

Методологические аспекты оценки состояния и использования человеческого капитала

Статья посвящена проблеме повышения эффективности использования человеческого капитала. Рассмотрены методические подходы отечественных и зарубежных учёных к категории «человеческий капитал». Сформулирована авторская трактовка человеческого капитала и выявлены его основные компоненты. Предложены критерии и показатели оценки состояния и использования человеческого капитала сельскохозяйственных организаций. На основе изучения мотивационного комплекса работников предложен и апробирован механизм активизации их побуждений к высокопроизводительному труду.

Человеческий капитал, интеллект, мотивационный комплекс, сельское хозяйство, интенсификация, качество труда, высокопроизводительный труд.



**Павел Михайлович
СОВЕТОВ**

доктор экономических наук, профессор Вологодской государственной молочнохозяйственной академии имени Н.В. Верещагина
sovetovpm@yandex.ru



**Александр Иванович
ФЕДОРКОВ**

доктор экономических наук, профессор,
заместитель директора Северо-Западного института РАНХиГС
fedorkov@szags.ru



**Сергей Евгеньевич
КАБИЧКИН**

соискатель ВГМХА им. Н.В. Верещагина, ассистент Рязанского государственного агротехнологического университета им. П.А. Костычева
kab.sg@inbox.ru

Новые тенденции, наблюдаемые в последние годы в мировом хозяйстве в целом, свидетельствуют о начале формирования в пределах пятого технологического уклада элементов шестого, который

проявляется в возрастающем масштабе новых знаний и информационных технологий, активном использовании инноваций в современном социально-экономическом процессе.

Инициирование инноваций, освоение сложных технологических процессов и новой продукции требуют кадров высокой квалификации и условий, позволяющих интеллектуальному человеку раскрыть и реализовать свои креативные способности и компетенции.

Таким образом, работник, будучи встроенным в экономическую систему и являясь субъектом инновационных действий, выходит на роль решающего звена в экономике знаний, оказывая непосредственное влияние силою своего интеллекта на ход ее развития. Индивид, порождающий инновации и обладающий методами их результативного внедрения, становится стратегическим ресурсом развития организации, фирмы, предприятия.

Научными исследованиями отмечается, как на протяжении последних веков в мировой экономике прослеживается тенденция роста в структуре совокупного капитала доли человеческого капитала. Если в начале XIX века человеческий капитал составлял около 20 – 30%, а физический, соответственно, 70 – 80%, то к началу XXI века ситуация претерпела кардинальные изменения. Теперь в структуре совокупного капитала доминирует человеческий капитал. Он выступает определяющим фактором развития [3].

В теории человеческого капитала существует точка зрения на человеческий капитал как совокупность производительных способностей. Так, Лестер Туроу писал, что «человеческий капитал людей представляет собой их способность производить предметы и услуги» [11]. При этом производительные способности подразделяют на «природные», которые даны каждому человеку от рождения как отражение индивидуальных особенностей личности, не сводимых к знаниям, умениям, навыкам, и «экономические», сформировавшиеся в процессе жизнедеятельности в результате инвестиций в человеческий капитал.

Природные способности оказывают, конечно же, существенное воздействие на способности индивида к обучению и усвоению знаний, тогда как экономические способности оказывают воздействие на рост и воспроизводство уже имеющегося человеческого капитала и формирование новых знаний у индивида.

В результате одни и те же ресурсы, направленные на производство человеческого капитала, могут сформировать у разных индивидов различные размеры и структуру человеческого капитала. Тем не менее четкое разграничение между «природными» и «экономическими» способностями составить не удастся, что существенно затрудняет возможности оценки человеческого капитала как запаса производительных способностей.

Как нам представляется, категорию «человеческий капитал» не следует рассматривать только как совокупность знаний, способностей и здоровья или ассоциировать её с инвестициями в человека. По мнению Теодора Шульца, лауреата Нобелевской премии 1979 года, человеческий капитал представляет «приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями» [12].

С точки зрения другого лауреата Нобелевской премии 1992 года, Гэри Беккера, «человеческий капитал – это имеющийся у каждого запас знаний, навыков, мотиваций. Инвестициями в него могут быть образование, накопление профессионального опыта, охрана здоровья, географическая мобильность, поиск информации» [1].

Из отечественных исследователей отличается интегрированностью подхода Е. Гришнова, рассматривающая человеческий капитал как «экономическую категорию, характеризующую совокупность сформированных и развитых в результате инвестиций производительных способностей, личных черт и мотиваций индивидов,

которые используются в экономической деятельности, способствуют росту производительности труда и благодаря этому влияют на увеличение доходов (зарботков) своего владельца и национального дохода» [4].

Обобщая методологические подходы ряда зарубежных и отечественных авторов (Г.Беккер, Т. Шульц, С. Фишер, Е.А. Гришнова, В.М. Гальперин и др.), можно в целом все определения человеческого капитала подразделить на две группы, рассматривая его, во-первых, как совокупность имеющихся у человека запасов способностей и качеств, реализуемых в процессе производства благ, и, во-вторых, как инвестиционную составляющую, подчёркивая факт вложений в человека. В этом ракурсе представляется целесообразным с позиций системного подхода отобразить человеческий капитал как совокупность интеллектуальных, профессиональных, психофизиологических и социально-культурных характеристик (*рис. 1*), способствующих повышению результативности труда, образованию прибыли и обеспечивающих рост доходов работников.

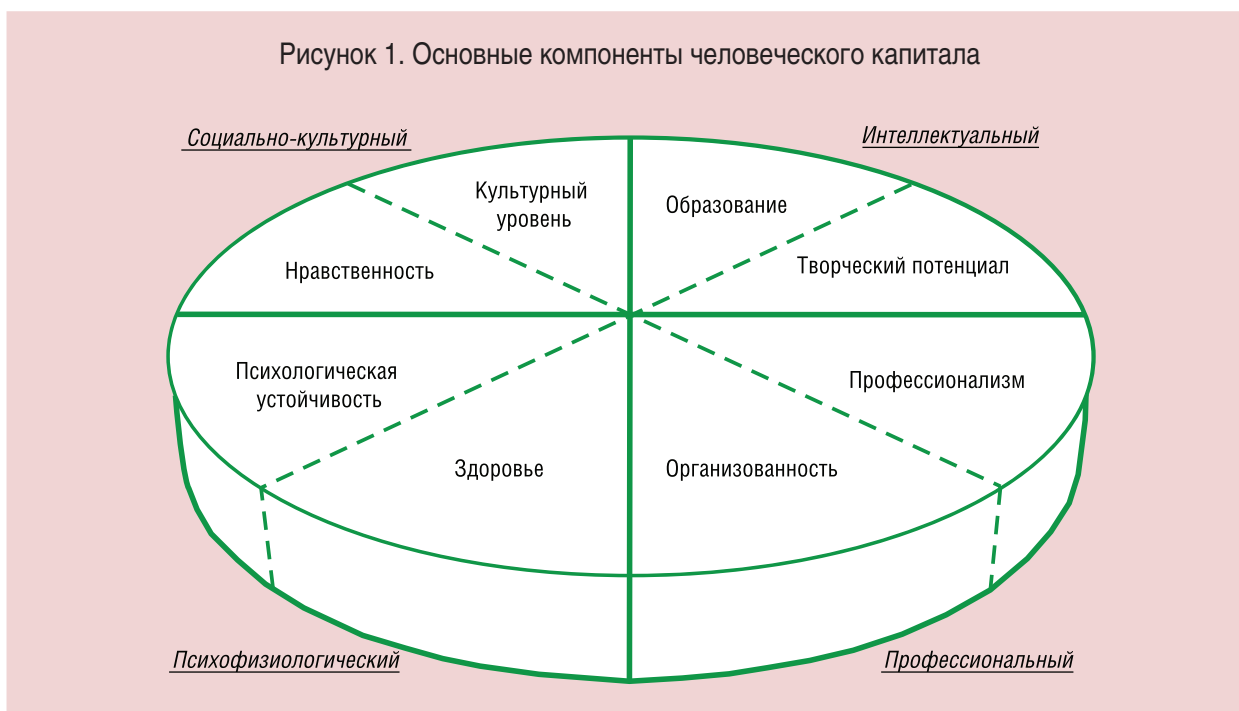
Вышеизложенные методологические положения позволяют:

1) составить представление о многокомпонентной структуре человеческого капитала и необходимости персонификации способностей и качеств;

2) солидаризироваться с мнением ряда исследователей (Г. Беккер, М. Блауг, В.М. Гальперин, Е.А. Гришнова, А.И. Добрынин, М.М. Критский, П.М. Перушкевич, Л.Г. Симкина, И.В. Соболева, Л. Туроу, И.Г. Ушачев, Т. Шульц и др.) о том, что сформулированные в теории человеческого капитала трудами отечественных и зарубежных учёных (А.А. Богданов, Э. Денисон, Дж. Кендрик, К. Маркс, А. Маршалл, Дж. Минцер, У. Петти, А. Смит, С.Г. Струмилин, С. Фишер и др.) такие экономические категории, как труд и рабочая сила, являются узкими для выражения роли человека в инновационной экономике [2, 7, 10].

Происходит, как замечает В.А. Медведев, «постепенная утрата рабочей силой классических свойств товара», когда неминуемые продавцы рабочей силы, сохраняя

Рисунок 1. Основные компоненты человеческого капитала



прежнюю форму отношений наемного труда, трансформируют их «в направлении договорного сотрудничества по использованию производственных ресурсов, в частности человеческого капитала» [9].

Таким образом, становится очевидной, во-первых, ограниченность оценок человеческого капитала как запаса производительных способностей и, во-вторых, потребность в углубленном рассмотрении факторов конкурентоспособности человеческого капитала.

Тем не менее к настоящему времени остаются малоисследованными особенности формирования таких важных компонентов человеческого капитала, как умения, навыки работников, интеллектуальность кадров, формирующих результативные признаки профессионализма и, соответственно, факторы роста знаниевых активов и уровня инновационности.

Человеческий капитал как ресурс инновационного развития рассматривается большинством аналитиков лишь в аспекте подготовки управленческих кадров и научно-исследовательских специалистов в области инновационной деятельности. Однако этот необоснованно суженный подход не сочетается с представлением человеческого капитала как формы проявления человеческого потенциала.

Как известно, начиная с 1990 г., ООН ежегодно публикует отчет, в котором приводится индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП), отражающий цель общественного прогресса. Расчет индекса строится на минимальном наборе базовых показателей, регулярно рассчитываемых по сопоставимой методике для различных стран.

К числу базовых показателей отнесены:

◆ средняя ожидаемая продолжительность жизни при рождении, характеризую-

щая здоровье населения (согласно Уставу Всемирной организации здравоохранения, здоровье – это состояние полного физического, духовного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней или физических дефектов);

◆ доля грамотных в возрасте 15 лет и старше, а также показатель полноты охвата обучением во всех видах учебных заведений;

◆ ВВП на душу населения.

Вероятно, не требуется большого числа аргументов, чтобы показать очевидную ограниченность и недостаточность приведенных показателей для составления полномасштабных характеристик человеческого капитала.

Используемые в практике методики анализа и оценки человеческого капитала (Э. Флемхольц, В.И. Малюк) не учитывают влияния психофизиологических и социально-культурных составляющих человеческого капитала, что также затрудняет обоснование действенных механизмов мотивации и стимулирования персонала.

Вопросы оценки состояния человеческого капитала, эффективности его отдачи, определения соотношения затрат на создание человеческого капитала и на производство продукции, как показывает изучение литературных источников, остаются практически не освещенными, несмотря на то, что качество человеческих ресурсов в экономической системе выступает главным фактором, обеспечивающим эффективность и рост национальной экономики, в том числе и сельского хозяйства.

Существующие в статистике показатели отражают в основном использование трудовых ресурсов и не раскрывают противоречия, например, между высоким уровнем квалификации работника (умением) и низкой заинтересованностью (желанием) максимально реализовать это умение.

Отсюда важнейшей проблемой методологии управления человеческим капиталом в экономической системе, ориентированной на инновации, является создание инструментария для оценки качества человеческого капитала и эффективности его использования в экономике.

В связи с этим ниже сформирован комплекс критериев и показателей оценки состояния и использования человеческого капитала, например, в сельскохозяйственных организациях (табл. 1).

Вышеприведённый комплекс показателей может быть использован менеджментом для осуществления мониторинга состояния и тенденций использования человеческого капитала в сельскохозяйственном производстве. Тем самым формируется возможность выявления динамики характеристик человеческого капитала, обнаружения положительных и негативных тенденций в его развитии. Это позволит обосновывать и своевременно принимать управленческие решения по эффективному использованию человеческого капитала.

Таблица 1. Критерии и показатели оценки состояния и использования человеческого капитала сельскохозяйственных организаций

| | Критерии | | | |
|---|---|---|--|---|
| | Интеллектуальный | Профессиональный | Психофизиологический | Социально-культурный |
| Показатели оценки состояния человеческого капитала | <ol style="list-style-type: none"> 1. Средняя продолжительность обучения, лет 2. Доля работников с высшим образованием в общей численности работающих, % 3. Количество работников, владеющих иностранными языками, чел. 4. Количество рационализаторских предложений, шт. в год 5. Средний коэффициент умственного развития, баллов 6. Количество работников, владеющих навыками делового общения, чел. 7. Количество обращений в информационно-консультационные службы, шт. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Общая продолжительность обучения по специальности, лет 2. Стаж работы в сельском хозяйстве, лет 3. Коэффициент насыщенности специалистами, % 4. Периодичность повышения квалификации, раз в год 5. Количество работников, прошедших курсы повышения квалификации за последние 5 лет, чел. 6. Затраты на повышение квалификации работников, руб./чел. в год 7. Доля рабочих со средним специальным образованием в общей численности работающих, % | <ol style="list-style-type: none"> 1. Затраты на обеспечение здоровья и улучшение условий труда работников, руб./чел. в год 2. Доля расходов на поддержание здоровья и улучшение условий труда в общих расходах, % 3. Коэффициент частоты несчастных случаев на производстве 4. Коэффициент тяжести несчастных случаев на производстве 5. Общие потери рабочего времени по нетрудоспособности, дн. 6. Средний возраст работников организации, лет 7. Количество работников с хроническими заболеваниями, чел. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Средний уровень доходов работников, руб. 2. Удельный вес увольнений за нарушение трудовой дисциплины, % 3. Расходы на культурное развитие работника, руб./чел. (всего и в том числе самим работником) 4. Удельный вес молодёжи в общей численности работников, % 5. Удельный вес лиц пенсионного возраста в общей численности работников, % 6. Обеспеченность учреждениями культуры на 100 работников, шт. 7. Степень удовлетворённости работой, % |
| Показатели использования человеческого капитала | <ol style="list-style-type: none"> 1. Количество изобретений, патентов, рационализаторских предложений в расчёте на одного работника, всего и шт./чел. 2. Зарплатоёмкость продукции, руб./руб. 3. Количество целевых программ (проектов), в которых участвует организация, шт. 4. Количество инновационных технологий, применяемых в организации, шт. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Потери от брака в расчёте на одного работника, руб./чел. 2. Потери от брака в общих потерях, % 3. Коэффициент отдачи средств, затраченных на повышение квалификации работников 4. Трудоёмкость продукции, чел.-ч./ед. продукции 5. Получено продукции в расчёте на 1 чел.-ч., ед. продукции | <ol style="list-style-type: none"> 1. Коэффициент использования рабочего времени 2. Потери продукции из-за болезней и травм в расчёте на одного работника, руб./чел. 3. Потери продукции из-за болезней и травм в общих потерях продукции, % 4. Коэффициент отдачи средств, затраченных на обеспечение здоровья 5. Коэффициент работоспособности | <ol style="list-style-type: none"> 1. Коэффициент текучести кадров 2. Потери от конфликтов в расчёте на одного работника, руб./чел. 3. Потери от конфликтов в общих потерях, % 4. Потери от нарушений дисциплины в расчёте на одного работника, руб./чел. 5. Потери от нарушений дисциплины в общих потерях, руб./чел. |
| Производительность труда Получено прибыли в расчёте на 1 чел.-ч., руб. | | | | |

Решение задач развития и повышения эффективности использования человеческого капитала многие исследователи обоснованно связывают с улучшением профессиональной подготовки и качеством обучения.

Кардинально изменившаяся социально-экономическая ситуация в России позволяет выявить ряд конкретных факторов, диктующих необходимость совершенствования и повышения эффективности модели подготовки специалистов, прежде всего к переходу от непрерывной системы по большому количеству направлений подготовки к двухуровневой: бакалавр – магистр. Необходимо выделить барьеры, препятствующие развитию современной системы непрерывного профессионального образования в России.

«Барьеры» – это те явления, противоречия, риски, которые могут стать препятствиями на пути становления системы непрерывного профессионального образования как основы становления инновационной и одновременно образовательной (образование как базис инновационного развития экономики) экономики в логике инновационного социально-экономического развития России на ближайшее 20-летие [13].

К ним относятся следующие виды барьеров: образовательные, социальные, экономические, территориальные, административные, организационные, правовые и духовно-культурные барьеры. Рассмотрим некоторые из них.

Социальные барьеры

Расширение зоны деградации человеческого капитала. Это понятие означает многослойный социальный феномен, складывающийся из целого ряда взаимосвязанных процессов, к числу которых относятся:

- депопуляция, и прежде всего сокращение численности населения в трудоспособном возрасте;

- ухудшение здоровья населения, саморазрушительное поведение (алкоголизм, курение, наркомания);
- нарастающая инвалидизация;
- падение трудовой морали и этики;
- утрата или «моральный износ» квалификации и образования;
- отсутствие возможностей или желания получить современное образование, повысить квалификацию или пройти переподготовку.

Эти процессы получили развитие среди значительных социальных континентов и территорий.

Результаты многочисленных исследований подтверждают, что с точки зрения доступности качественного образования такие ресурсы, как культурный и социальный капитал семьи учащегося, чрезвычайно важны. Среди социокультурных факторов доступности качественного образования стоит выделить прежде всего образование родителей, сферу их занятости, занимаемую должность, а также состав и размер семьи учащегося (полные – неполные семьи, количество братьев и сестер).

Урбанистическое отчуждение сельской молодежи от родного сельского социума. Разрыв между качеством подготовки в сельской и городской системах образования, наличие «эффекта невозвращения» сельской молодежи, которая прошла обучение в вузах больших городов, ведут к деградации качества сельского населения и «обезлюживанию» сельских районов России, особенно центральных районов, северного Нечерноземья, районов Сибири, северных территорий. Возник императив создания системы непрерывного крестьянского образования в сельском социуме России на основе создания сети крестьянских университетов с учетом ноосферно-биосферного статуса регионов и особенностей хозяйственного природопользования в этих регионах.

В первую очередь речь идет о небрежном, а порой и откровенно безразличном отношении к человеку труда. Проблемы профессионального образования, кадровой политики, занятости и безработицы оказались вытесненными на периферию экономического и в целом общественного сознания. Негативные последствия такого рода недооценок человеческого капитала проявляются повсеместно. Это выражается, например, в нежелании руководителей многих предприятий всерьез заниматься вопросами подготовки квалифицированных работников в надежде, что проблему удастся решить за счет возвращения «старых» кадров или привлечения работников из стран СНГ.

При этом в аналитических выкладках остаётся недостаточно выраженной зависимость увеличения трудовых возможностей работников от состояния их здоровья и безопасных условий труда, развития творческой активности и инициативы, уровня организованности и дисциплины, расширения участия работников в управлении производством и других форм проявления и реализации способностей персонала.

Требуется, по большому счёту, разработка концепции эффективного использования и управления человеческим капиталом, в основе которой лежит возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение менеджмента их формировать и направлять на достижение целей, стоящих перед организацией.

В рамках осуществляемого исследования проблемы повышения эффективности использования человеческого капитала сельскохозяйственных организаций раскрывается применительно к условиям Рязанской области специфика мотивации работников сельского хозяйства, обусловленная особой социальной структурой, присущими только сельским жителям нормами поведения, близостью природы.

Принимая во внимание указанные особенности, мы структурировали мотивы к труду по признакам внутренней и внешней принадлежности к работнику (рис. 2).

С учетом задач менеджмента по выработке рациональных управленческих воздействий на персонал выражена и сопоставлена содержательность мотивационных устремлений работников. Для этого произведено разграничение работников конкретных предприятий на группы по признаку значимости мотивов, определенных на основе данных анкетного опроса.

Полученные комбинации элементов мотивационного комплекса соотнесены с группами работников следующим образом:

1. Высокий уровень мотивационного комплекса:

$$M_1 > M_3 > M_4 > M_2; M_1 > M_4 > M_3 > M_2; M_1 > M_3 > M_2 > M_4$$

2. Средний уровень мотивационного комплекса:

$$M_3 > M_1 > M_2 > M_4; M_3 > M_1 > M_4 > M_2; M_3 > M_2 > M_1 > M_4$$

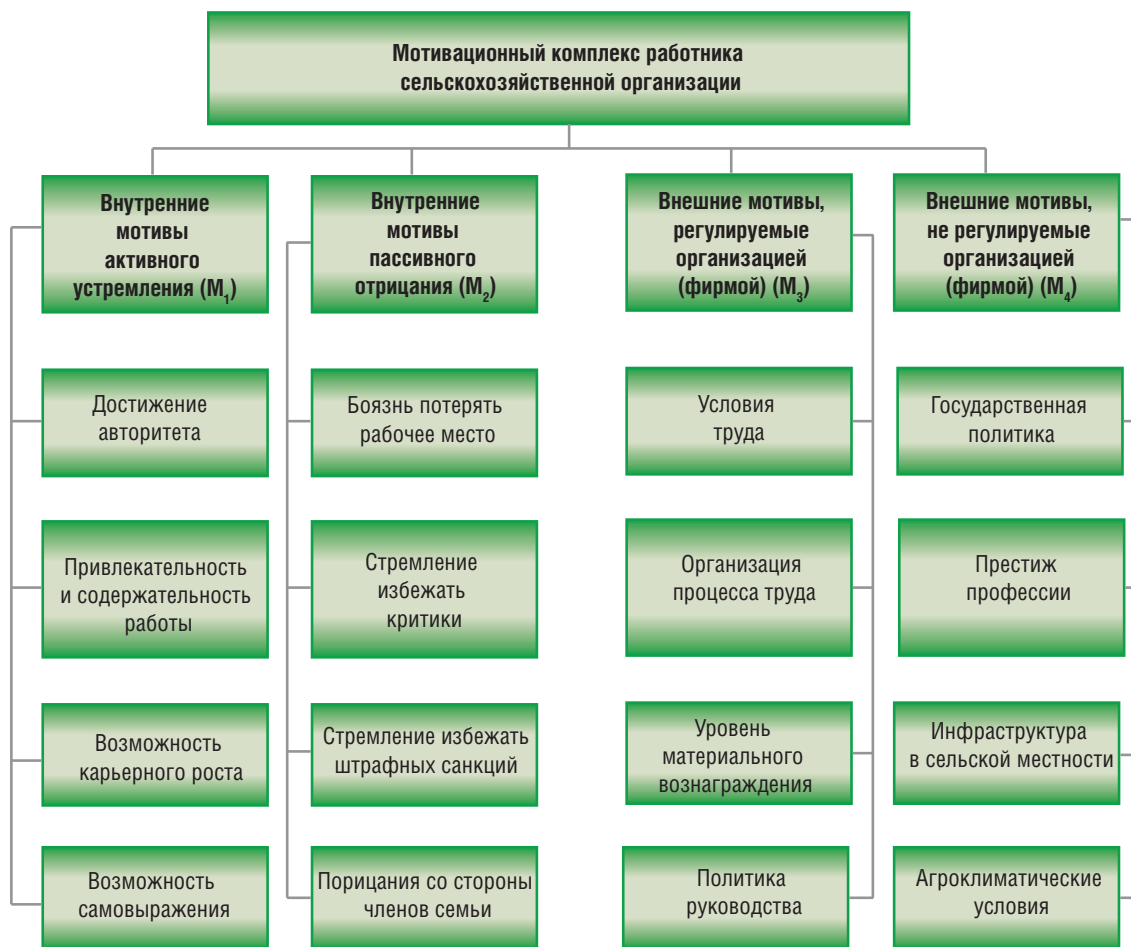
3. Низкий уровень мотивационного комплекса:

$$M_2 > M_3 > M_1 > M_4; M_2 > M_3 > M_4 > M_1; M_2 > M_4 > M_3 > M_1$$

Для первой группы работников, обладающих высокими мотивационными устремлениями, характерно преобладание моральных факторов (общественное признание деятельности, возможность самовыражения и т.д.). Таким работникам следует поручать выполнение тех видов работ, где требуется высокое качество труда, от которого во многом зависят конечные результаты деятельности.

Для работников второй группы приоритетными являются факторы материальной мотивации, что требует их закрепления за участками работ, где имеется чёткая связь результатов труда с его оплатой и необходимо обеспечить его высокую производительность.

Рисунок 2. Мотивационный комплекс работника сельскохозяйственной организации



Работники третьей группы отличаются слабым реагированием на факторы материальной мотивации. За ними будет рациональным закреплять работы, которые не оказывают прямого влияния на конечные результаты деятельности организации (вспомогательные и обслуживающие производства).

Главным мотивом удовлетворённости трудом работников сельскохозяйственных организаций Рязанской области является уровень материального вознаграждения. Подтверждением тому стали данные анкетного опроса, согласно которым более 70% респондентов основным мотивом к работе считают размер материальных выплат. Большинство обслуживающего персонала на фермах КРС, операторов машинного доения и трактористов-машинистов обладают средним уровнем мотивационного

комплекса. Учитывая присущий им экономический интерес, можно отметить, что наиболее действенным способом повышения эффективности использования человеческого капитала является применение систем вознаграждений, тесно связанных с результатами работы и качеством выпущенной продукции.

Таким образом, работники сельскохозяйственных организаций, обладающие средним уровнем мотивационного комплекса, в наибольшей степени подвержены воздействию мотива материального вознаграждения.

Обобщение результатов анкетного опроса позволяет ориентировать систему материального вознаграждения на дифференциацию оценок труда работников по их вкладу в общий успех организации с учетом качества выполненных работ.

При этом показатель индивидуального вклада работника требуется рассматривать не только как коэффициент, отражающий количественную оценку меры трудового участия отдельного работника в общих результатах труда структурного подразделения (коэффициент трудового участия – КТУ), но и как компонент мотивационного комплекса. В связи с этим в исследовании предложен и апробирован показатель «коэффициент использования человеческого капитала» (КИЧК), отражающий как роль работника в конечных (или промежуточных) результатах деятельности подразделения, так и качество выполненных работ.

С целью определения величины коэффициента использования человеческого капитала необходимо за анализируемый период (производственный цикл или год) для всех работников структурного подразделения провести оценку по десятибалльной шкале по следующим наиболее значимым критериям, полученным в результате опроса экспертов:

P_1 – оценка за своевременность выполнения работы, баллов;

P_2 – оценка за качество выполненной работы, баллов;

P_3 – оценка за трудовую дисциплину, баллов;

P_4 – оценка за сложность выполненной работы, баллов.

Итоговое значение балльной оценки по предложенным критериям рассчитывается с учётом КТУ и весовых коэффициентов значимости, полученных в результате опроса экспертов (P_1 и P_2 получили величину весовых коэффициентов значимости 0,3, а P_3 и P_4 – 0,2) (табл. 2).

$$P_{\text{общ}} = \text{КТУ} \times (0,3P_1 + 0,3P_2 + 0,2P_3 + 0,2P_4)$$

$$P_1, P_2, P_3, P_4 \in [1; 10]$$

$$K_{\text{ичк}_i} = \frac{P_{\text{общ}_i}}{\sum_{i=1}^n P_{\text{общ}_i}},$$

где i – порядковый номер работника структурного подразделения;

n – количество работников в структурном подразделении.

При расчёте премии работника должно быть учтено несколько составляющих:

- индивидуальный $K_{\text{ичк}}$;
- результаты работы бригады (относительно планового задания по надоям, приросту, урожайности, качеству выполненных работ);
- общая прибыльность организации.

По результатам хозяйственной деятельности за год за счёт фонда потребления в сельхозорганизации предлагается создавать специальный фонд мотивации, средства которого будут распределяться с учё-

Таблица 2. Данные для расчёта коэффициента использования человеческого капитала в сельскохозяйственных организациях

| Работник | КТУ | Оценка, баллов | | | | $P_{\text{общ}}$ | $K_{\text{ичк}}$ |
|----------|----------------|----------------|----------|----------|----------|-------------------------|-------------------|
| | | P_1 | P_2 | P_3 | P_4 | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1 | КТУ_1 | P_{11} | P_{21} | P_{31} | P_{41} | $P_{\text{общ}1}$ | $K_{\text{ичк}1}$ |
| 2 | КТУ_2 | P_{12} | P_{22} | P_{32} | P_{42} | $P_{\text{общ}2}$ | $K_{\text{ичк}2}$ |
| 3 | КТУ_3 | P_{13} | P_{23} | P_{33} | P_{43} | $P_{\text{общ}3}$ | $K_{\text{ичк}3}$ |
| 4 | КТУ_4 | P_{14} | P_{24} | P_{34} | P_{44} | $P_{\text{общ}4}$ | $K_{\text{ичк}4}$ |
| 5 | КТУ_5 | P_{15} | P_{25} | P_{35} | P_{45} | $P_{\text{общ}5}$ | $K_{\text{ичк}5}$ |
| 6 | КТУ_6 | P_{16} | P_{26} | P_{36} | P_{46} | $P_{\text{общ}6}$ | $K_{\text{ичк}6}$ |
| 7 | КТУ_7 | P_{17} | P_{27} | P_{37} | P_{47} | $P_{\text{общ}7}$ | $K_{\text{ичк}7}$ |
| Σ | 1,00 | - | - | - | - | $\Sigma P_{\text{общ}}$ | 1,00 |

том коэффициента использования человеческого капитала следующим образом: 25% направляется в резервный объём средств для покрытия возможного перерасхода фонда заработной платы; из оставшейся суммы 25% направляется на премирование руководителей и специалистов, 75% – на премирование рабочих. Премии могут выплачиваться по результатам завершения производственных циклов (посев, сбор урожая и т.д.) пропорционально $K_{\text{ИЧК}}$. При этом в случае отсутствия сотрудника на работе от 3 до 5 дней в месяц размер премии сокращается на 25%, в течение 10 и более дней – на 100%. В конце года резервный объём средств может быть полностью распределен между работниками организации.

В сочетании с комплексом инструментов материального мотивирования труда целесообразно использовать социально ориентированную систему инструментов воздействия, создаваемую на основе субсидирования части затрат на строительство жилья для работников, частичного погашения задолженности за жильё или кредита на автомобиль и т.д.

Возможно также осуществлять льготную продажу сотрудникам продукции сельхозорганизации собственного производства (например, мяса или молока по

цене несколько ниже рыночной, исходя из финансово-экономических возможностей организации, что увеличивает ответственность персонала за качество работы). В этом случае работник будет меньше времени затрачивать на ведение домашнего хозяйства и, следовательно, больше отдыхать и культурно развиваться. Важно не заменять заработную плату натуральными выплатами продукцией, а лишь предоставлять возможность работникам приобретать объём продукции, не превышающий в стоимостном выражении 50% размера их номинальной заработной платы. Если выдавать работникам больший объём продукции, то ее излишки им придется сбывать.

Апробация и внедрение проектных разработок по совершенствованию механизма активизации побуждений работников к высокопроизводительному труду в сельскохозяйственных организациях Рязанской области, относящихся к разным группам по уровню бизнес-привлекательности, показали, во-первых, положительный эффект от их реализации в исследуемых объектах и, во-вторых, наибольшую отдачу от внедрения разработок в группах со средней и низкой бизнес-привлекательностью сельскохозяйственного производства (табл. 3).

Таблица 3. Изменение показателей выработки продукции в сельскохозяйственных организациях Рязанской области по результатам внедрения механизма активизации побуждений работников к высокопроизводительному труду

| Показатели | Произведено продукции в расчёте на 1 чел.-час. | | |
|---------------------------|--|-----------|------------------------------|
| | Зерна, ц | Молока, ц | Прироста живой массы КРС, кг |
| СПК «Заря» | | | |
| До внедрения (2009 г.) | 1,54 | 0,27 | 1,60 |
| После внедрения (2011 г.) | 1,41 | 0,29 | 1,74 |
| Коэффициент изменения | 0,92 | 1,05 | 1,08 |
| СПК «Лакаш» | | | |
| До внедрения (2009 г.) | 2,00 | 0,29 | 1,99 |
| После внедрения (2011 г.) | 1,89 | 0,31 | 2,13 |
| Коэффициент изменения | 0,94 | 1,08 | 1,07 |
| СПК «Светлый путь» | | | |
| До внедрения (2009 г.) | 2,78 | 0,32 | 3,10 |
| После внедрения (2011 г.) | 2,38 | 0,33 | 3,27 |
| Коэффициент изменения | 0,86 | 1,03 | 1,06 |

В исследуемых сельскохозяйственных организациях произошёл рост показателей производства молока и прироста живой массы КРС в расчёте на 1 чел.-час. Сравнение темпов изменения выработки продукции в организациях, где осуществлялось внедрение разработок по совершенствованию механизма активизации побуждений работников к высокопроизводительному труду, и в организациях, идентичных им по параметрам выборки (СПК «Родина», СПК «Красный Маяк», СПК «Успенский»), показало, что в первых — динамика выра-

ботки продукции имеет лучшую тенденцию: темпы изменения выработки по зерновой продукции выше на 6 — 17 процентных пунктов, по молоку — на 1 — 5 п.п., по приросту живой массы КРС — на 3 — 14 п.п.

Таким образом, апробируемый мотивационный комплекс позиционируется как эффективный инструмент повышения отдачи человеческого капитала, способствующий интенсификации производства, росту выработки продукции в расчёте на 1 чел.-час и в целом конкурентоспособности сельского хозяйства.

Литература

1. Беккер, Г. Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ, с особым акцентом на образование / Г. Беккер. — Чикаго: Издательство «The University of Chicago Press», 1993. — 390 с.
2. Богачев, В.Н. К вопросам теории и методологии национального богатства / В.Н. Богачев // Проблемы национального богатства в трудах В.Н. Богачева. — М: ИЭ РАН, 1995. — 236 с.
3. Буров, М.П. К вопросу о качестве рабочей силы / М.П. Буров // Землеустройство, кадастр и мониторинг земель. — 2010. — № 4. — С. 80-85.
4. Гришнова, Е.А. Человеческий капитал: формирование в системе образования и подготовки / Е.А. Гришнова. — Киев: Знания, 2001. — 254 с.
5. Дятлов, С.А. Основы теории человеческого капитала / С.А. Дятлов. — СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1994. — 155 с.
6. Иванов, Н. Человеческий капитал и глобализация / Н. Иванов // Мировая экономика и международные отношения. — 2004. — № 9. — С. 19-32.
7. Критский, М.М. Человеческий капитал / М.М. Критский. — Л.: Изд-во ЛГУ, 1991. — 120 с.
8. Малюк, В.И. Оценка влияния уровня трудового потенциала на продуктивность промышленного производства / В.И. Малюк, К.П. Голоскоков // Вестник ИНЖЭКОНА. — 2008. — № 2. — С. 45-53.
9. Медведев, В.А. Перед вызовами постиндустриализма: взгляд на прошлое, настоящее и будущее экономики России / В.А. Медведев. — М.: Альпина Паблишер, 2003. — 438 с.
10. Человеческий капитал и проблемы формирования инновационной экономики: монография / Л.Г. Симкина, М.М. Критский, Т.Л. Судова, Т.А. Селищева и др. — СПб.: СПбГИЭУ, 2007. — 227 с.
11. Туроу, Л. Будущее капитализма: как сегодняшние экономические силы формируют завтрашний мир / Л. Туроу. — Лондон: Издательство «Penguin» (Non-Classics), 1997. — 400 с.
12. Шульц, Т. Инвестиции в человеческий капитал: роль образования и научных исследований / Т. Шульц. — Нью-Йорк: Издательство «Free Press», 1970. — 272 с.
13. Современное состояние и перспективы развития системы непрерывного профессионального образования в России: монография / А.И. Федорков и др. — СПб.: СПбГИЭУ, 2010. — 328 с.