

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СИСТЕМЕ РЕГИОНАЛЬНОГО АПК

Ю. А. ПЕТРОВ,

аспирант, Уральский государственный аграрный университет

(620075, г. Екатеринбург, ул. К. Либкнехта, д. 42),

Д. К. СТОЖКО,

кандидат философских наук, доцент,

Уральский государственный экономический университет

(620144, г. Екатеринбург, ул. 8 Марта/Народной воли, д. 62/45)

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, институты, конкурентоспособность, стадии агропромышленной интеграции, уровни конкурентоспособности, конкурентные преимущества, факторы развития, индексный подход, индекс оседлости, индекс закреплённости, индекс безработицы.

Анализируется сущность, содержание и характер социально-трудовых отношений на предприятиях регионального АПК в условиях возрастающих рисков и неопределённости современной рыночной экономики. Система социально-трудовых отношений рассматривается как важный компонент конкурентного потенциала предприятий, обладающий значительным ресурсом по формированию стратегических и тактических конкурентных преимуществ. Выявлены отличия социально-трудовых отношений, складывающихся в аграрной сфере экономики и других ее секторах и сегментах. К таким отличиям отнесены низкая степень удовлетворения спроса на рабочую силу ее предложением, подверженность сезонным трансформациям, низкая степень фондовооружённости аграрного труда, его автоматизации, компьютеризации, низкий уровень материального стимулирования сельского труда и др. Раскрыты внешние и внутренние факторы, влияющие на конкурентоспособность социально-трудовых отношений предприятий, выделены конкретные уровни и направления развития системы социально-трудовых отношений, пути повышения их конкурентоспособности. Среди них: эффективная организация труда на предприятии; эффективный подбор и расстановка кадров; эффективная система менеджмента; эффективная маркетинговая тактика и стратегия; эффективное использование собственных конкурентных преимуществ; современный технологический уровень производства; высокий уровень техники безопасности; правовое поле, в котором действует предприятие; система социальной ответственности на предприятии; корпоративная культура предприятия; доступность источников финансирования; высокое качество продукции. На основе использования интегрального индексного подхода предложена авторская методика оценки степени конкурентоспособности системы социально-трудовых отношений в целом и их отдельных институтов в частности. Принципиальное отличие предложенной методики оценки конкурентоспособности социально-трудовых отношений заключается в ее предметности (до сих пор в отечественной и мировой науке социально-трудовые отношения практически не исследовались под углом зрения их конкурентоспособности), а также в способе такой оценки (когда берутся три ключевых индикатора: индекс трудовой миграции профессиональных кадров из сельской местности в города; индекс оседлости (закреплённости) специалистов на предприятии (или в должности) и индекс уровня аграрной безработицы).

SOCIAL AND LABOUR RELATIONS IN THE SYSTEM OF REGIONAL AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX

Yu. A. PETROV,

graduate student, Ural State Agrarian University

(42 K. Liebknechta Str., 620075, Ekaterinburg),

D. K. STOZHKO,

candidate of philosophical sciences, associate professor,

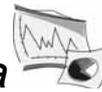
Ural State Economic University

(62/45 8 Marta/Narodnoy voli Str., 620144, Ekaterinburg)

Keywords: social and labor relations, institutions, competitiveness, stages of agro-industrial integration, levels of competitiveness, competitive advantages, development factors, index approach, sedentary index, fixedness index, unemployment index.

The paper examines the essentials, nature and character of social and labor relations in enterprises of regional AIC in situation of rising risks and particularly unstable market economy. System of social and labor relations is being revealed as an essential component of competitive potential of the enterprises. Such component represents a significant feature that forms strategic and tactical competitive advantage. The paper detects differences between social and labor relations in agribusiness and in other economic areas. The authors distinguish such differences as a low level of demand on labor power by supply of such; labor power being subject to season transformation; low level of capital-labor ration of agribusiness, its automatization, computerization; low level of financial incentive of countryside agriculture etc. Furthermore, the paper describes internal and external factors that influence the competitiveness of social and labor relations in enterprises, determines specific levels and directions of development of social and labor relations, ways of increasing their competitiveness. Few of this way shall be named: the efficient organization of work process in an enterprise; efficient recruitment and placement of personnel; efficient management system; efficient marketing tactics and strategy; efficient implementation of existing competitive advantages; progressive technical level of production; high security level; legal status of the enterprise; system of social liability; corporate culture; access to financial sources; high quality of manufactured products. The principal difference of the proposed method of assessing the competitiveness of labor relations lies in its objectivity (still in national and international science social-labor relations has hardly been investigated from the perspective of their competitiveness), but also in the way of this assessment (when taken three key indicators: the index of labor migration of professionals from rural areas to cities; the index of settlement (consolidation) professionals in the enterprise (or in post) and the index of the level of agricultural unemployment).

Положительная рецензия представлена В. Ж. Дубровским, доктором экономических наук, профессором, заведующим кафедрой экономики предприятий, директором института экономики Уральского государственного экономического университета.



Цель настоящей статьи состоит в раскрытии возможностей для дальнейшего повышения конкурентного потенциала социально-трудовых отношений предприятий регионального агропромышленного комплекса в условиях постоянно растущих рисков и неопределенности современной рыночной экономики. Для реализации этой цели в качестве задач исследования авторы выявляют: а) особенности системы социально-трудовых отношений в аграрной экономике; б) наиболее актуальные инструменты повышения конкурентоспособности предприятий; в) динамику социально-трудовых отношений на современном этапе и г) возможные сценарии их дальнейшего развития. На основе программно-целевого и структурно-функционального подходов в статье раскрыта структура системы социально-трудовых отношений и их конкретное содержание на различных этапах агропромышленной интеграции.

В анализе социально-трудовых отношений регионального АПК мы отталкиваемся от понимания региона как «динамично развивающейся территориальной социально-экономической общности» [1]. Одной из важнейших составляющих этой социально-экономической общности территории, которая называется регионом, выступает система социально-трудовых отношений. Будучи «встроенной» в общегосударственную институциональную (в частности, правовую) систему, региональная система социально-трудовых отношений обладает собственной спецификой. Эта специфика обусловлена характером и структурой присутствующих на территории производительных сил, социокультурными особенностями развития этносов и т. д. Важным фактором, оказывающим влияние на систему социально-трудовых отношений региона, является сфера трудовой деятельности. В частности, сфера агропромышленного комплекса.

Сами социально-трудовые отношения в современной экономической и правовой литературе определяются как система взаимосвязей между разными субъектами (государством, работодателями, работниками). Это «широкая» интерпретация социально-трудовых отношений. В более «узком» смысле они часто рассматриваются как прямые и обратные взаимосвязи между работниками. Они включают отношения по обеспечению социальных прав в сфере трудовой деятельности граждан: право на достойный труд, выбор рода деятельности и профессии, на благоприятные условия труда, на установленный федеральным законом минимальный размер оплаты труда, на защиту от безработицы. Тем самым, можно сделать вывод о том, что «труд по своей социальной сущности – это процесс социального партнерства» [2].

Социально-трудовые отношения на селе принципиально отличаются от тех, которые складываются

в городском хозяйстве (в промышленности или сфере услуг) или в сфере межгосударственных (международных) отношений.

Во-первых, социально-трудовые отношения на селе характеризуются низкой степенью удовлетворения спроса на рабочую силу ее предложением. Доказательством является постоянный отток сельского населения в города практически по всем регионам страны. Этому также способствуют старение сельского населения и миграция молодежи в районные и областные центры. По разным оценкам, только от 16 до 20 млн чел. из 145 млн чел., населяющих РФ, обслуживают сельское хозяйство, что составляет около 12 % от общей его численности. В Свердловской области из 740 тыс. чел., проживающих в сельской местности, в аграрном производстве принимают участие всего 37 тыс. чел. [3].

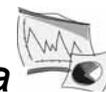
Во-вторых, социально-трудовые отношения на селе подвержены сезонным трансформациям, связанным с сезонным характером многих видов сельскохозяйственных работ. Распространение вахтового метода, сезонного найма, привлечение иностранных граждан свидетельствуют о различной трудовой активности в аграрном секторе экономики страны, обусловленной природно-климатическими факторами.

В-третьих, социально-трудовые отношения на селе характеризуются более низкой по сравнению с аналогичными отношениями в промышленности или сфере услуг степенью фондовооруженности труда, его автоматизации, компьютеризации. Традиционно во многих сферах аграрного производства высокой остается доля ручного труда.

В-четвертых, необходимо отметить и более низкую степень материального стимулирования сельского труда по сравнению с трудом в промышленности или сельском хозяйстве. Более 18,5 млн чел. из 40 млн чел., проживающих на селе, имеют доходы ниже прожиточного минимума, а у еще 6 млн чел. они вообще ниже черты бедности [3].

В-пятых, отличительной характеристикой социально-трудовых отношений на селе является принципиально иная, нежели в городском хозяйстве, система социального взаимодействия. Несмотря на четверть века рыночных реформ, на селе сохраняет свое значение такая форма социального взаимодействия, как социальная кооперация. Тогда как в сфере городского хозяйства за последние десятилетия в большей степени получила распространение система социального партнерства.

В-шестых, следует отметить и более низкий уровень научной организации социально-трудовых отношений на селе, самого процесса труда по сравнению с городским хозяйством. Результатом этого является сельская безработица, которая в РФ официально



составляет 2–3 %, но в действительности в 5–6 раз выше. При этом 17,4 % сельской молодежи не имеют рабочих мест [3].

Как следствие, в-седьмых, отличительной чертой социально-трудовых отношений на селе выступает их низкая конкурентоспособность, оказывающая непосредственное влияние на эффективность и рентабельность сельхозпредприятий. Текучесть кадров, слабая трудовая дисциплина, недостаточная правовая грамотность работников, более низкая социальная защищенность жителей провинции, а также различного рода девиации свидетельствуют о необходимости реструктуризации социально-трудовых отношений на селе и повышении их конкурентоспособности в сравнении с конкурентоспособностью предприятий городского хозяйства.

Конкурентоспособность сельхозпредприятий, и это становится очевидным, отнюдь не сводится к конкурентоспособности сельскохозяйственных продуктов. Поскольку эти продукты создают работники, то социально-трудовые отношения, в которые они вступают друг с другом, оказываются ключевым фактором повышения конкурентоспособности сельхозпредприятий.

Главными составляющими, обеспечивающими конкурентоспособность предприятий регионального АПК, являются:

- эффективная организация труда на предприятии;
- эффективный подбор и расстановка кадров;
- эффективная система менеджмента;
- эффективная маркетинговая тактика и стратегия;
- эффективное использование собственных конкурентных преимуществ;
- современный технологический уровень производства;
- высокий уровень техники безопасности;
- правовое поле, в котором действует предприятие;
- система социальной ответственности на предприятии;
- корпоративная культура предприятия;
- доступность источников финансирования;
- высокое качество продукции.

Из приведенного перечня видно, что качество продукции является результатом использования всех предыдущих факторов конкурентоспособности предприятия.

Реструктуризация системы социально-трудовых отношений представляет процесс их реорганизации в соответствии с целью повышения конкурентоспособности предприятий в аграрном секторе экономики. Реструктуризация, или реинжиниринг (англ. *reengineering*) – комплекс мер по модернизации предприятия, оптимизации всех его систем и повышению его совокупного потенциала. Целями такой реструк-

туризации в сфере социально-трудовых отношений являются:

- решение определенных экономических задач;
- изменение состава собственников;
- изменение соотношения между рабочими и административно-хозяйственным персоналом;
- привлечение более профессиональных кадров;
- сокращение транзакционных затрат;
- повышение производительности и качества труда.

Эти факторы обуславливают и решение главной задачи, сформулированной в Концепции устойчивого развития сельских территорий на период до 2020 года, утвержденной Правительством РФ 30 ноября 2010 г.

Сфера социально-трудовых отношений на селе может быть очерчена по разным критериям. Если брать критерий «вид деятельности», то социально-трудовые отношения складываются в области животноводства, растениеводства, садоводства, пчеловодства, звероводства, рыбного хозяйства и т. д. Если взять за критерий определения сферы социально-трудовых отношений разные стадии агропромышленного производства (в рамках АПК), то здесь можно выделить пять стадий:

- 1) производство средств производства для сельского хозяйства и переработки сельхозпродукции в предметы потребления;
- 2) производство продукции растениеводства и животноводства;
- 3) изготовление из них продуктов питания, одежды, обуви;
- 4) реализация этих продуктов населению;
- 5) производственное обслуживание, транспортировка, хранение сельхозпродукции, связь.

Естественно, что организация и конкурентоспособность социально-трудовых отношений на каждой из таких стадий могут существенно отличаться друг от друга. Важно также учитывать и степень интегрирования сельскохозяйственных предприятий в рамках АПК [3].

Тем самым, по критерию интегрирования можно также выделить несколько уровней развития социально-трудовых отношений села: полностью интегрированный, относительно интегрированный, неинтегрированный.

Важным критерием структурирования социально-трудовых отношений на селе выступает принцип вовлеченности / невовлеченности его жителей в хозяйственную деятельность. Здесь также можно всю систему социально-трудовых отношений разделить на несколько структурных блоков: а) полная занятость; б) частичная занятость; в) самозанятость; г) безработные. Иногда предлагают использовать и блок



д) «бизнес-занятость», различая занятость населения в общественном секторе (государственное производство: совхозы, унитарные государственные предприятия и др.) и частном секторе (фермерское хозяйство, трудовые артели, общества, товарищества и иные организационно-правовые формы ведения хозяйства). Считается, что присоединение предприятий категории «занятость» к более эффективной категории «бизнес» может увеличить долю конкурентоспособных предприятий. Так, в Пермском крае этот показатель (за счет указанной манипуляции) был увеличен с 30 % в 2009 г. до 70 % в 2012 г. [4]. В действительности, однако, конкурентоспособность осталась на гораздо более низком уровне, поскольку за счет такого «присоединения» менее рентабельных и нерентабельных сельхозпредприятий к рентабельным и конкурентным предприятиям средняя величина конкурентоспособности оказалась более размытой.

Представляется, что такое «манипулирование» несостоятельно с научной точки зрения, поскольку сравниваются и объединяются в одни статистические группы принципиально различные организационные формы. Некорректность такого «статистического учета» принципиально различных организационно-правовых форм организации сельхозпредприятий для понимания динамики их конкурентоспособности в сфере социально-трудовых отношений обусловлена различной степенью стабильности трудовых коллективов. Кроме того, экономический рост на таких предприятиях также может принципиально отличаться: от ресурсо-сберегающего – до «ресурсо-пожирающего». Оптимизация, которую проводят в условиях дефицита финансов многие руководители сельхозпредприятий, наносит ущерб в первую очередь именно социально-трудовым отношениям. Это не в последнюю очередь влияет на рынок труда аграрной рабочей силы, порождает негативные демографические тенденции (миграционную убыль населения территорий, неравномерность распределения вакантных мест по территории, структурную безработицу и т. д.). Поэтому, рассматривая динамику развития социально-трудовых отношений на селе, можно прийти к следующим выводам:

- востребованность в некоторых профессиях за последние десятилетия существенно снизилась (например, зоотехник или агроном) или даже вовсе исчезла (например, дояр, мастер производства молочной продукции);

- необходимая корректировка в подготовке кадров для сельского хозяйства в рамках государственной политики не происходит, госзаказ на подготовку специалистов для сельхозпредприятий не соответствует по своей структуре и объему реальным потребностям самих производителей;

- региональные государственные программы поддержки села (например, «Уральская деревня» и др.) не дают должного эффекта.

В связи с этим необходима разработка принципов повышения конкурентоспособности сельхозпредприятий в сфере именно социально-трудовых отношений, среди которых можно выделить государственные и частные меры.

Среди государственных мер представляется целесообразным расширить практику предоставления субсидий и грантов для подготовки специалистов-целевиков по заказу сельхозпредприятий; усилить правовую защиту (налоговые льготы, бюджетные доплаты, госаттестация и т. д.) для молодых специалистов, приезжающих на село. Со стороны частных мер можно выделить систему шефства крупных промышленных корпораций над сельхозпредприятиями, развитие конгломератных форм организации и интеграции, совершенствование практики контрактации (приема на работу).

Таким образом, можно выделить несколько уровней и направлений развития системы социально-трудовых отношений, повышения их конкурентоспособности.

По уровням: государственный (федеральный, региональный, местный) корпоративный и индивидуальный. По направлениям: правовое обеспечение совершенствования социально-трудовых отношений, развитие кадрового менеджмента, стимулирование индивидуального развития за счет механизмов личной заинтересованности работников и повышения их персональной ответственности.

В развитии социально-трудовых отношений в сфере регионального АПК можно выделить несколько сценариев. Первым является прогнозно-плановый сценарий, при котором государство осуществляет прогноз обеспечения регионального АПК необходимыми трудовыми ресурсами и регулирует социально-трудовые отношения в этой области. Вторым сценарий связан со спонтанным (стихийным) развитием социально-трудовых отношений в региональном АПК, что обусловлено неэффективностью и контрпродуктивностью агропромышленной политики государства и деформациями рынка. Естественно, государство прогнозирует систему социально-трудовых отношений в современных условиях лишь индикативно. При этом существуют определенные этапы такого прогнозирования:

- сбор необходимой информации и мониторинг потребностей регионального АПК в тех или иных кадрах и решении тех или иных вопросов, связанных с социально-трудовыми отношениями;

- предварительная обработка и анализ полученных данных, формирование разного рода программ



и планов развития социально-экономических отношений в структуре регионального АПК;

– прогнозирование кадровых потребностей предприятий регионального АПК, осуществляемое на основе балансовой многофакторной модели;

– формирование базы данных по кадровым вопросам и вопросам развития социально-трудовых отношений;

– организация социальной сети (интернет-инфраструктуры, служб занятости населения, механизмов административного и правового регулирования социально-трудовых отношений).

Эта социальная сеть решает ряд задач. Прежде всего, она предоставляет доступ к результатам прогнозирования и совершенствования правового регулирования: органам региональной власти и местного самоуправления; рекрутинговым агентствам; учреждениям профессионального образования; домохозяйствам; работодателям.

Кроме того, она осуществляет содействие в сборе информации от работодателей и домохозяйств. Наконец, обеспечивает равномерное распространение информационных ресурсов среди разных сегментов и участников рынка труда [5].

Прогнозное развитие социально-трудовых отношений регионального АПК в целом позволяет снизить неопределенность и риски, связанные с миграцией трудоспособного населения из сельской местности в мегаполисы, а также закрепить профессиональные кадры на селе и существенно сократить масштабы увольнений (безработицы) на предприятиях в рамках так называемых оптимизационных мер. Таким образом, повышается уровень конкурентоспособности предприятий регионального АПК в области социально-трудовых отношений ($KP_{\text{сто}} \text{ АПК}^p$). Он может быть представлен как средняя величина индексов: а) трудовой миграции профессиональных кадров из сельской местности в города – I_{TM} ; б) оседлости (закрепленности) специалистов на предприятии (или в должности) – I_0 ; в) уровня безработицы (динамика и масштабы увольнений) – I_y .

Сами по себе конкретные индексы, используемые в данной формуле для расчета $KP_{\text{сто}} \text{ АПК}^p$, в наиболее обобщенном виде представляют собой отношения (пропорции) конкретных параметров к более общим показателям. Так, I_{TM} – отношение мигрирующей массы населения из сельской местности к его общей численности на селе. Другой индекс I_0 представляет собой, по сути, показатель ротации, т. е. отношение числа работников, уходящих с конкретных рабочих мест и предприятий, но остающихся в сфере регионального АПК, к той части работников, которая остается на прежних рабочих местах и предприятиях. Наконец, I_y – это отношение уволенных (сокращенных)

работников к общей численности персонала предприятий регионального АПК.

Таким образом:

$$KP_{\text{сто}} \text{ АПК}^p = \sqrt{I_{\text{TM}} \times I_0 \times I_y}. \quad (1)$$

Учитывая интегративный, а не суммарный эффект основных индексов в системе социально-трудовых отношений, данную формулу можно записать следующим образом:

$$\sum^{\text{кп}} = \sqrt{I_{\text{TM}} \times I_0 \times I_y}, \quad (2)$$

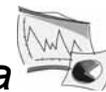
где $\sum^{\text{кп}}$ – интегрированный потенциал конкурентоспособности предприятия регионального АПК в системе социально-трудовых отношений.

Логика исчисления $\sum^{\text{кп}}$ напоминает логику построения известной производственной функции Кобба – Дугласа. Разница, однако, состоит в том, что в нашем случае речь идет не о роли тех или иных факторов в создании совокупной прибыли, а о воздействии тех или иных соотношений (пропорций), складывающихся в системе социально-трудовых отношений, на конкурентоспособность предприятий регионального АПК. Данная система расчетов не применима в чистом виде к предприятиям других сфер региональной и национальной экономики, поскольку используемые индексы отражают соотношения, характеризующие именно аграрное население и характер социально-трудовых отношений, складывающихся на селе.

Однако следует признать, что предлагаемая нами модель расчета $\sum^{\text{кп}}$ представляет собой укрупненный и обобщенный трехфакторный инвариант анализа, который вполне может быть дополнен и другими индексами, характеризующими социально-трудовые отношения в региональном АПК. Например, демографическими индексами, характеризующими старение сельского населения, специфические половозрастные соотношения и т. д. Таким образом, предлагаемый нами механизм расчета $\sum^{\text{кп}}$ представляет собой действительно инвариант, который может быть дополнен и конкретизирован в целях тех задач, которые ставит перед собой исследователь социально-трудовых отношений регионального АПК.

Разработка многофакторной модели конкурентного потенциала предприятий регионального АПК в системе социально-трудовых отношений предполагает институциональный анализ самих отношений. В целом можно выделить ряд институтов (как системных показателей уровня и качества) в системе социально-трудовых отношений:

- занятость;
- охрана труда;
- защита трудовых прав;
- социальное партнерство;
- социальная ответственность;
- зарплатообразование;



- трудовая (межфирменная, межрегиональная и международная) мобильность;
- социальная (в том числе профессиональная) конкуренция;
- внутрифирменный патернализм и корпоративизм.

В зависимости от количества таких институтов можно предложить и разработку соответствующих индексов, включение которых в общую многофакторную модель анализа конкурентного потенциала предприятий регионального АПК в системе социально-трудовых отношений позволит более детально определить специфику такого потенциала как в отношении конкретных предприятий, так и по субъектам региона.

В частности, позиционирование различных регионов РФ по отдельным показателям социально-трудовых отношений свидетельствует о существенных различиях в конкурентном потенциале предприятий регионального АПК. Аналогичная ситуация и в отношении территорий Уральского региона и районов Свердловской области.

Вместе с тем при оценке качества и уровня развития социально-трудовых отношений на предприятиях регионального АПК необходимо учитывать не только институциональные параметры этих отношений, но и их оценочные значения. Одним из таких значений выступает, например, качество занятости сельского населения, которое соответствует первому из перечисленных выше институциональных параметров системы социально-трудовых отношений. Оценка качества занятости населения осуществляется обычно на основе методики, предложенной Г. Э. Слизенгером. Показатель качества занятости, согласно ему, представляет собой сумму численности занятых в неблагоприятных условиях и численности безработных, деленную на численность экономически активного населения. Данный показатель рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{кз}} = 1 - (N_{\text{ну}} + N_{\text{нф}} + N_{\text{б}}) : N_{\text{зан}}, \quad (3)$$

где $K_{\text{кз}}$ – коэффициент качества занятости; $N_{\text{ну}}$ – численность населения, занятого в неблагоприятных условиях; $N_{\text{нф}}$ – численность населения, занятого в неформальном секторе; $N_{\text{б}}$ – численность безработных по методологии МОТ; $N_{\text{зан}}$ – численность экономически активного населения.

Из данной формулы следует, что качество занятости связано с несколькими факторами: минимизацией неблагоприятных условий труда, уровня общей безработицы, а также доли неформальной занятости населения в экономике территории.

Эта формула требует существенной корректировки значений в контексте анализа качества занятости на предприятиях регионального АПК, прежде всего в отношении именно сельского населения. Дело в том, что значения $N_{\text{ну}}$ и $N_{\text{нф}}$ в аграрном секторе экономи-

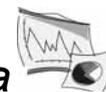
ки, как свидетельствуют многочисленные исследования, существенно выше, чем в городском хозяйстве. А значения $N_{\text{б}}$ и $N_{\text{зан}}$, наоборот, ниже (в расчете на тысячу человек). Поэтому результаты оценки качества занятости на предприятиях регионального АПК всегда будут заметно отличаться от аналогичных результатов занятости в других секторах национальной и региональной экономики.

При этом сфера занятости в Свердловской области уже на протяжении десятилетия характеризуется такими негативными тенденциями, как снижение численности экономически активного населения и занятых (опережающее снижение – на селе), рост численности трудоспособных граждан, не занятых трудовой деятельностью и состоящих на учете в службе занятости населения. Да и общая численность сельского населения неуклонно сокращается. В 2004 г. она составляла 544 тыс. чел., или 12,3 % от общей численности населения области, а в 2014 г. – 503 тыс. чел., или 11,2 % от населения области. К 2019 г. прогнозируется дальнейшее сокращение сельского населения до 456 тыс. чел. (10,4 % от общей численности населения области), а к 2029 г. – до 346 тыс. чел. (8,5 %) [6].

В целом значение коэффициента качества занятости на предприятиях регионального АПК ниже, чем на предприятиях других секторов экономики (ТЭК, АЭК, сфера услуг и др.). При этом следует также отметить практически постоянное снижение качества занятости, связанное с современным финансово-экономическим кризисом. Вместе с тем в условиях санкций со стороны стран ЕС и США и необходимостью решения проблем импортозамещения возникли определенные условия (спрос, господдержка и т. д.) на предприятиях регионального АПК для активизации хозяйственной деятельности. А это в свою очередь требует и существенной модернизации социально-трудовых отношений как условия повышения конкурентоспособности таких предприятий.

В 2007–2014 гг. в наиболее трудном положении оказались: Нижний Тагил, Качканар, Краснотурьинск, Североуральск, Камышлов, Березовский, Серов, Каменск-Уральский, Верхняя Пышма, Заречный, Полевской, Кировград, Первоуральск. На этих территориях $K_{\text{кз}}$ за указанный период не превышал отметки в 0,7. В Екатеринбурге, Алапаевске, Нижней Салде, Ирбите, Карпинске он сохраняется на уровне 0,89 [7].

В целом же развитие конкуренции в сфере социально-трудовых отношений на предприятиях регионального АПК привело к существенным изменениям в занятости и в самих сельскохозяйственных организациях. Проводившаяся в 1990-е гг. политика в отношении села привела к радикальной внутриотрас-



левой диверсификации. Ушло в прошлое представление о сельскохозяйственных предприятиях как сфере занятости исключительно сельского населения. В качестве альтернативы им появились крестьянские (фермерские) предприятия (хозяйства). Резко стала снижаться общая занятость в сельскохозяйственном производстве. За 1990–2009 гг. численность работников сельскохозяйственных организаций уменьшилась с 9,53 млн чел. до 1,88 млн чел. В том числе в такой ярко выраженной аграрной области, как Курганская, аналогичный показатель снизился с 133,5 тыс. чел. в 1990 г. до 69,1 тыс. чел. в 2009 г. [8].

В первые полтора десятилетия нового XXI столетия процессы трансформации социально-трудовых отношений в региональном АПК только набирали силу. Их отражением стало продолжающееся снижение численности занятых в аграрной сфере экономики. К 2003 г. по сравнению с 1990 г. численность занятых в аграрной экономике сократилась в 8 раз. При этом доля женского труда возросла с 38 до 42 % [9].

Особо следует отметить рост проявлений бюрократизации в управлении аграрным трудом и системной социально-трудовых отношений на предприятиях регионального АПК. Это обстоятельство отражает более общую тенденцию к росту бюрократизма в экономике. Самый большой рост численности работников наблюдается именно в системе управления, среди руководителей сельскохозяйственных предприятий [9].

Подведем итоги. Общее падение численности занятых в самом сельском хозяйстве и сужение за этот

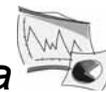
счет всей сферы социально-трудовых отношений на селе объясняется многими факторами. Во-первых, это низкая привлекательность труда в сельском хозяйстве. Во-вторых, старение аграрного населения. В-третьих, низкая мобильность аграрного населения. В-четвертых, более низкая оплата аграрного труда. В-пятых, активная государственная политика по наращиванию темпов технической и технологической модернизации сельского хозяйства, что привело к уходу части молодого аграрного населения в промышленность. Согласно прогнозам, к 2020 г. доля занятых в отраслях сельского хозяйства сократится (по сравнению с 2007 г.) почти вдвое: с 10,2 до 5,7 % [6].

Важным негативным обстоятельством в развитии социально-трудовых отношений является тот факт, что они далеко не полностью регулируются трудовым законодательством, имеются определенные правовые нестыковки и неопределенности [10].

Поэтому становятся актуальными и необходимыми существенная перестройка всей системы оценки социально-трудовых отношений в аграрной сфере экономики, более точный учет трудовых ресурсов и развитие новых социальных технологий организации и управления на предприятиях регионального АПК. Предложенный авторами интегративный подход к оценке состояния социально-трудовых отношений на основе индексов трудовой миграции, оседлости (закрепленности) и безработицы позволит более оперативно и адекватно оценить состояние данных отношений на каждом этапе их развития на конкретной территории.

Литература

1. Анимица Е. Г., Глумов А. А., Дворядкина Е. Б., Кочина Е. М., Новикова Н. В. Срединный регион: теория, методология, анализ / под ред. Е. Г. Анимицы. Екатеринбург : Изд-во Урал. гос. экон. ун-та, 2010. 508 с.
2. Стожко К. П., Стожко Д. К. Труд в экономике информационного общества: институциональный анализ. Екатеринбург : УМЦ УПИ, 2015. 288 с.
3. Шабуров А. С., Хрущева М. И., Хрущев К. В. и др. Социальное государство: проблемы формирования и функционирования. Екатеринбург : АМБ, 2011. 228 с.
4. Черникова С. А. Повышение конкурентоспособности предприятий агропромышленного комплекса путем реструктуризации учетных систем // Известия Уральского государственного экономического университета. 2012. № 4. С. 96–104.
5. Мокроносов А. Г., Вершинин А. А., Предников Д. М. Прогнозирование обеспечения региональной экономики квалифицированными кадрами // Известия Уральского государственного экономического университета. 2012. № 6. С. 108–114.
6. Аграрно-правовая наука России: история и тенденции развития / под ред. Б. А. Воронина. Екатеринбург : Изд-во УрГЮА ; ИД «Пироговь», 2003. 360 с.
7. Достойный труд – основа стабильного общества : материалы V Междунар. науч.-практ. конф. Екатеринбург : УрГЭУ, 2013. 243 с.
8. Богдановский В. Проблемы занятости в сельскохозяйственных организациях // АПК: экономика, управление. 2010. № 1. С. 27–34.
9. Шевелева И. Н. Проблема занятости в сельскохозяйственных организациях Курганской области // Аграрный вестник Урала. 2009. № 8. С. 48–52.
10. Петров Ю. А. Конкурентный потенциал социально-трудовых отношений предприятий регионального АПК в условиях институциональных трансформаций. Екатеринбург : УрГАУ, 2015. 254 с.



References

1. Animitsa E. G., Glumov A. A., Dvoryadkina E. B., Kochina E. M., Novikova N. V. Sredinny region: the theory, methodology, analysis / ed. by E. G. Animitsa. Ekaterinburg : Ural State Economic University Press, 2010. 508 p.
2. Stozhko K. P., Stozhko D. K. Work in the economy of the information society: an institutional analysis. Ekaterinburg : Educational center of the Ural Polytechnic Institute, 2015. 288 p.
3. Shaburov A. S., Khrushcheva M. I., Khrushchev K. V. et al. The welfare state: problems of formation and functioning. Ekaterinburg : AMB, 2011. 228 p.
4. Chernikova S. A. Improving the competitiveness of agricultural enterprises by restructuring accounting systems // News of the Ural State Economic University. 2012. № 4. P. 96–104.
5. Mokronosov A. G., Vershinin A. A., Prednikov D. M. Prediction of regional economy with qualified personnel // News of the Ural State Economic University. 2012. № 6. P. 108–114.
6. Agricultural and legal science in Russia: history and trends of development / ed. by B. A. Voronin. Ekaterinburg : Publishing house of the Ural State Law Academy ; ID Pirogov, 2003. 360 p.
7. Decent work – the basis of a stable society : proceedings of the V International scientific and practical conf. Ekaterinburg : Ural State Economic University, 2013. 243 p.
8. Bogdanovsky V. Problems of employment in the agricultural organizations // Agro-industrial complex: economy, management. 2010. № 1. P. 27–34.
9. Sheveleva I. N. The problem of employment in the agricultural organizations of Kurgan region // Agrarian Bulletin of the Urals. 2009. № 8. P. 48–52.
10. Petrov Yu. A. Competitive potential of social and labor relations enterprises of regional agrarian and industrial complex in the conditions of institutional transformations. Ekaterinburg : Ural State Agrarian University, 2015. 254 p.