ГЛАВА 5. УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМИ ПРОЦЕССАМИ НА СЕЛЕ И РАЗВИТИЕ ЕГО СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

§ 5.1. Методические рекомендации по управлению занятостью трудовых ресурсов в трудонедостаточных и трудоизбыточных регионах

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. По данным 2012 г., удельный вес сельского хозяйства в валовом внутреннем продукте составляет 8,4 %. Удельный вес экспорта сельскохозяйственной продукции и продуктов питания в общем объеме экспорта Республики Беларусь в 2012 г. составляет 11 %.

Значение АПК состоит не только в обеспечении людей продуктами питания, но и в существенном вкладе в решение вопросов занятости и эффективности национального производства.

Решение задачи повышения эффективности и роста конкурентоспособности сельскохозяйственного производства в значительной мере зависит от того, насколько аграрная сфера обеспечена кадрами и в первую очередь молодыми квалифицированными работниками, которые способны вести производство на современной научно-технологической и организационно-экономической основе. Это будет являться успешной предпосылкой реализации стратегии развития села на 2011–2015 гг., в основе которой – программные мероприятия, направленные на дальнейшее развитие аграрной экономики, укрепление эффективности функционирования аграрного производства.

Переход к инновационной экономике существенным образом изменил состав и содержание функциональных обязанностей руководителей и специалистов сельскохозяйственных организаций. Прогресс производительных сил и квалификационный уровень работников находятся в диалектической взаимосвязи. На современном этапе главным ресурсом быстрого конкурентного развития являются новые технологические идеи, а их осуществление требует высокой квалификации и творческой активности кадров. Обеспеченность сельскохозяйственных организаций высококвалифицированными руководителями и специалистами, кадрами механизаторов – ключевой фактор развития сельской экономики. Повышение эффективности работы аграрного сектора экономики во многом зависит от обеспечения отрасли кадрами новой формации с высоким уровнем общей культуры, профессионализма, экономической и правовой грамотности, способными внедрять новые технологии и организационные структуры производства.

Формирование трудовых ресурсов включает также подготовку новых рабочих кадров для возмещения естественной их убыли и обеспечения прироста, соответствующего масштабам производства и уровню развития производительных сил. Неотделимым элементом формирования трудовых ресурсов является и повышение квалификации работников, то есть приобретение знаний и навыков, отвечающих происходящим изменениям в технологии производства, организации труда и его оплаты, внедрении новых форм хозяйствования.

Качественные изменения в составе трудовых ресурсов диктуются развитием науки и техники, что приводит к изменениям в организации производства и трудовых функций, росту требований к профессиональному мастерству и квалификации работников. Развитие технических средств в настоящее время осуществляется путем совершенствования традиционного автоматического оборудования, а также внедрения в производство и постоянного развития компьютеризированной техники. Изменения технико-организационного характера труда в результате его автоматизации и компьютеризации обусловливают использование труда высококвалифицированных рабочих, обладающих знаниями устройства машин и технологии производственного процесса.

Исследования показали, что недостаточное трудоресурсное обеспечение сельскохозяйственных организаций и разбалансированность территориально-отраслевых рынков труда обостряют проблемы занятости населения и трудовых ресурсов в аграрной сфере экономики.

Причина дисбаланса спроса и предложения на аграрном рынке труда заключается в мотивации поведения самих потенциальных работников. С одной стороны, их 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 отдельные рабочие места.

В ходе исследования установлено, что воспроизводство трудовых ресурсов представляет собой сложный социально-экономический процесс, базирующийся на демографическом развитии его взаимосвязи практически со всеми элементами социально-экономической структуры общества. Механизм регулирования данного процесса представляется необходимым строить исходя из следующих основных положений:

данный механизм подчиняется объективным (относительная самостоятельность демографических процессов, их инерционность и т. д.) и субъективным законам, вследствие чего первые следует детально изучить и принять к сведению, а для вторых разработать комплекс мер по их реализации;

воспроизводство трудовых ресурсов, с одной стороны, охватывает три различных стадии – *формирование*,

распределение, использование, а с другой – участниками данных отношений являются три субъекта – *государство, наниматель (работодатель), работник.* Следовательно, меры по активизации рычагов данного механизма должны быть дифференцированы и сгруппированы применительно к каждой из стадий и субъектов*, ее формирующих (рис. 5.1.1).*

В формировании трудовых ресурсов села определяющая роль принадлежит естественным процессам воспроизводства населения, а также формированию и развитию способности к труду в ходе профессиональной подготовки. Меры по их регулированию есть не что иное, как направления развития демографической политики и политики развития образования.

Демографическая политика как любая система регулирующих мер может быть успешно реализована при условии достаточно четко определенной цели. В общем виде цели демографической политики сводятся к формированию желательного режима воспроизводства населения, сохранению положительных и преодолению негативных тенденций в области динамики численности и структуры населения, темпов их изменений, динамики рождаемости, смертности, семейного состава, расселения, внутренней и внешней миграции, качественных характеристик населения.

Группировка показателей воспроизводства численности сельского населения показывает, что в 2012 г. из 118 районов республики только 5 относятся к группе районов с естественным приростом сельского населения (табл. 5.1.1) .

Прогноз численности и структуры сельского населения показывает, что к 2030 г. структура претерпит существенные изменения. Согласно расчетным данным, сократится трудоспособная часть населения, что при снижающейся доле лиц моложе трудоспособного возраста приведет к проблемам в трудоресурсном обеспечении отрасли (табл. 5.1.2).

В результате продолжающегося сокращения сельского населения усиливается несоответствие между его численностью и размерами сельских территорий, нарушаются пропорции в системе расселения.

Применительно к теме исследования необходимо выделить следующие основные направления развития демографической политики:

стимулирование естественного прироста сельского населения, создание надлежащих материальных и бытовых условий путем объединения усилий на республиканском, областном и местном уровнях;

развитие активной миграционной политики для обустройства переселенцев на сельских территориях;

закрепление в сельской местности молодых специалистов – выпускников аграрных и других вузов и колледжей, уволенных в запас военнослужащих, вынужденных переселенцев и др. путем создания соответствующих условий труда и быта;

разработка и реализация современной политики расселения, направленной на устранение возникших негативных процессов и отвечающей социально-экономическим реалиям.

Рынок труда и его факторы

Негативные явления в формировании белорусского рынка труда, в частности аграрного, усугубляются тем, что сложившаяся система кадрового обеспечения не сбалансирована относительно потребностей производства. Кроме того, у значительной части работников аграрной сферы наблюдается низкая трудовая мотивация и снижение потребности в дополнительном образовании.

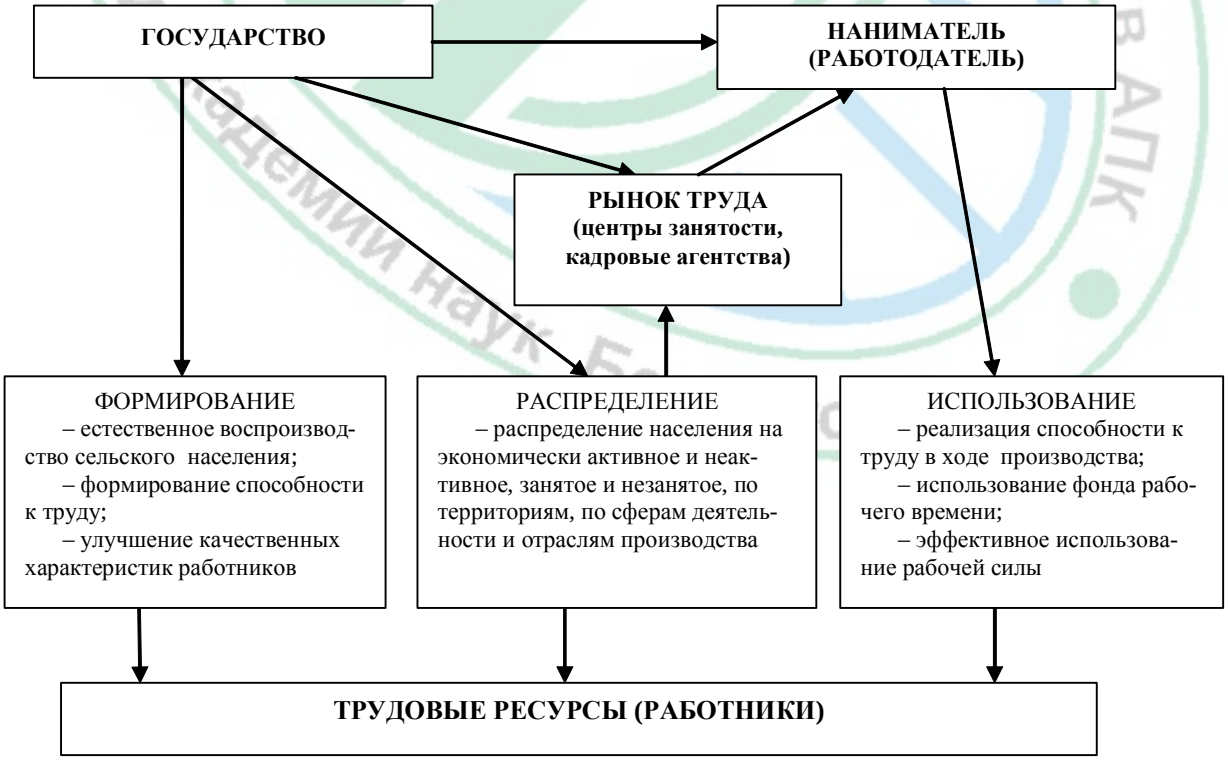

Рис. 5.1.1. Механизм воспроизводства трудовых ресурсов и его субъекты

Таблица 5.1.1. Группировка районов по показателям естественного прироста (убыли) сельского населения в 2012 г.

Естественный прирост (убыль) сельского населения	Количество районов	Область, район
Районы с естественным приростом	5	**Брестская**: Кобринский (1,08); **Гомельская**: Жлобинский (1,26), Мозырский (1,13); **Минская**: Дзержинский (1,13), Минский (1,57)
Районы с естественной убылью, в том числе с превышением смертности над рождаемостью:		
в 1,0–1,99 раза	94	**Брестская:** Барановичский (1,72), Березовский (1,11), Брестский (1,02), Ганцевичский (1,45), Дрогичинский (1,52), Жабинковский (1,18), Ивановский (1,40), Ивацевичский (1,40), Каменецкий (1,21), Лунинецкий (1,71), Ляховичский (1,71), Малоритский (1,14), Пинский (1,84), Пружанский (1,61), Столинский (1,03); **Витебская:** Браславский (1,91), Витебский (1,54), Глубокский (1,66), Городокский (1,9), Дубровенский (1,57), Лепельский (1,31), Миорский (1,96), Полоцкий (1,9), Поставский (1,72), Толочинский (1,97), Чашникский (1,69), Шарковщинский (1,91), Шумилинский (1,81); **Гомельская:** Брагинский (1,39), Буда-Кошелевский (1,52), Ветковский (1,7), Гомельский (1,14), Добрушский (1,6), Ельский (1,49), Житковичский (1,53), Калинковичский (1,35), Кормянский (1,02), Лельчицкий (1,18), Лоевский (1,96), Наровлянский (1,14), Октябрьский (1,78), Петриковский (1,84), Речицкий (1,21), Рогачевский (1,43), Светлогорский (1,37), Хойникский (1,2), Чечерский (1,5); **Гродненская:** Берестовицкий (1,54), Волковысский (1,16), Вороновский (1,75), Гродненский (1,49), Лидский (1,04), Новогрудский (1,56), Островецкий (1,28), Ошмянский (1,3), Слонимский (1,2), Сморгонский (1,11); **Минская**: Березинский (1,42), Борисовский (1,14), Вилейский (1,85), Воложинский (1,83), Клецкий (1,89), Крупский (1,85), Логойский (1,31), Любанский (1,46), Молодечненский (1,14), Несвижский (1,67), Пуховичский (1,38), Слуцкий (1,27), Смолевичский (1,03), Солигорский (1,02), Стародорожский (1,62), Столбцовский (1,61), Узденский (1,37), Червенский (1,33) ; **Могилевская**: Белыничский (1,60), Быховский (1,85), Глусский (1,72), Горецкий (1,23), Кировский (1,57), Климовичский (1,81), Кличевский (1,87), Костюковичский (1,4), Кричевский (1,6), Краснопольский (1,43), Круглянский (1,79), Могилевский (1,38), Мстиславский (1,84), Осиповичский (1,37), Славгородский (1,26), Хотимский (1,87), Чаусский (1,9), Чериковский (1,19), Шкловский (1,57)
в 2,0–2,99 раза	19	**Витебская:** Бешенковичский (2,23), Верхнедвинский (2,02), Докшицкий (2,05), Лиозненский (2,09), Оршанский (2,53), Рассонский (2,49), Сенненский (2,16), Ушачский (2,19); **Гродненская**: Дятловский (2,12), Зельвенский (2,52), Ивьевский (2,02), Кореличский (2,48), Мостовский (2,01), Свислочский (2,28), Щучинский (2,19); **Минская**: Копыльский (2,21), Мядельский (2,03); **Могилевский**: Бобруйский (2,01), Дрибинский (2,19)

Таблица 5.1.2. Прогноз численности и структуры сельского населения, чел. (на начало года)

Год	Все население		В том числе в возрасте					
	тыс. чел.	%	моложе трудоспособного		трудоспособном		старше трудоспособного	
			тыс. чел.	%	тыс. чел.	%	тыс. чел.	%
2014	2224,7	100	368,5	16,6	1173,6	52,8	682,6	30,6
2015	2193,2	100	366,4	16,7	1153,5	52,6	673,3	30,7
2020	2048,0	100	363,1	17,7	1040,4	50,8	644,5	31,5
2025	1931,1	100	359,5	18,6	946,0	49,0	625,6	32,4
2030	1845,1	100	339,7	18,4	896,0	48,6	609,4	33,0

Примечание. Таблица составлена по данным Национального статистического комитета Республики Беларусь.

Изменение организационной и правовой структуры предприятий АПК, рыночные условия хозяйствования, повышение роли регионов вызывают необходимость переработки концептуальных, стратегических и тактических вопросов активизации региональной кадровой политики с учетом формирования, развития и регулирования территориально-отраслевых рынков аграрного труда.

Рынок аграрного труда подвержен действию законов спроса и предложения. Закон спроса указывает на обратную взаимосвязь между уровнем реальной заработной платы и спросом на труд. Вместе с тем не всегда этот закон срабатывает в отношении работников редких профессий или остродефицитных специальностей. Закон предложения отражает взаимосвязь между стоимостью труда и численностью трудовых ресурсов. Следует отметить, что на предложение труда оказывают влияние не только факторы соотношения спроса и цены на труд. К их числу также следует отнести состав и половозрастную структуру населения, уровень

профессиональной подготовки и квалификации трудовых ресурсов, уровень занятости и безработицы.

Факторы предложения рабочей силы приводятся в действие посредством целого ряда решений, которые могут быть не скоординированы между собой. Для рынка аграрного труда важно учитывать, что наличие различных категорий рабочей силы определяют прирост населения (уровень рождаемости, продолжительность и уровень жизни и т. д.) и система образования (основное и дополнительное).

Дисбаланс спроса и предложения выступает как следствие нарушения согласования между действиями работодателей и наемных работников.

В зависимости от соотношения между спросом и предложением аграрного труда конъюнктура рынка может быть следующих трех типов:

трудонедостаточной (трудодефицитной), когда рынок труда испытывает недостаток предложения труда;

трудоизбыточной, когда на рынке труда имеется значительное число безработных;

равновесной, когда спрос на труд соответствует его предложению.

Каждый из типов рыночной конъюнктуры может относиться к тому или иному региону, образуя в совокупности общий рынок аграрного труда в республике.

Однако в целом организованный рынок аграрного труда еще полностью не сформирован. Для нормального регулирования трудовых и социальных отношений следует учитывать особенности и условия формирования аграрного рынка труда:

· он функционирует в сельской местности, а это предполагает значительный территориальный охват;

· его емкость и возможности в значительной мере определяются демографической ситуацией в сельской местности, системой сельского расселения, а также расположением сельскохозяйственных организаций и их масштабом;

· инфраструктура рынка труда, которая включает биржи, центры, кадровые агентства, в сельской местности не сформирована. Она действует преимущественно в городах для решения проблем занятости городских жителей. В связи с этим рынок аграрного труда не полностью выполняет информационную, оценочную и регулирующую функции, а это является препятствием для оценки и формирования баланса спроса (количество вакантных мест) и предложения (возможности системы подготовки) как по объему, так и по структуре;

· в условиях структурного изменения работодателей стихийно меняется структура спроса по сферам приложения труда в сельскохозяйственном производстве;

· в сельскохозяйственных организациях не сформирована кадровая служба, которая адекватно способна действовать на рынке труда, использовать и внедрять новые персонал-технологии.

Сложившиеся определенные негативные демографические тенденции порождают в сельском хозяйстве ряд серьезных социально-экономических проблем в системе АПК. Учитывая то, что данные тенденции сохранятся в республике в 2015 г., предложение о технической модернизации производства и создании высокопроизводительных рабочих мест является актуальным. Это будет способствовать повышению производительности труда работников, оптимизации занятости трудовых ресурсов села, решению проблем закрепления молодых специалистов в агропромышленном комплексе, урегулированию вопроса тунеядства части кадров в трудонедостаточных регионах республики.

В этой связи вопросом первостепенной важности является качественная подготовка специалистов АПК, способных работать в условиях модернизированного производства. Она возможна только при условии создания конкурсного отбора будущих специалистов, что будет способствовать повышению престижности сельскохозяйственного труда, более сознательному подходу к выбору профессии, отсеву абитуриентов с низким образовательным потенциалом. Кроме того, она должна осуществляться в рамках практико-ориентированнного процесса обучения, направленного на обеспечение соответствия всех сформированных компетенций молодых специалистов потребностям сельскохозяйственного инновационного производства путем более глубокого познания сельскохозяйственных процессов как в отечественных организациях, так и в зарубежных странах, а также формирования нового типа труженика села как с профессиональной, так и с психологической точек зрения.

Рассматривая проблему качества профессиональной подготовки будущих специалистов, отметим, что качество образования в современном понимании характеризуется не просто уровнем полученных профессиональных знаний и соответствием определенным требованиям, а формированием компетентности в различных сферах жизнедеятельности, стремления к саморазвитию, самореализации и обучению в течение всей жизни.

Представляется очевидным, что подготовить в сфере аграрного труда высококвалифицированного специалиста, стремящегося саморазвиваться и самореализовываться в дальнейшем, в рамках сформированной в последнее десятилетие белорусской модели «доступное образование = качество» не представляется возможным.

Проведенные исследования подтверждают низкую эффективность данной модели, что требует принятия серьезных и кардинальных мер в системе образования Республики Беларусь и в первую очередь создание условий для формирования полноценного конкурсного отбора абитуриентов на сельскохозяйственные специальности.

Следует отметить, что система образования, особенно высшего, должна не только соответствовать социально-экономическим и культурным изменениям в республике, но и осуществлять свою деятельность на основе краткосрочного и долгосрочного прогнозирования и аналитико-прогностического управления с учетом мировых экономических, социокультурных и образовательных тенденций. Прогнозирование ситуаций в сфере аграрного труда будет способствовать объективному учету потребностей сельскохозяйственного производства и формированию сбалансированного предложения молодых профессиональных кадров на рынке труда.

Несмотря на существующие сложности, сбалансированный рынок аграрного труда может быть

сформирован в Беларуси только в условиях конкуренции, когда работодатели будут стремиться к оптимизации состава и численности работников. Работники же в условиях конкурентной среды получают возможности поиска работы и трудоустройства на более выгодных условиях.

В условиях рыночной конкуренции между субъектами хозяйствования, ориентированными на внешний рынок, активизации процессов структурной перестройки проблема формирования высококвалифицированной рабочей силы становится наиболее актуальной. В настоящее время система образования и профессиональной подготовки работников недостаточно гибко реагирует на изменение требований рынка труда. Структура, объемы и профили подготовки кадров не всегда удовлетворяют работодателей. Для того чтобы не было диспропорций между спросом и предложением рабочей силы определенного качества, необходимо:

· организовать мониторинг и прогнозирование рынка труда, определить потребность в кадрах по профессиям и специальностям;

· ориентировать профессиональную подготовку на обучение по профессиям и специальностям, которые соответствуют потребностям экономики и обеспечивают конкурентоспособность на рынке труда;

· перепрофилировать часть образовательных учреждений в соответствии с меняющимся спросом на работников различных профессий и специальностей;

· пересмотреть квалификационные требования к рабочим и специалистам в сторону расширения их профессиональной мобильности;

· добиться того, чтобы уровень оплаты труда приближался к уровню необходимых затрат на воспроизводство рабочей силы.

Что касается системы распределения выпускников с обязательной отработкой у работодателя два года, то этот процесс в настоящее время контролируется государством, поскольку все регионы республики имеют планы распределения молодых специалистов из учебных заведений по объемам и структуре, с одной стороны, и определенные гарантии трудоустройства – с другой. Следует отметить, что в настоящее время этот процесс осуществляется в условиях недостаточной мотивации работы в отрасли и перенасыщении подготавливаемых специалистов. Наряду с этим рабочие места в ряде сельскохозяйственных организаций не могут удовлетворить запросы молодежи с точки зрения их качества и уровня оплаты труда. Исключительно важно при этом обеспечить стимулирование работников к повышению эффективности труда.

Каждый этап развития производительных сил, которые являются фундаментом белорусского общества, требует определенного квалификационного уровня кадров, который в значительной степени поддерживается или нарушается системой аграрного образования.

Исследования показали, что действующая система аграрного образования ориентирована на количественный принцип подготовки кадров зачастую без учета количественного и качественного предложения и спроса молодых специалистов. Это приводит к тому, что значительная часть выпускников трудоустраиваются в иные от аграрной сферы деятельности. В этой связи потенциал аграрных образовательных учреждений используется не полностью.

Кроме того, рынок образовательных услуг существенно отстает от потребностей производства, углубляются диспропорции между профессиональным уровнем специалистов и изменяющимися потребностями рынка труда, обостряется структурное несоответствие характеристик рабочей силы количеству и структуре рабочих мест.

Для того чтобы устранить диспропорции в подготовке специалистов, особенно с высшим образованием, необходимо более обоснованно подходить к расчету их потребностей как по размерам, так и по структуре соответственно развитию производительных сил.

Нами рекомендуется в каждом образовательном учреждении аграрного профиля создать службы, в функции которых входило бы определение и мониторинг совокупности потребителей (работодателей в отрасли) по территориям и категориям, сегментирование рынка труда, прогноз тенденций объемов и структуры вакантных рабочих мест. Это позволит сформировать единый образовательный комплекс АПК, который должен обеспечивать эффективное функционирование системы непрерывного аграрного образования с учетом принципов преемственности, многовариантности и гибкости всех форм подготовки.

Следует отметить, что в сельской местности республики выражена монофункциональность занятости, что обусловлено преимущественной концентрацией сельского населения в сельском хозяйстве – 41,6 % занятых в экономике в 2013 г. Эта тенденция сохранится в среднесрочной перспективе, поэтому спрос на рынке труда, который складывается в сельской местности, в значительной мере формируется со стороны аграрной отрасли. В связи с этим перспективы занятости, а также уровень доходов жителей сельской местности зависят во многом от динамики и уровня экономической эффективности сельскохозяйственного производства. Особое внимание должно быть уделено созданию благоприятных условий для развития малого бизнеса и предпринимательства, формированию системы профессиональной подготовки и переподготовки, адекватно реагирующей на запросы работодателей.

Для этого следует предусмотреть:

· формирование механизма взаимосвязи между образовательными учреждениями и потенциальными работодателями путем проведения консультаций по вопросам согласованной подготовки аграрных кадров и реализации совместных проектов;

· в формировании аграрного кадрового потенциала активно задействовать усилия региональных властей, учебных заведений, инвестиционных групп, частных компаний и некоммерческих структур. Такое партнерство способствует развитию предпринимательства, следовательно, и занятости, создает широкие возможности для обучения и переподготовки аграрных кадров.

Возрастает роль государства в регулировании рынка посредством законодательных актов, гарантирующих свободный и безопасный труд. В результате создания

им соответствующих условий функционирования всей рыночной инфраструктуры складывается новый *мотивационный механизм трудовой деятельности*. Основным рычагом регулирования рынка труда является формирование уровня доходов населения, верхний предел которого вообще не должен ограничиваться. Нижняя граница должна выступать в качестве социальной защиты работников.

Концепция занятости населения в аграрной сфере

Современная концепция занятости населения в аграрной сфере (рис. 5.1.2) базируется на следующих принципах:

высокую занятость населения невозможно сохранять без повышения экономической эффективности труда, для чего необходима оптимизация численности работников в сельскохозяйственных организациях;

перспективы занятости населения определяются динамикой и уровнем мотивации работы в сельском хозяйстве.

Управление занятостью трудовых ресурсов в трудонедостаточных и трудоизбыточных регионах определяется целями и задачами экономических субъектов рынка (табл. 5.1.3).

Следует подчеркнуть, что все управленческие решения, принимаемые на различных уровнях, реализуются на уровне конкретной сельскохозяйственной организации, где в современных условиях должен выстраиваться эффективный персонал-менеджмент.

Рис. 5.1.2. Механизм формирования эффективной занятости населения в аграрной сфере

Таблица 5.1.3. Цели и задачи управления занятостью трудовых ресурсов

Уровни регулирования	Цели	Задачи	Результаты	Эффекты
Республиканский	Формирование баланса спроса и предложения рабочей силы	Сбор и анализ информации о проблемах, связанных с согласованием спроса и предложения	Выявление тенденций формирования и распределения рабочей силы между регионами республики	Предотвращение будущих структурных дисбалансов в сфере аграрной занятости
Региональный (областной, районный)	Поддержание баланса спроса и предложения рабочей силы в конкретных условиях на определенной территории	Формирование трудового потенциала, соответствующего по количественным и качественным параметрам требованиям региона	Обеспечение сельскохозяйственных предприятий рабочей силой из различных источников, в том числе и за счет межрегионального перемещения	Обеспечение эффективной занятости населения
Локальный (работодатель)	Эффективное использование рабочей силы	Формирование системы управления персоналом	Оптимальная структура персонала по количественным и качественным параметрам	Высокая производительность труда
Индивидуальный (работник)	Соответствие знаний работника требованиям рабочего места, высокая мотивация	Образование, повышение квалификации, приобретение дополнительных навыков	Трудоустройство и занятость	Самореализация личности за счет приобретенных знаний и умений

Примечание. Таблица составлена авторами по результатам собственных исследований.

Заключение

В сельской местности *занятость населения* имеет специфические особенности, связанные с экономическими условиями приложения труда: эффективность труда зависит от природно-климатических условий и качества земельных ресурсов; на использование труда оказывает влияние сезонный характер; отсутствует узкая специализация труда; труд используется как в общественном производстве, так и в личных подсобных хозяйствах; в настоящее время для села характерны ограниченные возможности выбора сферы приложения труда, значительный удельный вес в структуре рабочих мест занимает отрасль сельского хозяйства с сезонными колебаниями спроса на рабочую силу и т. д.

Сельское хозяйство испытывает структурный дефицит кадров и нуждается в изменениях на основе диверсификации аграрной экономики и повышении мотивации работать в отрасли. Село сохраняет значительный потенциал скрытой безработицы, поскольку информация, основанная на учете только зарегистрированных безработных, отличается неполнотой. Из-за слабой доступности центров занятости краткосрочная безработица регистрируется не полностью. Бюрократичность самой процедуры присвоения статуса безработного обусловливает появление заниженных данных как о краткосрочной, так и о долгосрочной сельской безработице. Избыточная занятость мало- и неквалифицированного персонала на сельскохозяйственных предприятиях, с одной стороны, противодействует росту безработицы в сельской местности, с другой – ведет к увеличению издержек предприятий, испытывающих дефицит квалифицированных кадров. В этой связи необходимые структурные сдвиги в ближайшей перспективе должны быть нацелены на технологическое обновление рабочих мест, повышение производительности труда, сокращение доли сельского хозяйства в структуре занятости, расширение несельскохозяйственной активности, ликвидацию неэффективных и низкооплачиваемых рабочих мест с вредными для здоровья условиями труда.

В формировании трудовых ресурсов села определяющая роль принадлежит естественным процессам воспроизводства населения, а также формированию и развитию способности к труду в ходе профессиональной подготовки. В этой связи нами дан анализ количественных и качественных параметров развития данной стадии воспроизводства трудовых ресурсов и предложены меры по их регулированию, включающие направления развития демографической политики и политики развития образования. Проблемы занятости сельского населения непосредственно связаны с демографической ситуацией, численностью, структурой проживающих в сельской местности, их миграцией и изменениями этих показателей в различных районах республики в динамике.

Рычагами достижения *сбалансированности между формированием и использованием трудовых ресурсов* (предложением и спросом на рынке труда) являются меры по их распределению, ядро которых составляет государственная политика в отношении занятости населения. Исследование специфики экономической активности сельского населения и занятости в сельском хозяйстве позволило нам предложить блок мер по их регулированию как элемент общего механизма формирования и использования трудовых ресурсов. Изменение профессионально-квалификационной структуры занятости сельского населения, появление новых профессий и специальностей, отвечающих потребностям современного аграрного производства, следует рассматривать как важнейший социально-экономический этап развития республики. В условиях современного производства все больше возрастает значение рабочей силы, интеллектуальной деятельности работника, роста его производственной и общей культуры, умения воспринимать и обрабатывать научную информацию. Мониторинг результатов вступительных кампаний свидетельствует, что на специальности сельскохозяйственного профиля поступают абитуриенты с низкими результатами централизованного тестирования, формируя в дальнейшем слабый с низкой мотивацией к получению профессиональных знаний студенческий потенциал вузов и ссузов аграрного профиля. Данная негативная тенденция обусловлена в первую очередь ситуацией в сельскохозяйственных организациях в трудонедостаточных районах, где остро востребованы работники с любым уровнем профессиональных знаний, умений и навыков, а также без таковых. Это выступает демотивирующим фактором на фоне сложившегося низкого уровня оплаты труда и непрестижности сельскохозяйственных специальностей.

Использование трудовых ресурсов в сельском хозяйстве на макроуровне оценивается показателями отраслевой производительности труда. В сельскохозяйственной организации оно характеризуется формами организации труда работника, его производственной нагрузкой, режимом и условиями труда. Нами предложены меры по регулированию данных процессов, принципиальным является то, что в каждом конкретном случае их набор должен вписываться в систему управления персоналом данного субъекта хозяйствования и учитывать не только специфику отрасли, но и специфические особенности села как среды обитания населения. Учитывая реальную и прогнозируемую ситуацию на аграрном рынке труда, обусловленную поэтапной модернизацией сельскохозяйственной отрасли, становится очевидной огромная значимость развития на селе самозанятости и малого предпринимательства особенно в несельскохозяйственных сферах.

Государственное регулирование проблем занятости должно носить многовекторный характер, осуществляться в комплексе, поэтапно, с учетом складывающихся тенденций на аграрном рынке и реальных потребностей аграрной экономики.