятости (спрос) в городской и сельской местности Республики Беларусь

Показатель	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2014 г.
<i>Брестская область</i>				
Занятое население в городской местности	69,8	71,8	74,7	75,3
Занятое население в сельской местности	30,2	28,2	25,3	24,7
Занятое население, всего	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Витебская область</i>				
Занятое население в городской местности	74,5	77,0	78,3	79,9
Занятое население в сельской местности	25,5	23,0	21,7	20,1
Занятое население, всего	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Гомельская область</i>				
Занятое население в городской местности	75,7	78,6	80,6	81,1
Занятое население в сельской местности	24,3	21,4	19,4	18,9
Занятое население, всего	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Гродненская область</i>				
Занятое население в городской местности	66,0	70,4	77,2	78,0
Занятое население в сельской местности	34,0	29,6	22,8	22,0
Занятое население, всего	100,0	100,0	100,0	100,0

Окончание табл. 3

Показатель	2000 г.	2005 г.	2010 г.	2014 г.
<i>Минская область</i>				
Занятое население в городской местности	61,1	62,7	61,1	60,5
Занятое население в сельской местности	38,9	37,3	38,9	39,5
Занятое население, всего	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Могилевская область</i>				
Занятое население в городской местности	77,0	78,7	81,3	81,4
Занятое население в сельской местности	23,0	21,3	18,7	18,6
Занятое население, всего	100,0	100,0	100,0	100,0
<i>Республика Беларусь</i>				
Занятое население в городской местности	76,5	79,2	80,9	81,2
Занятое население в сельской местности	23,5	20,8	19,1	18,8
Занятое население, всего	100,0	100,0	100,0	100,0

Примечание. Таблица составлена автором по данным источников [22–25].

Как показывает анализ данных табл. 3, за период 2000–2014 гг. наблюдается тенденция сокращения спроса на рабочую силу в сельской местности по всем областям республики, кроме Минской области. Следует вывод, что рабочие места (спрос рабочей силы) сконцентрированы преимущественно в городской местности.

Анализ динамики миграционных потоков с точки зрения их влияния на формирование предложения на рынке рабочей силы в сельской местности свидетельствует, что основное направление миграции – внутривнутриреспубликанское. В 2014 г. отмечено отрицательное сальдо миграции: число всех убывших (85,8 тыс. чел.) из сельской местности Республики Беларусь превысило число прибывших (68,8 тыс. чел.) (табл. 4). Кроме того, интенсивность миграционных потоков из сельской местности усиливается: в 2005 г. миграционная убыль составляла 12,6 тыс. чел., в 2014 г. – порядка 17 тыс. чел.

Таблица 4. Миграция сельского населения по потокам в 2014 г., чел.

Направление потоков	Число прибывших			Число выбывших			Сальдо миграции		
	Всего	из городской местности	из сельской местности	Всего	в городскую местность	в сельскую местность	Всего	за счет городской местности	за счет сельской местности
Всего мигрантов	68821	55506	13315	85836	73689	12147	-17015	-18183	1168
Международная миграция	6413	5078	1335	1288	1121	167	5125	3957	1168
Внутриреспубликанская миграция:									
всего	62408	50428	11980	84548	72568	11980	-22140	-22140	–
межобластная	24890	20896	3994	26075	22081	3994	-1185	-1185	–
внутриобластная	37518	29532	7986	58473	50487	7986	-20955	-20955	–

Примечание. Таблица составлена автором по данным источников [21, 26].

Анализ динамики численности занятых в сельской местности в различных отраслях экономики в 2014 г. показывает, что наибольшее количество рабочих мест в сельской местности предоставляло сельское хозяйство (41,5 %), промышленность (13,0 %) и образование (11,2 %). Это свидетельствует о том, что сельское хозяйство остается главной отраслью приложения труда в сельской местности республики.

Следует отметить, что доля населения, занятого в сельском хозяйстве, в сельской местности уменьшилась с 57 % в 2000 г. до 41,5 % в 2014 г., т. е. количество занятых в сельскохозяйственном производстве уменьшилось по сравнению с 2000 г. почти на 240,7 тыс. чел.

В соответствии с мировыми тенденциями оптимизацию численности занятых в сельском хозяйстве нужно рассматривать как позитивное явление в условиях развития и полноценного функционирования сферы услуг в сельской местности. В Беларуси динамика структуры занято-

сти в сельской местности имеет положительную тенденцию: в отраслях материального производства она сокращается, а в сфере услуг – увеличивается (рис. 1).

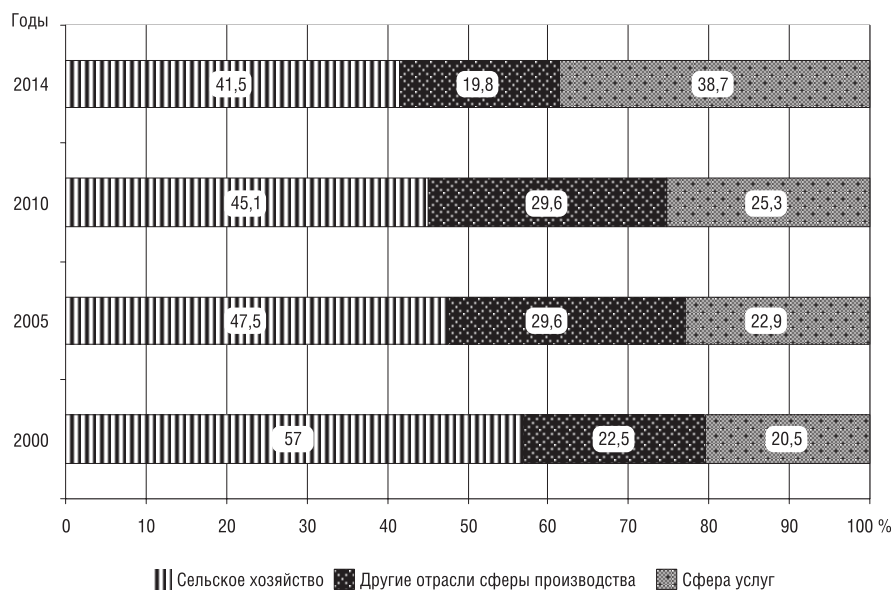


Рис. 1. Динамика отраслевой структуры занятости в сельской местности Беларуси (рисунок выполнен автором по данным источников [22–25])

Fig. 1. Dynamics of the sectoral employment structure in rural areas of Belarus (figure made by the author according to the sources [22–25])

Расширение сферы услуг потребует, с одной стороны, увеличения государственного финансирования на ее развитие, с другой – создания инвестиционной привлекательности сельской местности.

С целью оценки важнейших направлений развития рынка аграрной рабочей силы нами проведен детальный анализ динамики и структуры занятости в сельской местности в разрезе областей. Так, за период 2000–2010 гг. по республике занятость в сфере производства сократилась на 10,5 %. Наиболее динамично данные процессы происходили в сельском хозяйстве – сокращение числа занятых на 11,9 п.п. Вместе с тем, за этот период увеличилось число рабочих мест в транспортной отрасли (+2,3 п.п.), торговле и общественном питании (+3,0 п.п.). Анализ динамики и структуры занятости в сельской местности по отраслям экономики в 2011–2014 гг. показывает, что занятость в производственной сфере продолжает сокращаться по всем областям, кроме Брестской. В сфере услуг получает дальнейшее развитие занятость в учреждениях финансовой деятельности, операций с недвижимым имуществом, здравоохранения.

Нами проведен углубленный анализ динамики численности занятости в организациях АПК в разрезе областей и районов республики, так как сельскохозяйственные организации являются основными производителями аграрной продукции (76,0 % в 2014 г.).

Анализ динамики числа организаций АПК в республике за период 2005–2014 гг. показывает их сокращение на 490 ед., или на 30 %. Следует отметить, что наиболее крупные по численности персонала организации расположены в Гродненской области (в среднем 323 работника в 2014 г.), наименее – в Витебской области (167 работников в 2014 г.). В анализируемый период наблюдается тенденция увеличения численности работников трудовых коллективов сельскохозяйственных организаций, она коррелирует с тенденцией укрупнения предприятий, т. е. идет процесс концентрации рабочей силы в них.

Предложение рабочей силы в аграрном сегменте рынка в основном формируется за счет подготовки работников и специалистов в профессиональных лицеях, колледжах и высших учебных заведениях. Оно представлено персоналом с определенной профессионально-квалификационной структурой (табл. 5).

Т а б л и ц а 5. Распределение численности работников по категориям персонала по сельскому хозяйству, чел. (в % к итогу)

Годы	Всего работников	В том числе				
		рабочие	служащие	из них		
				руководители	специалисты	другие служащие
2006	463511 (100,0)	383652 (82,8)	79859 (17,2)	27914 (6,0)	47661 (10,3)	4284 (0,9)
2008	432674 (100,0)	354245 (81,9)	78429 (18,1)	27629 (6,4)	46892 (10,8)	3908 (0,9)
2010	415145 (100,0)	334894 (80,7)	80251 (19,3)	27706 (6,7)	48322 (11,6)	4223 (1,0)
2012	382429 (100,0)	309315 (80,9)	73114 (19,1)	25523 (6,7)	44506 (11,6)	3085 (0,8)
2014	351209 (100,0)	281837 (80,2)	69372 (19,8)	23933 (6,8)	42386 (12,1)	3053 (0,9)

П р и м е ч а н и е. Таблица составлена автором по данным источников [27–31].

Проведенные исследования показали некоторую положительную тенденцию динамики и структуры спроса рабочей силы в уровне образования работников сельского хозяйства в целом по отрасли: рост доли работников, имеющих высшее и среднее специальное образование (табл. 6).

Т а б л и ц а 6. Распределение численности работников по уровню образования в сельском хозяйстве, % от общего количества

Годы	Работники, имеющие образование				
	высшее	среднее специальное	профессионально-техническое	среднее общее	общее базовое
2006	7,4	15,1	21,4	42,9	13,2
2008	7,9	15,7	22,3	42,4	11,7
2010	8,7	16,4	23,5	41,1	10,3
2012	8,7	16,7	24,7	40,7	9,2
2014	10,3	17,6	24,0	39,7	8,4

П р и м е ч а н и е. Таблица составлена автором по данным источников [27–31].

Как свидетельствуют данные табл. 7, в 2014 г. по сравнению с 2006 г. удельный вес руководителей с высшим образованием вырос на 1,2 п.п. Аналогичная ситуация складывается и по категории специалистов сельского хозяйства, удельный вес которых с высшим образованием вырос на 5,7 п.п.

Т а б л и ц а 7. Образовательный уровень работников, занимающих должности руководителей и специалистов по сельскому хозяйству, чел. (в % к итогу)

Годы	Руководители	Из них имеют образование			Специалисты	Из них имеют образование		
		высшее	среднее специальное	не имеют высшего и среднего специального		высшее	среднее специальное	не имеют высшего и среднего специального
2006	27914 (100,0)	13945 (49,9)	10569 (37,9)	3400 (12,2)	47661 (100,0)	16439 (34,5)	26128 (54,8)	5094 (10,7)
2008	27629 (100,0)	13663 (49,5)	10450 (37,8)	3516 (12,7)	46892 (100,0)	16474 (35,1)	25293 (54,0)	5125 (10,9)
2010	27706 (100,0)	13630 (49,2)	10429 (37,6)	3647 (13,2)	48322 (100,0)	18064 (37,4)	25167 (52,1)	5091 (10,5)
2012	25523 (100,0)	12542 (49,1)	9354 (36,7)	3627 (14,2)	44506 (100,0)	16750 (37,6)	22892 (51,5)	4864 (10,9)
2014	23933 (100,0)	12233 (51,1)	8476 (35,4)	3227 (13,5)	42386 (100,0)	17020 (40,2)	20936 (49,4)	4430 (10,4)

П р и м е ч а н и е. Таблица составлена автором по данным источников [27–31].

Динамика возрастной структуры работников сельского хозяйства республики, представленная на рис. 2, характеризуется снижением удельного веса работников трудоспособного возраста и ростом доли работников старше трудоспособного возраста. Это, в свою очередь, повлияло на увеличение среднего возраста работников отрасли.

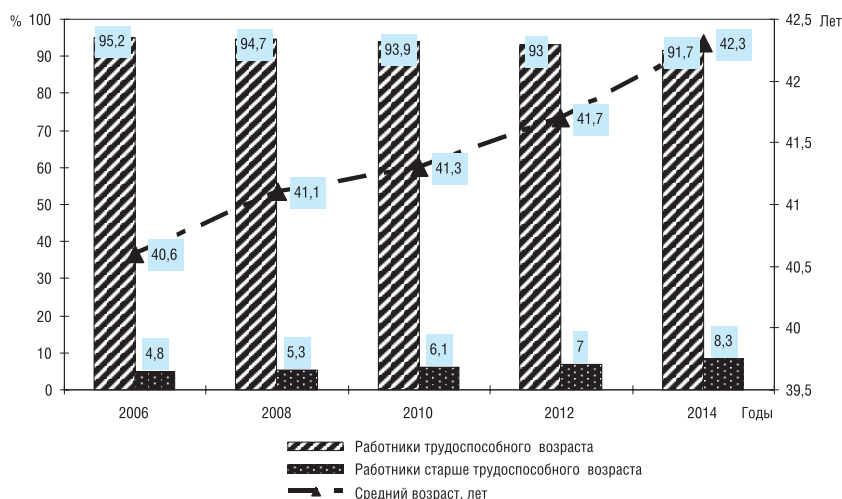


Рис. 2. Динамика возрастной структуры работников сельского хозяйства (рисунок выполнен автором по данным источников [27–31])

Fig. 2. Dynamics of the workers' age structure in agriculture (figure made by the author according to the sources [27–31])

Анализ показывает, что удельный вес молодежи в возрасте до 31 года снижается и в структуре персонала сельскохозяйственных организаций занимает 18,9 %. Для сравнения: аналогичный показатель в 2014 г. в промышленности составил 22,9 %, строительстве – 28,3 %, торговле – 34 %, финансовой деятельности – 34,3 %, образовании – 19,2 %.

Следует отметить, что обеспеченность сельскохозяйственных организаций квалифицированными работниками и специалистами неодинаковая: прослеживается профессионально-квалификационный дисбаланс спроса и предложения. Кроме того, сокращение спроса одновременно сопровождается дефицитом предложения квалифицированных кадров и слабым их закреплением на местах. Это связано, прежде всего, с высоким уровнем профессионально-квалификационной структуры специалистов и отсталыми производственными отношениями в сельской местности.

Одним из критериев степени интеллектуализации труда является образовательный уровень кадров, а также последующая профессиональная подготовка в соответствии с нововведениями и появляющимися инновациями в аграрном производстве. Наличие высокой квалификации является основным требованием к персоналу современных высокопроизводительных сельскохозяйственных организаций и их объединений, имеющих новые экономические отношения и использующие современные технические средства и технологии.

Исследования показали, что сокращение спроса на рабочую силу в сельскохозяйственных организациях в 2002–2014 гг. сопровождалось увеличением выпуска специалистов учреждениями высшего образования по профилю «Сельское и лесное хозяйство. Садово-парковое строительство». Выпуск специалистов с высшим образованием за период 2002–2014 гг. вырос в 2,1 раза, или на 2800 чел., а со средним специальным остался практически на прежнем уровне. Всего за 13 лет (с 2002 по 2014 г.) выпуск специалистов учреждениями высшего и среднего специального образования по данному профилю составил 123,7 тыс. чел., или в среднем за год – 9,5 тыс. чел. В эти годы сельскохозяйственные организации заявили свою потребность в руководителях и специалистах в количестве 21,6 тыс. чел., или в среднем 1,7 тыс. чел. в год, что составляет всего 17,5 % от числа подготовленных специалистов по данному профилю. Это свидетельствует о превышении выпуска специалистов, т. е. предложения на рынке рабочей силы, их заявленной потребности сельскохозяйственными организациями, т. е. рыночному спросу на нее.

Несмотря на достаточное количество подготовленных специалистов, сельскохозяйственные организации не могут обеспечить себя трудовыми ресурсами. Причина здесь не в количестве подготавливаемых кадров, а в их текучести. Сельскохозяйственные предприятия сегодня в силу сложного финансового положения не в состоянии обеспечить наём необходимых кадров на

рынке рабочей силы. Молодые специалисты вместе с тем ищут рынки, на которых цена спроса на их рабочую силу выше.

Статистические данные свидетельствуют об очень высокой текучести кадров, которая крайне негативно отражается на трудовых коллективах (табл. 8). Высокий коэффициент текучести свидетельствует о том, что система оплаты труда в сельскохозяйственных организациях все больше устаревает.

Т а б л и ц а 8. Показатели движения кадров в сельском хозяйстве, включая охоту и лесное хозяйство

Показатель	2010 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.
Численность занятых в отрасли, тыс. чел.	492,2	458,5	433,4	430,7
Принято работников, тыс. чел.	122,3	118,3	105,2	104,9
Выбыло работников, тыс. чел.	131,7	125,4	122,4	113,0
Соотношение между принятыми и выбывшими, %	92,8	94,4	85,9	92,9
Коэффициент текучести кадров, %	26,7	27,3	28,2	26,2

П р и м е ч а н и е. Таблица составлена автором по данным источника [26].

Мониторинг вакантных рабочих мест в сельскохозяйственных организациях показал, что в них имеется постоянный спрос на агрономов, ветеринаров, зоотехников, а также на рабочие кадры – животноводов, операторов машинного доения, трактористов-машинистов сельскохозяйственного производства.

Сохраняющийся дисбаланс спроса и предложения рабочей силы по профессионально-квалификационному составу безработных и структуре вакансий, социальному признаку, а также низкое качество большинства предлагаемых вакансий (низкая заработная плата) являются главным препятствием по их заполнению.

Большинство сельскохозяйственных организаций, являющихся покупателями рабочей силы, не имеют финансовых возможностей предложить среднюю рыночную цену молодым специалистам, работавшим у них по государственному распределению. Зарплата в сельском хозяйстве, охоте и лесном хозяйстве, которая диктует на рынке спрос на рабочую силу, в настоящее время составляет около 76,1 % среднереспубликанского уровня и 72,2 % уровня в промышленности, а это один из самых низких показателей среди отраслей реального сектора экономики (табл. 9). Поэтому после окончания срока обязательной отработки молодые специалисты ищут нового покупателя, который предложит им, как продавцам своей рабочей силы, более высокую цену.

Сельскохозяйственные организации для осуществления высокоэффективного сельскохозяйственного производства не могут обеспечить цену предложения рабочей силы, которая привле-

Т а б л и ц а 9. Отношение номинальной начисленной среднемесячной заработной платы работников по видам экономической деятельности к среднереспубликанскому уровню, %

Вид экономической деятельности	2005 г.	2010 г.	2014 г.
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	65,4	69,0	76,1
Промышленность	106,3	108,0	105,3
Строительство	116,3	123,0	125,6
Торговля	80,1	85,6	91,1
Транспорт и связь	111,8	109,1	103,7
Финансовая деятельность	157,5	175,8	169,5
Государственное управление	146,3	122,9	121,1
Образование	86,1	73,4	69,9
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	89,0	76,9	75,9
Всего	100,0	100,0	100,0

П р и м е ч а н и е. Таблица составлена автором по данным источника [26].

кала бы руководителей и специалистов, а также кадры массовых профессий. Без необходимого количества и качества кадров такие трудовые коллективы постепенно деградируют и в конечном итоге реорганизируются путем присоединения к более конкурентоспособным предприятиям.

Выводы

Таким образом, оценка важнейших направлений формирования рынка аграрной рабочей силы позволяет утверждать, что за период 2000–2014 гг. структура спроса претерпела определенные изменения: сокращение численности и удельного веса занятых трудовых ресурсов в сельском хозяйстве, рост образовательного уровня аграрных кадров, увеличение среднего возраста работников отрасли, сохраняющийся высокий уровень текучести кадров. Вместе с тем, в сельской местности получила дальнейшее развитие сфера услуг, преимущественно транспорт и связь, торговля и общественное питание, здравоохранение и получение социальных услуг.

Изучение основ формирования рынка аграрной рабочей силы показывает, что спрос на рабочую силу в АПК обуславливается потребностью его предприятий и отраслей, а предложение – исходя из территориальной численности и структуры населения. При этом важными аспектами формирования предложения рабочей силы на рынке выступают частные домашние хозяйства, учреждения образования и демографические факторы, в то время как спрос в большей степени определяется экономическими параметрами развития предприятий и отраслей АПК.

Предыдущими исследованиями установлено, что демографические процессы на селе развиваются в условиях значительной дифференциации размещения трудовых ресурсов в территориальном разрезе [32]. В некоторых регионах наблюдается их недостаток, в других регионах имеется излишек. Вместе с тем, обеспеченность АПК рабочей силой – важнейшее условие эффективного его функционирования. При этом особую остроту приобретает текучесть кадров, так как развитие аграрной сферы происходит и будет происходить в условиях количественной несбалансированности рынка рабочей силы. Коэффициент текучести является достаточно высоким, несмотря на принимаемые меры по закреплению кадров.

Проведенный анализ и оценка важнейших направлений формирования рынка аграрной рабочей силы показал, что конъюнктура спроса и предложения в рамках конкретного регионального рынка может значительно различаться, поскольку воспроизводство рабочей силы, формирующее объем и структуру ее предложения, имеет территориальный характер, а динамика и структура спроса на нее – преимущественно отраслевой.

Исследования показали, что разбалансированность региональных рынков рабочей силы обостряет проблемы занятости населения и трудовых ресурсов в аграрной сфере экономики. Причина такого дисбаланса заключается в отсутствии финансовых ресурсов в ряде сельскохозяйственных организаций, которые формируются по остаточному принципу. С одной стороны, работников не привлекают имеющиеся вакансии в связи с несовпадением в ожидании уровня заработной платы и условиями труда, перспектив на данном рабочем месте, с другой – возросли требования к образовательному и профессиональному уровню работников при трудоустройстве на модернизированные рабочие места.

В основе действующей системы аграрного образования лежит количественный принцип подготовки кадров. Он не учитывает количественного и качественного предложения и спроса кадров на рынке, а по инерции продолжает готовить кадры по устаревшим планам. Это приводит к тому, что значительная часть выпускников вынуждена трудоустраиваться в иные сферы деятельности. В этой связи потенциал аграрных образовательных учреждений используется не только для аграрного рынка рабочей силы, но и для удовлетворения спроса на иных рынках.

С другой стороны, сложность работ, появление нового поколения высокотехнологичных машин и механизмов обуславливают необходимость улучшения качественного состава работников сельскохозяйственного производства, так как организации, переходящие на новые методы ведения производства, использование современной техники, сталкиваются с нехваткой на рынке высококвалифицированных кадров [33].

Для более полного удовлетворения существующего на рынке аграрной рабочей силы спроса требуется корректировка подготовки кадров на основе изучения потребностей предприятий АПК и усиления практической ориентированности образования на целевую подготовку кадров. В то же время работодатели должны влиять на определение приоритетов подготовки

специалистов, формировать эффективный спрос, выявлять востребованные специальности и профессии. На это должна быть ориентирована долгосрочная политика воспроизводства кадров для аграрной сферы в условиях научно-технических изменений.

Вместе с тем, необходимо разработать новый механизм мотивации высококвалифицированных кадров, где инструменты мотивации будут соответствовать профессиональному и интеллектуальному уровню развития работников. При комплексном походе к решению проблем рынка аграрной рабочей силы и сельскохозяйственного производства, где кадры выступают не только как рабочая сила для производства аграрной продукции, но и как сельский социум, возможно достижение эффективности национальной экономики и ее конкурентоспособности.

Список использованных источников

1. Государственная программа развития аграрного бизнеса в Республике Беларусь на 2016–2020 годы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mshp.minsk.by/programms/a868489390de4373.html>. – Дата доступа: 10.05.2016.
2. *Амирова, Т. Ф.* Типология и регулирование российского рынка труда: пространственно-отраслевой подход: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Т. Ф. Амирова. – Челябинск, 2013. – 26 с.
3. *Бисеков, А. Т.* Рынок труда в аграрной сфере: тенденции и перспективы развития: автореф. дис. ... док. экон. наук: 08.00.05 / А. Т. Бисеков. – Алматы, 2010. – 43 с.
4. *Горнин, Л. В.* Рынок труда: состояние и приоритетные направления развития / Л. В. Горнин, Р. В. Захаров, Н. М. Едренкина // Вест. КрасГАУ. – 2013. – № 6. – С. 9–14.
5. *Wojnec, S.* Agricultural and Rural Labour Markets in the EU Candidate Countries of Croatia, Former Yugoslav Republic of Macedonia and Turkey / S. Wojnec [Electronic source]. – Mode of access: http://aei.pitt.edu/58509/1/Factor_Markets_6.pdf. – Date of access: 14.05.2016.
6. *Herman, E.* Improving agricultural performance for the working poverty reduction in the European Union / E. Herman // *Agricultural Economics*. – 2016. – N 62. – P. 247–259.
7. *Tocco, B.* Key Issues in Agricultural Labour Markets. A Review of Major Studies and Project Reports on Agriculture and Rural Labour Markets / B. Tocco, S. Davidova, A. Bailey [Electronic source]. – Mode of access: http://ageconsearch.umn.edu/bitstream/122847/2/FM_WP20%20Tocco%20et%20al%20Key%20Issues%20in%20Agricultural%20Labour%20Market.pdf. – Date of access: 14.05.2016.
8. *Блинова, Т. В.* Прогнозное моделирование численности занятых в сельском хозяйстве РФ / Т. В. Блинова, С. Г. Былина // *Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий*. – 2011. – № 5. – С. 61–64.
9. *Богдановский, В.* Занятость в аграрной экономике: теоретико-методологические аспекты исследования / В. Богдановский // *АПК: экономика, управление*. – 2016. – № 1. – С. 75–80.
10. *Ванкевич, Е. В.* Гибкость рынка труда: единство макро- и микроподходов / Е. В. Ванкевич. – Витебск: ВГТУ, 2014. – 198 с.
11. *Величко, О. Ч.* Гендерные особенности рынка труда в аграрном секторе / О. Ч. Величко // *Вест. БГСХА*. – 2010. – № 3. – С. 15–18.
12. *Дорофеев, А. Ф.* Пути повышения эффективности воспроизводства человеческого капитала в АПК / А. Ф. Дорофеев // *Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий*. – 2012. – № 9. – С. 66–68.
13. *Якушкин, Н.* Формирование кадрового потенциала АПК / Н. Якушкин, С. Шарипов // *АПК: экономика, управление*. – 2014. – № 7. – С. 21–27.
14. *Гребенщиков, И. А.* Влияние социально-экономических факторов на закрепляемость выпускников вузов в агропромышленном производстве / И. А. Гребенщиков // *Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий*. – 2011. – № 12. – С. 82–84.
15. *Гребенщиков, И. А.* Факторы адаптации молодых специалистов на производстве и их оценка в сельскохозяйственных организациях / И. А. Гребенщиков // *Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий*. – 2012. – № 1. – С. 72–75.
16. *Зверева, И. А.* Профессиональная подготовка кадров для АПК – одно из направлений инновационного развития отрасли / И. А. Зверева, А. Е. Шамин, Ж. В. Касимова // *Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий*. – 2010. – № 8. – С. 89–91.
17. *Кучеров, А. С.* Закрепляемость молодых специалистов на селе: механизмы и инструменты / А. С. Кучеров // *Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий*. – 2011. – № 11. – С. 73–75.
18. *Сёмин, А. Н.* Оплата труда – главный фактор закрепляемости молодых специалистов на сельских территориях / А. Н. Сёмин, Н. В. Шарапова // *Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий*. – 2014. – № 10. – С. 35–38.
19. *Население Республики Беларусь: статист. сб.* / М-во статистики и анализа Респ. Беларусь. – Минск, 1998. – 233 с.
20. *Население Республики Беларусь: статист. сб.* / М-во статистики и анализа Респ. Беларусь. – Минск, 2006. – 295 с.
21. *Демографический ежегодник Республики Беларусь: статист. сб.* / Нац. статист. комитет Респ. Беларусь. – Минск, 2015. – 449 с.

22. Трудовые ресурсы и занятость населения в Республике Беларусь в 2000 году: статист. бюл. / М-во статисти-ки и анализа Респ. Беларусь. – Минск, 2001. – 26 с.
23. Трудовые ресурсы и занятость населения в Республике Беларусь в 2005 году: статист. бюл. / М-во статисти-ки и анализа Респ. Беларусь. – Минск, 2006. – 24 с.
24. Трудовые ресурсы и занятость населения в Республике Беларусь в 2010 году: статист. бюл. / Нац. статисти-ческий комитет Респ. Беларусь. – Минск, 2011. – 29 с.
25. Трудовые ресурсы и занятость населения в Республике Беларусь в 2014 году: статист. бюл. / Нац. статист. комитет Респ. Беларусь. – Минск, 2015. – 42 с.
26. Статистический ежегодник Республики Беларусь 2015 / Нац. статист. комитет Респ. Беларусь. – Минск, 2015. – 524 с.
27. Численность, состав и профессиональное обучение кадров Республики Беларусь в 2006 году: статист. бюл. / М-во статистики и анализа Респ. Беларусь. – Минск, 2007. – 86 с.
28. Численность, состав и профессиональное обучение кадров Республики Беларусь в 2008 году: статист. бюл. / Нац. статист. комитет Респ. Беларусь. – Минск, 2009. – 84 с.
29. Численность, состав и профессиональное обучение кадров Республики Беларусь в 2010 году: статист. бюл. / Нац. статист. комитет Респ. Беларусь. – Минск, 2011. – 222 с.
30. Численность, состав и профессиональное обучение кадров Республики Беларусь в 2012 году: статист. бюл. / Нац. статист. комитет Респ. Беларусь. – Минск, 2013. – 134 с.
31. Численность, состав и профессиональное обучение кадров Республики Беларусь в 2014 году: статист. бюл. / Нац. статист. комитет Респ. Беларусь. – Минск, 2015. – 134 с.
32. Антоненко, М.Н. Методические рекомендации по управлению занятостью трудовых ресурсов в труднедо-статочных и трудозбыточных регионах / М.Н. Антоненко, О.А. Пашкевич, В.О. Лёвкина. – Минск: Ин-т систем. исслед. в АПК НАН Беларуси, 2015. – 42 с.
33. Пашкевич, О.А. Адаптация кадров к технологическим и социальным изменениям: аспекты проблемы / О.А. Пашкевич // Аграрная политика современной России: научно-методологические аспекты и стратегия реализа-ции. – М., 2015. – С. 455–458.

References

1. (2016) “State program of development of the agricultural business in the Republic of Belarus for 2016–2020 years”, Available at: <http://80.94.174.99/programms/a868489390de4373.html>, (accessed 10.05.2016)
2. Amirova, T. F. (2013) “Typology and regulation of the Russian labor market: the space-industry approach”, Abstract of Ph.D. dissertation, Economy and management of a national economy, South Ural State University, Chelyabinsk, RU
3. Bisekov, A. T. (2010) “The labor market in the agricultural sector: Trends and Prospects”, Abstract of D. Sc. Dissertation, Economy and management of a national economy, Kazakh National Pedagogical University named after Abai, Almaty, KZ
4. Gornin L. V., Zakharov R. V. and Edrenkina N. M. (2013) “Labor market: state and development priorities”, Vestnik Krasnoyarskogo gosudarstvennogo agrarnogo universiteta [Bulletin of the Krasnoyarsk State Agrarian University], no. 6, pp. 9–14.
5. Bojnec, S. (2011) “Agricultural and Rural Labour Markets in the EU Candidate Countries of Croatia, Former Yugoslav Republic of Macedonia and Turkey”, Factor Markets Working Paper, no. 6, Available at: http://aei.pitt.edu/58509/1/Factor_Markets_6.pdf, (accessed 14.05.2016)
6. Herman, E. (2016) “Improving agricultural performance for the working poverty reduction in the European Union”, Agricultural Economics, no. 62, pp. 247–259.
7. Tocco, B., Davidova, S. and Bailey, A. (2012) “Key Issues in Agricultural Labour Markets. A Review of Major Studies and Project Reports on Agriculture and Rural Labour Markets”, Factor Markets Working Paper, no. 20, Available at: http://aei.pitt.edu/58523/1/Factor_Markets_20.pdf, (accessed 14.05.2016)
8. Blinova T. V. and Bylina S. G. (2011) “Predictive modeling of employment in the agriculture of the Russian Federation”, Ekonomika sel'skokhozyaistvennykh i pererabatyvayushchikh predpriyatii [Economics of agricultural and processing enterprises], no. 5, pp. 61–64.
9. Bogdanovskii, V. (2016) “Employment in the agricultural economy: theoretical and methodological aspects of research”, APK: ekonomika, upravlenie [AIC: Economics, Management], no. 1, pp. 75–80.
10. Vankevich, E. V. (2014) Gibkost' rynka truda: edinstvo makro- i mikropodkhodov: monografiya [Labour market flexibility: the unity of macro and micro approaches: a monograph], VGTU, Vitebsk, BY
11. Velichko, O. Ch. (2010) “Gender features of the labor market in the agricultural sector”, Vestnik BGSkHA [Bulletin BSAA], no. 3, pp. 15–18.
12. Dorofeev, A. F. (2012) “Ways to improve the efficiency of human capital in the agribusiness”, Ekonomika sel'skokhozyaistvennykh i pererabatyvayushchikh predpriyatii [Economics of agricultural and processing enterprises], no. 9, pp. 66–68.
13. Yakushkin N. M. and Sharipov S. A. (2014) “Formation of personnel potential of the AIC”, APK: ekonomika, upravlenie [AIC: Economics, Management], no. 7, pp. 21–27.
14. Grebenshchikov, I. A. (2011) “The influence of socio-economic factors on the fixability of graduates in agricultural production”, Ekonomika sel'skokhozyaistvennykh i pererabatyvayushchikh predpriyatii [Economics of agricultural and processing enterprises], no. 12, pp. 82–84.
15. Grebenshchikov, I. A. (2012) “Factors adaptation of young specialists in the production and evaluation of agricultural organizations”, Ekonomika sel'skokhozyaistvennykh i pererabatyvayushchikh predpriyatii [Economics of agricultural and processing enterprises], no. 1, pp. 72–75.

16. *Zvereva I. A., Shamin A. E. and Kasimova Zh. V.* (2010) “Professional training for agriculture – one of the directions of innovative development of industry”, *Ekonomika sel'skokhozyaistvennykh i pererabatyvayushchikh predpriyatii* [Economics of agricultural and processing enterprises], no. 8, pp. 89–91.
17. *Kucherov, A. S.* (2011) “Fixability young professionals in rural areas: mechanisms and tools”, *Ekonomika sel'skokhozyaistvennykh i pererabatyvayushchikh predpriyatii* [Economics of agricultural and processing enterprises], no. 11, pp. 73–75.
18. *Semin A. N. and Sharapova N. V.* (2014) “Salary – the main factor fixability young professionals in rural areas”, *Ekonomika sel'skokhozyaistvennykh i pererabatyvayushchikh predpriyatii* [Economics of agricultural and processing enterprises], no. 10, pp. 35–38.
19. (1998) *Naselenie Respubliki Belarus': Statisticheskii sbornik* [Population of the Republic of Belarus], Informstat, Minsk, BY
20. (2006) *Naselenie Respubliki Belarus': Statisticheskii sbornik* [Population of the Republic of Belarus], Minsk, BY
21. (2015) *Demograficheskii ezhegodnik Respubliki Belarus': statisticheskii sbornik* [Demographic Yearbook of the Republic of Belarus: statistical collection], National Statistical Committee of the Republic of Belarus, Minsk, BY
22. (2001) *Trudovye resursy i zanyatost' naseleniya v Respublike Belarus' v 2000 godu: statisticheskii byulleten'* [Human resources and employment in the Republic of Belarus in 2000: Statistical Bulletin], Minsk, BY
23. (2006) *Trudovye resursy i zanyatost' naseleniya Respubliki Belarus' v 2005 godu: po dannym balansa trudovykh resursov* [Manpower and Employment of the Republic of Belarus in 2005: according to the balance of labor resources], Minsk, BY
24. (2011) *Trudovye resursy i zanyatost' naseleniya Respubliki Belarus' v 2010 godu* [Manpower and Employment of the Republic of Belarus in 2010], Minsk, BY
25. (2014) *Trudovye resursy i zanyatost' naseleniya Respubliki Belarus' v 2014 godu: [statisticheskii byulleten']* [Manpower and Employment of the Republic of Belarus in 2014: [Statistical Bulletin]], Natsional'nyi statisticheskii komitet Respubliki Belarus', Minsk, BY
26. (2015) *Statisticheskii ezhegodnik Respubliki Belarus', 2015* [Statistical Yearbook of the Republic of Belarus, 2015], Natsional'nyi statisticheskii komitet Respubliki Belarus', Minsk, BY
27. (2007) *Chislennost', sostav i professional'noe obuchenie kadrov Respubliki Belarus' v 2006 godu* [The size, composition and training of personnel Belarus in 2006], Minsk, BY
28. (2009) *Chislennost', sostav i professional'noe obuchenie kadrov Respubliki Belarus' v 2008 godu* [The size, composition and training of personnel Belarus in 2008], Minsk, BY
29. (2011) *Chislennost', sostav i professional'noe obuchenie kadrov Respubliki Belarus' v 2010 godu* [The size, composition and training of personnel Belarus in 2010], Minsk, BY
30. (2013) *Chislennost', sostav i professional'noe obuchenie kadrov Respubliki Belarus' v 2012 godu* [The size, composition and training of personnel Belarus in 2012], Minsk, BY
31. (2015) *Chislennost', sostav i professional'noe obuchenie kadrov Respubliki Belarus' v 2014 godu* [The size, composition and training of personnel Belarus in 2014], Minsk, BY
32. *Antonenko, M. N., Pashkevich, O. A. and Levkina, V. O.* (2015) *Metodicheskie rekomendatsii po upravleniyu zanyatost'yu trudovykh resursov v trudonedostatochnykh i trudoizbytochnykh regionakh* [Guidelines on the employment of labor resources management and labor surplus trudonedostatochnykh], Institut sistemnykh issledovaniy v APK NAN Belarusi, Minsk, BY
33. (2015) “Adaptation of training for technological and social change: aspects of the problem”, *Agrarnaya politika sovremennoi Rossii: nauchno-metodologicheskie aspekty i strategiya realizatsii* [The agrarian policy of modern Russia: the scientific and methodological aspects of the strategy and implementation], V.I.A.P.I im. A.A. Nikonova: Entsiklopediya rossiiskikh dereven', Moscow, RU, pp. 455–458.

Информация об авторе

Пашкевич Ольга Александровна – кандидат экономических наук, доцент, руководитель группы трудовых ресурсов, Институт системных исследований в АПК НАН Беларуси (ул. Казинца, 103, 220108, Минск, Республика Беларусь). E-mail: volha.pashkevich@yahoo.se

Information about the author

Pashkevich Volga A. – Doctor of Philosophy (Economics), Assistant Professor, the Institute of System Researches in Agro-Industrial Complex of the National Academy of Sciences of Belarus (Minsk, Belarus). E-mail: volha.pashkevich@yahoo.se

Для цитирования

Пашкевич, О. А. Рынок аграрной рабочей силы: параметры формирования и развития / О. А. Пашкевич // Вест. Нац. акад. навук. Беларусі. Сер. аграр. навук. – 2016. – №4. – С. 41–52.

For citation

Pashkevich V.A. Agrarian workforce market: parameters of formation and development. *Proceedings of the National Academy of Sciences of Belarus, agrarian series*, 2016, no 4, pp. 41–52.