

УДК 631.158:658.310.82

**К ВОПРОСУ ОБЕСПЕЧЕНИЯ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ
СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ РАБОЧЕЙ
СИЛЫ В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ**

*Кириченко И.С., аспирант отдела экономики и социологии
труда*

*ГНУ Всероссийский НИИ организации производства, труда и
управления в сельском хозяйстве,
Москва, Россия*

Ключевые слова: *рынок труда, спрос и предложение, рабочая
сила, баланс трудовых ресурсов.*

*Работа посвящена проблеме обеспечения сбалансированности
спроса и предложения рабочей силы на аграрном рынке труда, рассмо-
трены показатели спроса и предложения, причины дисбаланса и пути
обеспечения сбалансированности, одним из которых является возрожде-
ние практики разработки прогнозных балансов трудовых ресурсов.*

Состояние сельского хозяйства во многом зависит от эффектив-
ности функционирования аграрного рынка труда. Рынок труда, не отве-
чающий современным требованиям, становится препятствием на пути
технично-технологической модернизации и инновационного развития
отрасли в результате отсутствия необходимого кадрового обеспечения.

Спрос и предложение рабочей силы являются специфическим об-
щественным механизмом, устанавливающим баланс интересов работ-
ников, предпринимателей и государства, включающим в себя систему
реализации социально-трудовых отношений. Субъектами рынка труда
являются наемные работники и их объединения, работодатели и их со-
юзы, государство и его органы.

Спрос на рабочую силу - это потребность сельскохозяйственного
производства в работниках соответствующего уровня образования, про-
фессиональной подготовки и квалификации. В пореформенный период
спрос на рабочую силу в аграрном секторе существенно изменил свою
структуру из-за появления новых условий хозяйствования. Спрос на ра-
бочую силу обеспечивают не только организации различных организа-
ционно-правовых форм хозяйствования. Особенностью роста занятости

сельского населения на нынешнем этапе развития экономики является распространение занятости в неформальном секторе.

Спрос на рабочую силу в сельхозорганизациях определяется штатными нормативами и другими положениями о нормативной численности работников предприятий, в малых формах хозяйствования имеющийся трудовой потенциал семьи в основном определяет масштабы используемой рабочей силы.

Предложение на рынке труда формируют различные категории экономически активного населения, среди них выделяют: безработных, число которых пополняется выпускниками учебных заведений; имеющих работу, но ищущие другую; занятых, которые в силу различных причин, рискуют остаться без работы.

В силу специфических условий сельского хозяйства (предприятие, как правило, является градообразующим местожительства работников при крайне низкой их мобильности к смене местожительства) предложение рабочей силы определяется проживающим здесь трудоспособным населением [1].

Неравенство между спросом и предложением обуславливается дисбалансом между количеством рабочей силы, формирующим предложение на рынке труда, и количеством рабочих мест, которые определяют спрос.

При возрастающей потребности в рабочей силе на сегодня сохраняется проблема несоответствия спроса и предложения: более 80% составляют вакансии по рабочим профессиям. Несоответствие спроса и предложения рабочей силы проявляется в следующем:

- недостаток на рынке труда числа специалистов, имеющих востребованные профессии и соответствующую квалификацию, в первую очередь для работы на новой высокопроизводительной технике, оборудовании, при применении новых технологий и инновационного развития отрасли;

- условия труда, предлагаемые работодателями, не являются привлекательными для лиц, ищущих работу (низкая заработная плата, сезонный характер занятости, территориальное несоответствие между местом жительства и местом работы и т.д.);

- отсутствие организационных механизмов, позволяющих образовательным учреждениям взаимодействовать с работодателями по составлению прогноза потребностей в кадрах;

- отсутствие действенного и эффективного государственного регулирования подготовки требуемого количества квалифицированных кадров в соответствии с потребностями рынка труда.

Следовательно, происходит незаполнение кадровой потребности работодателей как имеющимся составом местных трудовых ресурсов, так и составом безработных граждан.

Нарастающий дефицит квалифицированных кадров становится фактором, ограничивающим дальнейшее развитие сельского хозяйства. На наш взгляд, обеспечение сбалансированности спроса и предложения рабочей силы в отрасли возможно двумя путями:

- 1) разработка заказа системе образования на подготовку рабочей силы, требуемой отрасли по профессиональному составу и уровню квалификации, на основе определения в прогнозном балансе трудовых ресурсов потребности в рабочей силе;

- 2) развитие территориальной трудовой миграции для покрытия текущей кадровой потребностей работодателей.

В целях обеспечения сбалансированности спроса и предложения рабочей силы требуется координация действий работодателей и социальных институтов (в первую очередь органов службы занятости) как на этапе прогнозирования перспективной потребности в квалифицированных кадрах, так и на этапе заполнения существующих вакансий [2].

Формирование спроса в профессионально-квалификационном составе рабочей силы в сельском хозяйстве и его обеспечение становится настоятельной необходимостью. Одним из инструментов этого призван стать прогнозный баланс трудовых ресурсов. Разработку такого баланса на 2013-2015 гг. уже осуществило Министерство труда и социальной защиты.

Осуществленный прогноз занятости по разделам ОКВЭД не учитывает сохраняющийся в стране принцип отраслевого управления экономикой. На наш взгляд, необходимо усилить обоснование отражения сельского хозяйства на следующем этапе разработки прогнозного баланса не в ОКВЭДовской версии, как это осуществлено на период 2013-2015 годов, а как целостной отрасли, включающей сложившиеся формы хозяйствования (сельхозорганизации, К(Ф)Х, включая индивидуальных предпринимателей, товарные хозяйства населения), с одной стороны, и неосновное производство - с другой. Кроме того необходимо разработать систему прогнозных показателей, отражающую спрос хозяйствующих субъектов на труд, дифференцированный в требуемых профессиях и квалификациях, чего не содержит возобновляемая в стране практика составления балансов трудовых ресурсов. Не учитывая эти особенности сельского хозяйства при разработке прогнозного баланса трудовых ресурсов, невозможно обеспечить сбалансированность спроса и предложения рабочей силы в отрасли.

Библиографический список:

1. Методические рекомендации по занятости работников сельскохозяйственного производства [Электронный ресурс] / М., 2002. URL: <http://www.opengost.ru/iso/2037-metodicheskie-rekomendacii-po-zanyatosti-rabotnikov-selskokozyaystvennogo-proizvodstva.html>

2. Новиков В.В. Регулирование процессов трудовой миграции как механизм повышения сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда // Спрос и предложение на рынке труда и рынке образовательных услуг в регионах России: Сб. докладов по материалам Четвертой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (31 октября – 1 ноября 2007 г.). Кн. II. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2007. – с. 195-201.

**TO THE QUESTION OF ENSURING BALANCE OF
SUPPLY AND DEMAND OF LABOR IN AGRICULTURE**

Kirichenko I.S.

Key words: *labor market, supply and demand, labor, balance of a manpower.*

Work is devoted to a problem of ensuring balance of supply and demand of labor on an agrarian labor market, indicators of supply and demand, the reason of an imbalance and a way of ensuring the balance one of which is revival of practice of development of expected balances of a manpower are considered.