

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РФ
ДЕПАРТАМЕНТ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ
И ОБРАЗОВАНИЯ
ФГОУ ВПО «ТВЕРСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННАЯ
АКАДЕМИЯ»**

О. В. КУДРЯВЦЕВА

**ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ
ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
РАБОЧЕЙ СИЛЫ
НА СЕЛЕ**

ТВЕРЬ 2010

УДК: 631.158
К 89

Рецензенты:

Доктор экономических наук, профессор *Б. П. Панков*

Доктор экономических наук, профессор *Ю.Т. Фаринюк*

Кандидат экономических наук, доцент *В. Я. Малахова*

Кудрявцева О. В.

К 89 Экономический механизм формирования и использования рабочей силы на селе: монография. – Тверь: «АгросферА» ТГСХА, 2010. – 141 с.

ISBN 978-5-91488-046-7

В работе рассмотрены теоретические и методологические подходы к исследованию процесса формирования и использования рабочей силы. На примере Тверской области проведен комплексный анализ состояния социально-демографической ситуации на селе, определены основные направления повышения численности экономически активного сельского населения и эффективности использования работников сельскохозяйственных предприятий. Выявлены элементы, позволяющие совершенствовать экономический механизм формирования и использования рабочей силы в сельской местности.

Монография представляет интерес для научных работников, аспирантов, студентов, преподавателей экономических вузов, практических работников АПК.

УДК: 631.158

ISBN 978-5-91488-046-7

*Рекомендовано к изданию Ученым советом
ФГОУ ВПО «Тверская государственная сельскохозяйственная академия». Протокол № 9 от 31 марта 2010 г.*

© Кудрявцева О. В., 2010

© Оформление.

Издательство «АгросферА» ТвГСХА, 2010

ВВЕДЕНИЕ

В условиях суженного демографического воспроизводства проблема формирования и эффективного использования рабочей силы в сельской местности становится очень важной. Естественные источники пополнения рабочей силы в значительной степени исчерпаны, о чем свидетельствуют низкий уровень рождаемости, растущая смертность и диспропорции в половозрастном составе населения. Данная ситуация усугубляется значительным отставанием социально-экономического развития села по сравнению с городом, что приводит к миграции молодежи из сельской местности.

Проблемы с развитием материально-технической базы крупного аграрного производства и недостаток рабочих мест в сельской местности привели к тому, что процесс формирования рабочей силы нарушился. В условиях падения производительности труда, ослабления материальной заинтересованности работников в результатах труда ухудшается эффективность использования рабочей силы, происходит отток ее наиболее квалифицированной части в другие отрасли производства.

Отсутствие эффективных механизмов формирования и использования рабочей силы тормозит преодоление негативных тенденций в профессионально-квалификационной структуре работников сельского хозяйства. Все это усиливает актуальность исследуемой проблемы.

Общим вопросам формирования и использования рабочей силы посвящены труды А. А. Бреева, Б. В. Генкина, А. А. Горелова, А. Г. Коровкина, В. Г. Костакова, Л. А. Костина, А. Э. Котляра, А. И. Рофе и многих других ученых.

В аграрном секторе экономики изучению данной проблемы отражено в работах Л. П. Богдановой, А. В. Богдановского, Л. В. Бондаренко, Е. В. Горшениной, А. И. Гулейчика, Т. И. Гуляевой, Н. К. Долгушкина, В. И. Еремина, Л. А. Ефимовой, Е. В. Зубковой, С. С. Карпухина, В. Я. Малаховой, В. Ф. Машенкова, Я. Я. Мауля, А. В. Медведева, Б. П. Панкова, Н. А. Первых, Л. А. Плотницыной, Н. И. Прока, В. Е. Розова, А. Н.

Семина, Г. Е. Смирнова, Н. Г. Тарасова, Б. И. Шайтана, Ю. Н. Шумакова и др.

Вместе с тем многие аспекты формирования и использования рабочей силы в сельской местности исследованы недостаточно. Особенно это касается методологических вопросов выявления резервов увеличения численности экономически активного населения и эффективности его использования в сельской местности, а также расчета потребностей в работниках с учетом их возрастной структуры. Важная общенациональная и общеэкономическая значимость совершенствования формирования и использования рабочей силы в сельской местности и недостаточная ее изученность обусловили выбор темы данной монографии. В работе обоснованы научно-методические положения и практические рекомендации совершенствования экономического механизма формирования и использования рабочей силы в сельской местности.

В монографии исследованы система социально-экономических отношений, возникающих в процессе формирования и использования рабочей силы в сельской местности, а также рабочая сила и кадровый потенциал сельскохозяйственных организаций Тверской области.

Теоретической и методологической базой послужили труды отечественных и зарубежных ученых, занимающихся теоретическими и практическими аспектами в области труда и трудовых ресурсов, а также монографии отечественных учёных по вопросам формирования и использования рабочей силы и нормативно-правовые акты по данной проблеме.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА СЕЛЕ

1.1. Понятия «трудовой потенциал», «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «персонал (кадры)»

В процессе труда работники создают продукцию, используя рабочую силу, т. е. способности, необходимые в данной трудовой деятельности. Рабочая сила выражает совокупность экономических отношений по отбору и включению способностей людей к труду в производственную деятельность и в общественно-трудовой процесс. Причем отбор способностей для конкретного вида труда не только охватывает наличные в данный момент знания, умения, навыки, но и включает формирование и развитие у действующих и будущих работников таких качеств, которые необходимы для использования в общественном производстве в условиях научно-технического прогресса.

В экономике рабочую силу отождествляют с такими понятиями, как трудовой потенциал, трудовые ресурсы, персонал (кадры).

Понятие «трудовой потенциал» возникло в 70–80-е годы XX века в связи с необходимостью активизации и эффективного использования возможностей, связанных с личным фактором. Возникновение категории «трудовой потенциал» отражает назревшие потребности практики в выявлении недоиспользованных возможностей и резервов экономического роста, лежащих на стороне человеческого фактора и связанных с недоучетом интеграционного характера многих процессов в воспроизводстве рабочей силы, трудовых ресурсов, населения [4, с. 40].

Понятие «трудовой потенциал» имеет неоднозначное толкование у различных авторов. Это объясняется частично тем, что разработка данной проблемы осуществляется объединенными усилиями ученых в разных областях науки. Данной проблемой занимаются экономисты, демографы, социологи, философы и др.

В основе понятия «трудовой потенциал» лежит термин *potential*, который несет двойной смысл: с одной стороны, он рассматривается как ресурсная категория и включает в себя источники, средства, ресурсы труда, необходимые для решения какой-либо задачи, достижения определенной цели, возможности отдельного лица, общества, государства в конкретной области [1, с. 25], а с другой – указывает, что эти ресурсы (мощности) скрытые, ибо это «совокупность не только каких-нибудь средств», но и «возможности» [96]. Таким образом, исходя из семантики слова, можно заключить, что трудовой потенциал состоит из двух частей: пассивной (не востребуемые ресурсы общества) и активной (средства, необходимые в данной отрасли производства).

Научные подходы экономистов к трактовке понятия «трудовой потенциал» разделены на четыре группы.

Первая группа исследователей отождествляет трудовой потенциал в количественном и качественном отношении с трудовыми ресурсами. Например, Г. П. Сергеева и Л. С. Чицова считают, что «трудовой потенциал – это те ресурсы труда, которыми располагает общество. Численность трудоспособного населения и его качественные характеристики (пол, возраст, образование, профессиональная подготовка, квалификация и т. д.) определяют реальное значение трудового потенциала. Улучшение качественных характеристик практически увеличивает трудовой потенциал в рамках одной и той же численности трудоспособного населения» [125, с. 3]. «Трудовой потенциал, – пишет Л. Кунельский, – включает всех граждан, способных участвовать в процессе общественного производства с учетом их физических возможностей, имеющихся знаний и профессионально-квалификационных навыков. Наряду с непосредственно занятой в производстве рабочей силой в него входят и те лица, которые в принципе могут работать, но по каким-либо причинам – социальным и личным – не заняты в народном хозяйстве страны» [55, с. 27]. Подобное определение, в котором под трудовым потенциалом понимаются «соответствующие трудовые ресурсы, рассматриваемые в аспекте единства их качественной и количественной стороны» [51, с. 61], приводят В. Костаков и А. Попов и др. В представленном определении не учитываются люди моложе трудоспособного возраста, которые заняты в общественном производстве. Население моложе трудоспособного возраста, не участвующее в общественном производстве, обладает трудовым потенциалом и составляет его резерв, который в дальнейшем будет использоваться или нет на благо общества в зависимости от соответствующих условий, благоприятных для активизации человеческого фактора.

Вторая группа ученых включает в понятие «трудовой потенциал» элементы производительных сил и производственных отношений. Данный подход дает возможность различать трудовой потенциал на каждом историческом этапе, выделить то особенное, что свойственно данному понятию – право на существование которого зависит прежде всего от его обособленности как экономической категории, что позволяет рассматривать понятие «трудовой потенциал» более расширенно, т. е. в систему трудового потенциала включать население и занятость, образовательный уровень, содержание труда, техническую вооруженность труда, производительность труда. Данная точка зрения представлена у В. В. Оникиенко, который под трудовым потенциалом понимает «совокупность трудоспособного населения, обладающего соответствующей профессионально-квалификационной подготовкой, имеет предложение труда в народном хозяйстве с учетом определенного уровня их технологической и технической оснащенности» [97, с. 4]. В. К. Врублевский трудовой потенциал рассматривает как «со-

вокупного общественного работника и соответствующих условий труда в единстве факторов, отражающих, с одной стороны, его содержание, с другой – социально-экономический характер» [19, с. 25]. Причем ни В. К. Врублевский, ни В. В. Оникиенко в определениях трудового потенциала не учитывают людей, не занятых в общественном производстве. В.К. Врублевский, определяя количественную сторону трудового потенциала, ограничивается функционирующей частью трудовых ресурсов. С этим суждением нельзя согласиться, так как не учтена та часть трудовых ресурсов, которая не занята в общественном производстве, но при соответствующих условиях может быть вовлечена в него. В теоретическом плане попытку учесть население, не функционирующее в производстве, делает Л. Кунельский, хотя на практике учитываются только те, кто заняты в народном хозяйстве [55, с. 27]. Наиболее полно учитывается количественная сторона трудового потенциала в определении данной категории Е. В. Горшениной, которая считает, что трудовой потенциал – это количество трудоспособного населения и его профессионально-образовательный уровень. Количественные характеристики трудового потенциала включают демографическое положение, состояние трудовых ресурсов, эффективность использования рабочей силы. Качественные характеристики охватывают уровень образования и профессионально-квалификационный состав работников [24, с.79].

Третья группа ученых в качественную характеристику трудового потенциала включает три составляющие: психофизиологическую, интеллектуальную и социальную. Например, И. Д. Мацкуляк понимает под трудовым потенциалом «совокупность лиц, способных по своим физическим и духовным качествам участвовать в процессе труда. Речь идет, прежде всего, о здоровье, выносливости, типе нервной системы – обо всем том, что отражает физические и психологические свойства человека (выделение психофизиологической составляющей трудового потенциала). Имеются в виду также его общие и специальные знания, трудовые навыки и умения, обуславливающие способность к труду определенного качества (интеллектуальная составляющая). И наконец, подразумеваются интересы и потребности работника, уровень его сознания и ответственности, социальной зрелости и идейной убежденности» (социальная составляющая) [60, с.11]. В работе В. Цыганкова [152, с. 42] представлены взгляды ученых (В. Буланова, Н. Волгина, Г. Слезингера), выделяющих три составляющие трудового потенциала, представленные выше. Однако Г. Слезингер предполагает объединение экономической и социальной составляющих. Он считает принципиально важным рассматривать проблемы социальной справедливости, с одной стороны, и эффективного труда – с другой, не в их противопоставлении, а в их органическом единстве и взаимообусловленности [там же, с. 42]. «При такой постановке вопроса возникающие совокупные возможности могут быть охарактеризованы понятием социально-трудового

потенциала (СТП), выявление и использование которого призваны обеспечить достижение экономического роста за счет факторов, зависящих от человека и его трудовой деятельности. При их определении можно исходить из целесообразности выделения в составе СТП двух групп элементов: социального потенциала и трудового» [там же]. Предполагаемое разделение Г. Слезингер рассматривает как условное, поскольку элементы того и другого присутствуют в каждом из них, причем все они взаимообусловлены и функционируют совместно [там же].

В свою очередь, Н. М. Кузьмина считает, что трудовой потенциал «является совокупной способностью отдельного работника достигать в заданных условиях определенных результатов в производственной деятельности», с одной стороны, и «способностью совершенствоваться в процессе труда, решать задачи, возникающие в результате изменения производства», с другой стороны. Он включает в себя [54, с.79]:

- психофизиологический потенциал – способности человека, состояние его здоровья, работоспособность, выносливость, тип нервной системы и т.п.;

- квалификационный потенциал – объем, глубина и разносторонность общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, обуславливающих способность работника к труду определенного содержания и сложности;

- личностный потенциал – уровень гражданского сознания и социальной зрелости, степень усвоения работником норм отношения к труду, ценностные ориентации, интересы, потребности и запросы в сфере труда, исходя из иерархии потребностей.

По нашему мнению, отдельно взятый трудовой потенциал работника объединяется в их совокупность, которая будет соответствовать трем составляющим: психофизиологической, интеллектуальной и социальной.

Четвертая группа ученых считает, что определение трудового потенциала уточняется в связи со свободой выбора рода занятий и расширением возможностей для раскрытия индивидуальных качеств людей [5, с. 22; 136, с. 16]. Например, трудовой потенциал – это как реализованные, так и нереализованные возможности человеческих ресурсов с точки зрения производства [159, с. 19]. Г. М. Шамарова под трудовым потенциалом понимает человека «как объект, характеризующийся своими потребностями и интересами в сфере труда» [154, с.50]. Такой точки зрения придерживается и Х. Психоматов, который считает, что «трудовой потенциал – это единство способностей совокупного работника с возможностями и условиями, создаваемыми для реализации этих способностей рыночной средой» [108, с.8]. Н. И. Шаталова под трудовым потенциалом понимает меру «наличных ресурсов и возможностей, непрерывно формируемых в процессе всей жизни личности» [155, с. 7]. Делая акцент на человеке, личности, необходимо иметь в виду, что он обладает целым спектром личных качеств, совокупностью разнообразных способностей. Но лишь их опреде-

ленная часть действительно необходима для каждого конкретного вида труда. При этом сохраняется необходимость отбора обществом из всей совокупности разносторонних способностей человека той их части, которая требуется для выполнения конкретных трудовых функций. Другие способности человека, в том числе трудового характера, не находящие применения в данном виде общественного труда, могут реализовываться за его пределами [126, с. 7]. Таким образом, трудовой потенциал состоит из двух частей – активной, которая используется в производстве, и пассивной. Активную часть (или располагаемый трудовой потенциал) представляет рабочая сила [130, с. 184]. На наш взгляд, именно рабочая сила, а не трудовые ресурсы (так как не все категории, входящие в трудовые ресурсы, заняты в общественном производстве), по отношению к трудовому потенциалу выступает основным активным носителем, участвующим в общественном производстве и создающим блага. По мнению Н. А. Волгина и Ю. Г. Одегова, рабочая сила персонифицирует трудовой потенциал и позволяет оценить использование потенциальных возможностей как отдельно взятого человека, так и совокупности людей, обеспечивая на практике активизацию человеческого фактора, а также качественную сбалансированность в развитии личного и вещественных факторов производства [158, с. 38]. Носителями пассивной части трудового потенциала выступают лица, способные к трудовой деятельности.

Активизация пассивной части человеческих возможностей может происходить за счет изменения условий производственно-хозяйственной деятельности, развития научно-технического прогресса, смены работы, изменения отношений в коллективе и т. д. Например, домохозяйки, инвалиды – это группа людей с имеющимся трудовым потенциалом, которые использовать его в общественном производстве не желают или не могут, так как нет условий для активизации человеческого фактора и нет возможности измерить их труд. Таким образом, трудовой потенциал является «величиной весьма динамичной, непрерывно изменяющейся не только в количественном, но и в качественном измерении под воздействием целого комплекса социально-экономических, научно-технических, психофизиологических и многих иных факторов» [15, с. 29].

Термин «трудовые ресурсы» получил свое распространение в начале 20-х годов XX века, его впервые применил академик С. Г. Струмилин для характеристики главного национального богатства страны. Данный термин имеет множество толкований. Одни авторы вообще отрицают, что трудовые ресурсы – экономическая категория, считают их механической совокупностью населения трудоспособного возраста [104, с. 6], другие, наоборот, обосновывают общественно-экономическую сущность этой категории, отмечая, что трудовые ресурсы имеют историческую определенность, представляют собой понятие социально-классовое и не являются формальной статистической совокупностью.

Основываясь на трудах отечественных ученых, были выделены две группы трактовки трудовых ресурсов.

Первая группа ученых (Б. Д. Бреев, Е. Я. Грегова, В. В. Дубровский, Т. А. Корнюшина и др.) отождествляет трудовые ресурсы с рабочей силой, персоналом (кадрами), трудовым потенциалом. Трудовые ресурсы – это потенциал, который должен обладать «соответствующим образованием и отличными знаниями, гибким умом и практической смекалкой, иметь достаточный стаж работы на занимаемой должности, знать передовой отечественный и зарубежный опыт предпринимательской и коммерческой деятельности, организации и технологии» [73, с. 61]. Е. Я. Грегова и В.В. Дубровский считают, что трудовые ресурсы – это работники организации, имеющие определенную профессию и квалификацию, с их желаниями, мотивами, устремлениями [26, с.135; 35, с.18]. Интересно определение трудовых ресурсов Т. А. Корнюшиной, которая под ними понимает «энергию и информацию, получаемые человеком из внешней среды для поддержания своей жизнедеятельности», а также «для осуществления работы, направленной на изменение условий окружающей среды» [50, с.44]. Данное определение подтверждает многообразие областей изучения этой категории.

Вторая группа ученых дает определение трудовых ресурсов через их основную составляющую – население, выражающую их количество. Трудовые ресурсы – это все трудоспособное население, занятое независимо от возраста в сферах общественного производства и индивидуальной трудовой деятельности, а также лица трудоспособного возраста, потенциально способные к участию в общественном труде, но занятые в домашнем и личном хозяйстве, на учебе с отрывом от производства, в составе Вооруженных сил [139, с. 8]. Данной точки зрения придерживаются Л. И. Жуков и Г. Р. Погосян, которые в дополнение к вышеизложенному определению указывают возраст трудоспособного населения (мужчины в возрасте 16–59 лет, женщины в возрасте 16–54 лет). Причем исключают неработающих инвалидов труда I и II группы, получающих пенсии по старости на льготных условиях (мужчины в возрасте 50–59 лет, женщины 50–54 лет) [160, с. 257]. Таким образом, трудовые ресурсы включают население в трудоспособном возрасте, кроме нетрудоспособных, а также фактически работающих подростков и работающих людей пенсионного возраста. Следует отметить, что в состав трудовых ресурсов входят люди, способные работать, но не работающие по тем или иным причинам (домохозяйки, учащиеся с отрывом от производства) и иностранные мигранты [25, с. 32; 44, с. 23; 162, с. 269].

С 1966 года в соответствии с рекомендациями 14-й сессии Статистической комиссии при ЭКОСОС ООН в терминологию международной статистики введено понятие «экономически активное население», под которым понимается совокупность лиц, потенциально способных участвовать в

производстве материальных ценностей и в оказании услуг. Данное понятие по своему содержанию не отличается от определения «общие трудовые ресурсы», принятого в 1954 году на VIII Международной конференции статистиков труда и делящего «собственно трудовые ресурсы» на занятых, безработных и военнослужажих. С 1993 года стало возможным разделение трудовых ресурсов на экономически активное и экономически неактивное население в связи с переходом на новую международную систему квалификации населения [22, с.10]. Таким образом, трудовые ресурсы – это часть трудоспособного населения, как экономически активного, обладающего физическими и интеллектуальными возможностями и способного производить материальные блага или оказывать услуги, так и экономически неактивного, которое в данный момент не используется в общественном производстве [139, с. 8]. В данных определениях говорится о количественном определении трудовых ресурсов, они отвечают современным тенденциям.

По нашему мнению, трудовые ресурсы состоят из двух частей: активной (функционирующей), которая отражает количественное выражение рабочей силы, и пассивной (потенциальной). Основываясь на трудах отечественных ученых [14, с.15; 24, с. 32; 44, с. 23; 162, с.269], нами разработана схема соотношения населения и трудовых ресурсов (рис. 1.1.1).

Важной частью трудовых ресурсов является экономически активное население, или рабочая сила. Термин «рабочая сила» возник в XIX веке в связи с необходимостью обозначения и учета личного фактора производства. Сущность категории «рабочая сила» достаточно подробно раскрыта К. Марксом, который понимал под ней «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительские стоимости» [59]. Придерживаются данного определения и российские ученые Б. П. Панков, Е. А. Цырендоржиева [102], А. А. Разумов, В. П. Дрямов [110, с.87], В. А. Павленков [99, с. 13] и др. Из этого определения следует, во-первых, что рабочая сила предполагает наличие трудоспособности (т. е. обладание физическими и духовными способностями, без которых невозможно участие в трудовом процессе) [59]. Во-вторых, определен конкретный носитель рабочей силы – индивидуум [161, с. 8]. Это означает, что рабочая сила не существует вне самого человека, качественно определенной личности. В-третьих, человеку необходимо приобрести определенную сумму знаний в процессе образования и воспитания [61].

В содержание понятия «рабочая сила» входят уровень образованности, профессионально-квалификационные знания и навыки, развитие интеллекта, психофизиологические и социальные качества, состояние здоровья и др. [111, с.87].

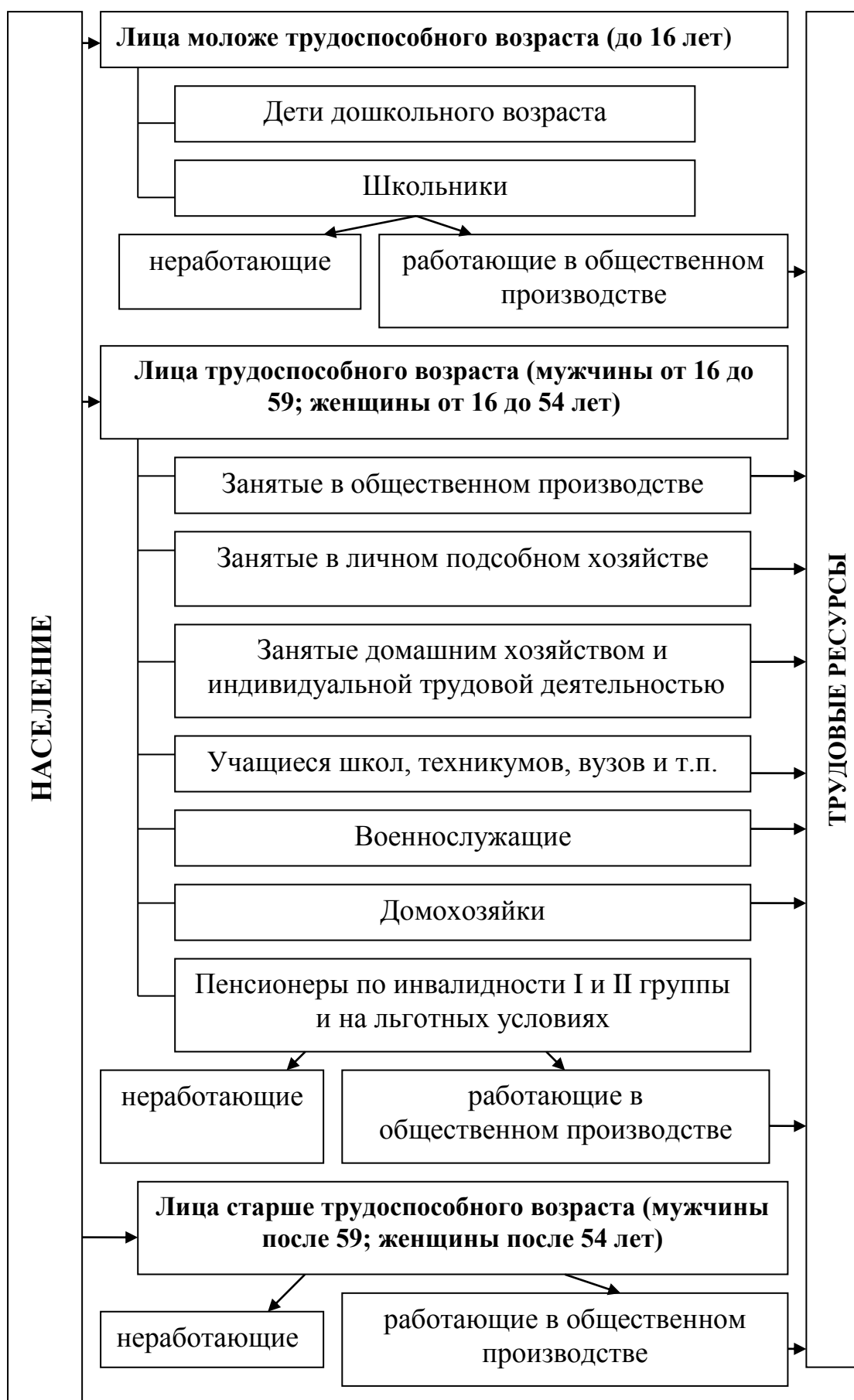


Рисунок 1.1.1 – Соотношение населения и трудовых ресурсов

Для улучшения качественных характеристик необходимы непрерывные вложения в рабочую силу, так как она является носителем знаний, опыта, которые должны постоянно поддерживаться и совершенствоваться [36, с. 88]. Таким образом, рабочая сила обладает не только количественными характеристиками, но и качественными.

В настоящее время категория «рабочая сила» получила другую трактовку. Основываясь на определениях, принятых на международных конференциях по статистике труда, и на рекомендациях МОТ, под экономически активным населением (рабочей силой) понимается часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. Численность экономически активного населения включает занятых и безработных [62, с.46].

Существует и аналогичное определение, что рабочая сила – это совокупность занятых и безработных [162, с.269]. Причем занятые и безработные составляют рабочую силу активную в данный период, которая характеризуется числом лиц, образующих предложение рабочей силы. То есть понятие «рабочая сила», как отмечают ученые А. И.Рофе, Б. Г. Збышко и В. В. Ишин [120, с.49–50], используется в основном в двух смыслах, исключая применение данного понятия в обиходе:

- 1) как термин политической экономии, означающий способность человека к труду, его трудовые возможности;
- 2) как общее число лиц в работоспособном возрасте от 16 лет и до принятого пенсионного возраста, работающих или безработных, исключая недееспособных граждан.

Анализ вышеуказанных направлений показал, что они имеют общую категорию – *занятых в общественном производстве*. Причем ни зарубежные, ни отечественные ученые этого не опровергают, а споры ведутся, по вопросу, что создает прибавочную стоимость? Теория прибавочной стоимости была обоснована и развита только у К. Маркса, открывшего существование товара (рабочей силы), потребление которого в процессе труда создает больше стоимости, чем необходимо для воспроизводства этого товара. Труд сам по себе не может покупаться и продаваться в нерабовладельческой экономике. То, что фактически покупается, это услуги труда, или рабочая сила, «товар, потребительная ценность которого имеет особые свойства и может быть источником ценности». Арендная ценность этих услуг, «как и в случае любого товара», определяется количеством труда, необходимого для их производства, т. е. труда, необходимого для производства средств существования, которые обеспечивали бы нормальное предложение трудовых услуг. В силу того что труд продуктивен физически, ценность продукции, получаемой в результате приложения труда, пишет Маркс, будет превосходить ценность используемой рабочей силы. Отсюда существование прибавочной ценности вполне совместимо с «обменом эквивалентов». Иными словами, капиталист нанимает рабочую силу,

но взамен получает нечто большее, а именно продукт этой рабочей силы. У Рикардо эта теория осталась в зародышевом состоянии, как и у Смита. Он не пошел дальше общих положений об эксплуатации рабочих как первоисточнике прибыли. Так как стоимость создается трудом, то и источником прибыли мог быть только труд. То есть рабочий продает свой труд. На самом деле живой труд как процесс потребления рабочей силы не может продаваться. Маркс подтвердил вальрасово различие между потоком используемого труда и запасом трудовых ресурсов [8, с. 249–250].

Существует и другая точка зрения, что прибавочную стоимость создает труд, а заработная плата является его ценой [31, с. 11–12; 52, с. 30–32; 120, с. 47–54].

Из вышеизложенного исследования следует, что рабочая сила, как и предыдущие категории, состоит из двух частей – это совокупность занятых (так как данный факт подтверждается как сторонниками марксистской теории, так и современными учеными) и безработных.

Основная цель применения рабочей силы – это использование ее на рабочих местах, что свидетельствует о превращении ее в персонал (кадры). Данный процесс распределения подтверждается определением, что в состав рабочей силы входят занятые и безработные. Причем безработные желают, как можно быстрее перейти в категорию занятых, т. е. они активно ищут работу или готовы приступить к ней. Таким образом, на предприятиях задействована одна из составляющих рабочей силы – занятые. Или, говоря другими словами, персонал (кадры) – это активная часть рабочей силы, занятая в народном хозяйстве.

Персонал рассматривается с двух точек зрения: значимости человеческого фактора и количественного измерения данной категории.

С точки зрения человеческого фактора различают три подхода к определению персонала [35, с.18–19; 54, с. 78]. Первый рассматривает персонал как издержки, подлежащие сокращению. Административная система управления, формально признававшая роль человеческого фактора, на самом деле отвергала его содержательность, базировалась на принципах бескорыстного подчинения, что в конечном итоге привело к отчуждению личности от интересов и целей производства. Переход на экономические методы управления показал, что они не могут быть использованы без активизации человеческого фактора [54, с. 78].

Второй подход рассматривает персонал как ресурс, которым надо грамотно управлять, создавая условия для его развития, вкладывать в него средства [35, с.18–19]. Данный подход не отражает всей полноты и сложности процессов воспроизводства и развития человеческих ресурсов [54, с. 78].

Третий подход определяет персонал как процесс [54, с. 78]. Развитие НТП приводит к циклическому обновлению всех факторов и элементов производства. В таких условиях необходимо свести к минимуму нереали-

зованные возможности рабочей силы. Люди являются одновременно и основным фактором, и основным препятствием изменений. Способность к изменениям связана с более высоким уровнем образования и квалификации, более широкой специализацией, способностью переучиваться, уровнем творчества и инновационности сотрудников. Это говорит о том, что «сегодня и в будущем предстоит иметь дело с новым типом работников, который условно можно назвать “персонал” – процесс приобретения, развития, накопления знаний и профессиональных умений отдельными личностями ...» [54, с. 78].

С количественной точки зрения персонал характеризуют следующие определения: И. А. Сафронов под персоналом предприятия понимает «основной состав квалифицированных работников предприятия, фирмы, организации» [157, с. 14]. Н. А. Волгин, Ю. Г. Одегов и др. под кадрами понимают ту часть работников, «которая обладает профессиональной способностью к труду, т. е. имеет специальную подготовку» [158, с. 42].

В зависимости от вида трудовой деятельности и характера выполняемых работниками функций персонал (кадры) подразделяется на следующие основные категории [6, с. 53-54]: промышленно-производственный и непромышленный (непроизводственный) персонал, инженерно технические работники, служащие, младший обслуживающий персонал.

Представленные категории составляют целостное понятие «кадры» (персонал) на основе главного признака – наличие специальной и профессиональной подготовки [31, с. 12]. Проведение отбора по наличию имеющейся у работников квалификации вызывает сомнения, так как не все представленные категории персонала являются квалифицированными работниками, например младший обслуживающий персонал, к которому относятся уборщики непромышленных помещений, курьеры, гардеробщики и т. д. Следовательно, нецелесообразно выделять данный признак в определении или оговаривать иные признаки, которые необходимы для работы на данном предприятии.

На основе классификации населения региона по составу рабочей силы и трудовым ресурсам [23, с. 49] выявлена взаимосвязь категорий «трудовые ресурсы, рабочая сила, персонал (кадры)» (рис.1.1.2).

На основе обобщения трудов отечественных ученых Б. Д. Бреева [14, с. 17-19], Н. К. Долгушкина и В. Г. Новикова [31, с. 11-12], Г. М. Шамаровой [154] были определены признаки, которыми обладает каждая экономическая категория (табл.1.1.1).

Выделенные признаки отражают уровень представления о человеке, определяют факторы возникновения данной экономической категории, иерархичность применения, качественные характеристики.

Основываясь на различных научных подходах в изучении трудового потенциала, трудовых ресурсов, рабочей силы, персонала (кадров), были выделены соответствующие группы для каждой категории. Научные по-

ходы к трактовке трудового потенциала были разделены на четыре группы. Первая – отождествляет трудовой потенциал в количественном и качественном отношении с трудовыми ресурсами. Вторая – выделяет элементы производительных сил и производственных отношений. Третья – разделяет его на три составляющие: психофизиологическую, интеллектуальную и социальную. Четвертая – уточняет определение трудового потенциала в связи со свободой выбора рода занятий и расширением возможностей для раскрытия индивидуальных качеств людей. В исследовании трудовых ресурсов выделены две группы. Первая – отождествляет их с экономическими категориями такими, как трудовой потенциал, рабочая сила, персонал (кадры). Вторая – рассматривает трудовые ресурсы через основную составляющую – население. Рабочая сила рассматривается с двух позиций: 1) способность человека к труду, его трудовые возможности; 2) общее число лиц в работоспособном возрасте от 16 лет до принятого пенсионного возраста, работающих или безработных, исключая недееспособных граждан. Персонал (кадры) рассматривается с двух точек зрения: значимости и количественного измерения данной категории.

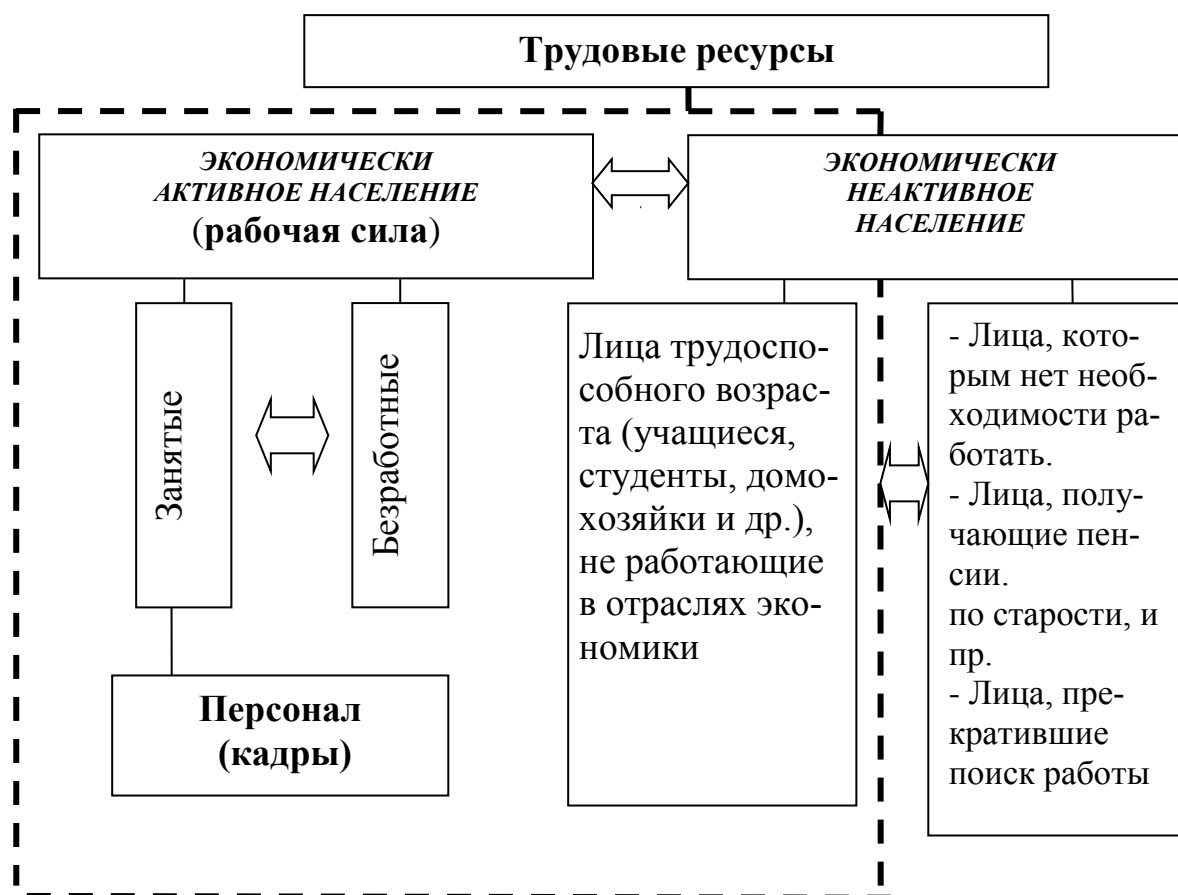


Рисунок 1.1.2. – Процесс взаимосвязи экономических категорий – трудовых ресурсов, рабочей силы, персонала (кадры)

Таблица 1.1.1 – Основные признаки, характеризующие категории «рабочая сила», «трудовые ресурсы», «персонал (кадры)»

Признаки	Трудовые ресурсы	Рабочая сила	Персонал (кадры)
Отражаемое представление о человеке	Пассивный объект внешнего управления, планово-четная единица	Носитель способностей и качеств, которые могут использоваться в процессе труда	Главная движущая сила общественного производства, средство повышения его эффективности
Факторы возникновения	Необходимость измерения показателей процесса воспроизводства рабочей силы в условиях централизованного управления	Необходимость обозначения и учета личного фактора производства	Персонификация рабочей силы
По уровню (иерархичности) применения	Мир, страна, регион	Страна, регион, отрасль	Отрасль, предприятие
По основной составляющей	Население	Трудовые ресурсы	Рабочая сила
По отношению к общественному производству	Экономически активное и неактивное население	Только экономически активное население	Только занятые
По проявлению взаимосвязи полового признака	Существенная, т.к. более высокая численность мужчин увеличивает численность трудовых ресурсов	Существенная	Существенная
По профессиональному составу	Разнородный	Разнородный	Однородный состав, характерный для данного предприятия, отрасли

Выявлено, что категории «трудовые ресурсы» и «трудовой потенциал» состоят из двух частей – активной и пассивной. В процессе производства используется всегда активная часть. При изменении экономической обстановки, политической ситуации, социального положения, смены места жительства и т.п. может быть активизирована пассивная часть. При воз-

действии определенных факторов происходит преобразование активной части в пассивную и наоборот.

Активной частью трудового потенциала и трудовых ресурсов выступает рабочая сила. Трудовой потенциал она персонифицирует, а также позволяет оценить использование потенциальных возможностей как отдельно взятого человека, так и совокупности людей, обеспечивая на практике активизацию человеческого фактора. Трудовые ресурсы отражают количественную характеристику рабочей силы. В свою очередь, персонал характеризует использование рабочей силы. Чтобы рабочая сила использовалась на предприятиях, она должна быть нанята, т.е. перейти в категорию «персонал (кадры)».

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Адамчук В.В., Романов О.В., Сорокина М.Е. Экономика и социология труда: учебник для вузов. – М.: Юнити, 2000. – 407 с.
2. Бабынина Л. Чем определяется эффективность // Человек и труд. – 2007. – № 5. – С. 82–84.
3. Баранов А.А. Предупредить дешевле, чем лечить // ВВП. – 2008. – № 10. – С. 150–153.
4. Бауер Д. и др. Экономика сельскохозяйственного предприятия. – М.: ЭКО Нива, 1999. – 282 с.
5. Бердникова Ю. А. Некоторые аспекты формирования трудового потенциала в условиях конкурентоспособности территории // Вопросы экономических наук. – 2007. – № 2. – С. 22–24.
6. Берзинь И.Э. Экономика фирмы. – М.: Институт международного права и экономики, 1997. – 253 с.
7. Беседина В.Н. Производительность труда и эффективность использования трудовых ресурсов сельскохозяйственных предприятий // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2002. – № 6. – С. 49–52.
8. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе. – М.: «Дело Лтд», 1994. – 720 с.
9. Богданова Л.П. Социальное воспроизводство региональной общности: содержание, процессы, механизмы: монография. – Тверь: ТвГУ, 2006. – 252 с.
10. Богдановский В.А. Факторы роста производительности труда в сельском хозяйстве // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2008. – № 7. – С. 23–26.
11. Большой экономический словарь / под ред. А.Н. Азрилияна – 5-е изд. доп. и перераб. – М.: Институт новой экономики, 1997. – 1280 с.
12. Бондаренко Л.В., Хоменко Г.Ф. Рынок труда специалистов сельского хозяйства. – М., 2004. – 158 с.
13. Бондаренко Л.В., Шаяхметов И.Т. Методические основы формирования социальной инфраструктуры села. – М., 2000. – 66 с.
14. Бреев В.Д. Человек и производство. – М.: Мысль, 1989. – 264 с.
15. Бухалков М.И., Гагарина М.П. Экономическая оценка использования трудового потенциала на предприятиях региона // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2007. – № 3 (29). – С.29–36.
16. Быстров С.Л. Формирование и эффективное использование рабочей силы сельскохозяйственных предприятий (на материалах Тамбовской области): Дис. ... канд. экон. наук. М., 2001. – 186 с.
17. Вишневский А. Меньше матерей, больше стариков: Беседа о новой волне демографического кризиса // Огонек. – 2008. – № 18–19. – С. 16–

- 19.
18. Восколович Н.А. Целевые программы и национальные проекты как инструменты повышения эффективности общественных расходов // Уровень жизни населения регионов России. – 2008. – № 10. – С. 78–83.
19. Врублевский В.К. Развитой социализм: труд и НТР: Очерки теории труда. – М., 1984. – 116 с.
20. Гвозденко А., Антонова Н. Демографическая ситуация в сельской местности // АПК: экономика, управление. – 2007. – № 9. – С. 38–39.
21. География Тверской области: Книга для учителя / сост. и отв. ред. А.А. Ткаченко; упр. нар. образования администрации Тверской обл., ТвГУ. – Тверь, 1992. – 289 с.
22. Горелов Н.А. Экономика трудовых ресурсов: учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М., 1989. – 208 с.
23. Горшенина Е.В. Регион-субъект РФ как социально-экономическая система: монография. – Тверь: ТвГУ, 2008. – 107 с.
24. Горшенина Е.В. Социально-экономическое состояние региона: учебное пособие по дисциплине «Регионалистика». – Тверь: ТГСХА, 2004. – 100 с.
25. Горшенина Е.В. Экономическое развитие региона: приоритеты, механизмы, модели. – Тверь: ТвГУ, 1999. – 160 с.
26. Грегова Е.Я. Трудовые ресурсы – основной производственный фактор предприятия в современной рыночной экономике // Управленческое консультирование. – 2006. – № 2. – С. 133–139.
27. Гуляева Т.И., Миронова Н.А. Формирование и использование трудового потенциала в аграрной экономике: монография. – Орел: Изд-во Орел ГАУ, 2008. – 248 с.
28. Демьяновская О. Выход школьников на рынок труда как начало формирования индивидуальных трудовых практик // Человек и труд. – 2008. – № 4. – С. 35–37.
29. Долгушкин Н. Национальные проекты – как механизм устойчивого развития сельских территорий // Международный сельскохозяйственный журнал. – 2007. – № 1. – С. 17–22.
30. Долгушкин Н.К. Формирование кадрового потенциала сельского хозяйства (Вопросы теории и практики). – М.: ФГНУ «Росинформагро», 2001. – 304 с.
31. Долгушкин Н.К., Новиков В.Г. Категории «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «кадры», сущность и содержание // Аграрная наука. – 2001. – №4. – С. 11–12.
32. Дорофеев А. Система непрерывного аграрного образования // АПК: экономика, управление. – 2006. – № 7. – С. 18–19.
33. Дошкольные образовательные учреждения // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Тверской области. – Тверь, 2006. – 40 с.

34. Дошкольные образовательные учреждения в 2007 году // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2007.– 40 с.
35. Дубровский В.В. Роль и значение управления человеческими ресурсами на промышленном предприятии // Вопросы экономических наук. – 2007. – № 23 – С. 17–20.
36. Дудина О.И., Зеленков В.И. Современные требования производства к качеству рабочей силы и оценка персонала предприятий // Кадры предприятия. – 2007. – № 4. – С. 88–95.
37. Естественное движение населения Тверской области // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2004.– 67 с.
38. Естественное движение населения Тверской области // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2005.–71 с.
39. Естественное движение населения Тверской области // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2006.– 71 с.
40. Естественное движение населения Тверской области // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2007.– 71 с.
41. Естественное движение населения Тверской области // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2008.– 79 с.
42. Ефимов В. Демографическая политика и формирование трудового потенциала страны // Международный сельскохозяйственный журнал. – 2008. – № 2. – С. 8–10.
43. Ефимова М.Р., Петрова Е.В., Румянцев В.Н. Общая теория статистики: учебник.– 2-е изд., испр. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 416 с.
44. Жиленкова Е.П. Оценка формирования и использования трудовых ресурсов в промышленности Брянской области // Вопросы статистики. – 2006. – № 3. – С. 23–32.
45. Илышев А., Багирова А., Павлова Л. Демографическая программа: приоритеты и механизмы ее реализации // Экономист. – 2008. – № 6. – С. 46–51.
46. Карпухин С.С., Бутов А.Г. Воспроизводство рабочей силы в сельском хозяйстве. – М.: Колос, 1972.– 192 с.
47. Конституция Российской Федерации. – М.: Известия, 1993. – 127 с.
48. Конфоркин А.Н. О взаимосвязи занятости населения и трудовой миграции // Вестник Тверского государственного университета: Серия «Экономика». – 2005. – № 10. – С. 82–85.
49. Корнев В.М. Предпосылки формирования комплекса образовательных услуг в сельском хозяйстве // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2007. – № 12. – С. 60–69.
50. Корнюшина Т.А. Влияние социально-гигиенических условий на сохранение трудовых ресурсов // Уровень жизни населения регионов России. – 2008. – № 2. – С. 44–46.
51. Костаков В., Попов А. Интенсификация использования трудового потенциала // Социология труда. – 1982. – №7.– С. 61.

52. Котляр А. О субъектах и объектах рынка труда // Человек и труд. – 2003.– № 5. – С.30–32.
53. Краснопевцева И.В. Применение методов корреляционно-регрессионного анализа при изучении влияния качества рабочей силы на уровень производительности труда // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2007. – № 12. – С. 70–75.
54. Кузьмина Н.М. Проблемы оценки кадрового потенциала предприятий региона // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2007. – № 2. – С. 78–79.
55. Кунельский Л. Трудовой потенциал и повышение эффективности его использования // Коммунист.– 1984. – №14.– С.27.
56. Кязимов К.Г. Качество рабочей силы России // Уровень жизни населения регионов России. – 2008. – № 2. – С. 35–43.
57. Лапушинская Г.К., Баженова Т.Ю., Филатов Д.С. Мониторинг трудовых выпускников как основа социального партнерства // Инновационные модели подготовки специалистов, ориентированные на региональный рынок труда: материалы научно-практической конференции.– Тверь: ТвГУ, 2009. – С. 33–37.
58. Маркаянц А.Б. Принципы построения тарифной системы в сельскохозяйственных организациях // АПК: экономика, управление. – 2006. – № 12. – С. 41–43.
59. Маркс К., Энгельс Ф. Сочинения. – М.: Издательство политической литературы, 1960. – Т.23. – 516 с.
60. Мацкуляк И.Д. Стратегия занятости с предотвращением безработицы (политико-экономический аспект). – М.: Экономика, 1990.– 207 с.
61. Машенков В.Ф., Мальцев И.Е. Формирование и использование рабочей силы в сельском хозяйстве. – М.: Агропромиздат, 1988. – 159 с.
62. Методологические положения по статистике. Вып.1: Госкомстат России. – М., 1998. – 673 с.
63. Миграция населения Тверской области в 1999 году // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2000.– 50 с.
64. Миграция населения Тверской области в 2000 году // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2001.– 50 с.
65. Миграция населения Тверской области в 2001 году // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2002.– 54 с.
66. Миграция населения Тверской области в 2002 году // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2003.– 51 с.
67. Миграция населения Тверской области в 2003 году // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2004.–57 с.
68. Миграция населения Тверской области в 2004 году // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2005.– 57 с.
69. Миграция населения Тверской области в 2005 году // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2006.– 57 с.

70. Миграция населения Тверской области в 2006 году // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2007.– 44 с.
71. Миграция населения Тверской области в 2007 году / Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2008.– 50 с.
72. Миграция населения Тверской области в 2008 году // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2009.– 50 с.
73. Минуллина Н.В. Региональные особенности развития трудовых ресурсов села // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2007. – № 5. – С. 61–62.
74. Мониторинг ценностных ориентаций сельской молодежи для оценки ее трудового потенциала в условиях переходной экономики / В.Г. Новиков, О.А. Яковлева, Н.П. Щербаков и др. – М.: ФГНУ «Росинформагротекс», 2004. – 140 с.
75. Мошкова Л.Е. Инновационный подход в организации эффективного партнерства «вуз–работодатель» // Инновационные модели подготовки специалистов, ориентированные на региональный рынок труда: материалы научно-практической конференции.– Тверь: ТвГУ, 2009. – С. 45–50.
76. Населенные пункты Тверской области, 2007 год // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2007.– 237 с.
77. Населенные пункты Тверской области, 2009 год // Тверской областной комитет государственной статистики.– Тверь, 2009.– 168 с.
78. О величине прожиточного минимума населения Тверской области за I квартал 2009 года: Постановление администрации Тверской области от 08.05.2009 № 197– па / Информационный Сайт органов государственной власти. – 2009. – 8 мая. – Режим доступа к ст.: <mailto:it@web.region.tver.ru>
79. О государственной поддержке кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций Тверской области: Закон Тверской области // Тверские ведомости. – 2007. – 28 декабря (Закон Тверской области от 21. 12. 2007. № 163 – 3О с изменениями от 19.04. 2008. № 38 – 3О).
80. О государственной программе развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008– 2012 годы: Постановление Правительства РФ // Собрание законодательства РФ. – 2007. – 30 июля (Постановление Правительства РФ от 14.07. 2007. № 446).
81. О государственных пособиях гражданам, имеющим детей: Федеральный закон РФ // Собрание законодательства РФ. – 1995. – 22 мая (Федеральный закон от 19.05. 1995. № 8 – ФЗ в ред. от 01.03.2008).
82. О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей: Федеральный закон РФ // Собрание законодательства РФ. – 2007. – 01 января (Федеральный закон от 29.12. 2006. № 256 –

- ФЗ).
83. О жилищном фонде за 2007 год / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Тверской области. Тверь, 2008. – 50 с.
 84. О развитии сельского хозяйства: Федеральный закон // Собрание законодательства РФ. – 2007. – 1 января. – Ст. 27 (Федеральный закон РФ от 29.12.2006. № 264 -ФЗ в ред. от 30.12.2008).
 85. О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2009 год: Постановление правительства РФ // Российская газета. – 2008. – 12 декабря (Постановление правительства РФ от 08.12.2008. № 915).
 86. О региональной программе Тверской области по оказанию содействия добровольному переселению в РФ соотечественников, проживающих за рубежом, на 2007–2012 годы: Постановление администрации Тверской области // Тверская жизнь. – 2007. – 1, 6 декабря (Постановление администрации Тверской области от 07.11.2007. № 328– па).
 87. О состоянии физической культуры и спорта в Тверской области // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2008.– 35 с.
 88. О федеральной целевой программе «Дети России» на 2007–2010 годы: Постановление Правительства РФ // Собрание законодательства РФ. – 2007. – 2 апреля (Постановление Правительства РФ от 02.04.2007. № 172).
 89. О федеральной целевой программе «Социальное развитие села до 2012 года: Постановление Правительства РФ // Собрание законодательства РФ. – 2002. – 9 декабря (Постановление Правительства РФ от 03.12.2002. № 858 в ред. от 02.06.2008).
 90. О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием: Постановление Правительства РФ // Собрание законодательства РФ. – 1995. – 25 сентября (Постановление Правительства РФ от 25.09.1995. № 942).
 91. Об областной целевой программе «Государственная поддержка АПК Тверской области на 2006–2008 годы»: Закон Тверской области // Тверские ведомости. – 2007. – 28 декабря (Закон Тверской области от 20.12.2007. № 157–30 с изменениями от 29 октября 2008 года).
 92. Об утверждении концепции демографической политики Российской Федерации до 2025 года: Указ президента РФ // Собрание законодательства РФ. – 2007. – 15 октября (Указ Президента РФ от 09.10.2007. № 1351).
 93. Об утверждении плана мероприятий по улучшению демографической ситуации в Тверской области до 2010 года: Постановление Тверской области // Тверская жизнь. – 2007. – 14 декабря (Постановление Тверской области от 27.10.2007. № 371-па).

94. Образование Тверской области, 2007 год // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2006. – 80 с.
95. Образование Тверской области, 2008 год // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2007. – 114 с.
96. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. – М.: Азбуковник, 1997. – 571 с.
97. Оникиенко В.В. Вопросы методологии и методики исследования трудовых ресурсов. – Киев: Наукова думка, 1978. – 176 с.
98. Основные показатели медицинского обслуживания населения Тверской области за 2006 год // Медицинский информационный центр. – Тверь, 2007. – 67 с.
99. Павленков В.А. Рынок труда. Занятость и безработица: учебник. – М.: Изд-во МГУ, 2004. – 368 с.
100. Панков Б.П. Рынок труда на селе и его регулирование (вопросы теории и практики). – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Агрипресс, 2007. – 267 с.
101. Панков Б.П., Малахова В.Я. Региональная дифференциация сельской бедности и пути ее снижения / Социально-трудовая сфера российского села: проблемы и пути их решения. – М.: ФГУП «ВО Минсельхоза России», 2006. – С. 101–112.
102. Панков Б.П., Цырендоржиева Е. А. Региональные проблемы занятости и рынка труда на селе. – М., 2006. – 148 с.
103. Паньшин А.В. Особенности регионального аграрного рынка труда Липецкой области // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2008. – № 3. – С. 65–67.
104. Паронян А.С. Трудовые ресурсы аграрного сектора бассейна Курской магнитной аномалии: формирование и использование. – Курск: Изд-во арендного предприятия «Курск», 1994. – 288 с.
105. Пациорковский В.В. Сельская местность: проблемы и перспективы сельского расселения // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2005. – № 8. – С. 47–49.
106. Переведенцев В.И. Демографические перспективы России // Социальное исследование. – 2007. – № 12. – С.58–69.
107. Плотицына Л. А. Теоретико-методологические аспекты становления региональных рынков труда: монография. – М.: Финансовая академия, 2003. – 205 с.
108. Психоматов Х. Факторы и условия воспроизводства трудового потенциала // Международный сельскохозяйственный журнал. – 2005. – № 4. – С. 7–11.
109. Рабочие материалы Департамента по социально-экономическому развитию села Тверской области.
110. Разумов А., Дрямов В. Качество рабочей силы в системе национальных приоритетов // Человек и труд. – 2006. – № 11. – С. 11–12.
111. Разумов А. А., Дрямов В. П. Качество рабочей силы: от теории к

- практике // Уровень жизни населения и регионов России. – 2007. – № 8–9. – С. 87–92.
112. Райзберг Б.А., Доценко Е.Ю. Сущность и роль программно-целевого планирования и управления в реализации государственной социально-экономической политики // Вопросы экономических учений. – 2007. – № 6. – С. 113–119.
113. Распределение населения Тверской области по полу и по возрасту на 1 января 2003 и 2004 года // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2005. – 58 с.
114. Распределение населения Тверской области по полу и по возрасту на 1 января 2005 года // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2006. – 50 с.
115. Распределение населения Тверской области по полу и по возрасту на 1 января 2006 года // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2007. – 50 с.
116. Распределение населения Тверской области по полу и по возрасту на 1 января 2007 года // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2008. – 50 с.
117. Розов В.Е. Формирование и использование рабочей силы в условиях его интенсивного развития. – Тверь, 1996. – 87 с.
118. Российский статистический ежегодник.: Стат. сб. / Росстат. – М., 2007. – 826 с.
119. Ротарь Т.В. Формирование качества рабочего персонала сферы социально-бытового обслуживания // Социальная политика и социология. – 2008. – №1. – С.138–141.
120. Рофе А.И., Збышко Б.Г., Ишин В.В. Рынок труда, занятость населения, экономика ресурсов для труда. – М.: Изд-во «МИК», 1997. – 160 с.
121. Семенова И.С. Экономические характеристики и проблемы системы дошкольного образования Московской области // Вопросы экономических наук. – 2007. – № 5. – С. 126–128.
122. Семин А. Н. Экономическая оценка технического потенциала сельского хозяйства региона // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2007. – № 1. – С. 20–23.
123. Семин А.Н. Программа «Уральская деревня»: цели, проблемы и механизм реализации // АПК: экономика, управление – 2008. – № 3. – С. 25–29.
125. Сергеева Г.П., Чижова Л.С. Трудовой потенциал страны. – М., 1982. – 64 с.
126. Скаржинский М. И. и др. Трудовой потенциал социалистического общества. – М.: Экономика, 1987. – 101 с.
127. Смирнова О.В. Рыночные преобразования в здравоохранении // Рыночные преобразования в переходной экономике: сб. науч. трудов. – Тверь: ТвГУ, 2005. – С. 152–162.
128. Соболева С.В., Чудаева О.В. О новой демографической политике

- России: региональный аспект // Регион. Экономика и социология. – 2006. – № 3. – С. 121–138.
129. Состояние социально-трудовой сферы села и предложения по ее регулированию: Ежегодный доклад по результатам мониторинга (девятый выпуск). – М., 2008. – 226 с.
130. Социально-экономическая статистика: учебник для вузов / под ред. Б.И. Башкова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2002. – 703 с.
131. Стрельцов В., Новиков В. Единство образовательной и кадровой политики – основа эффективного использования трудовых ресурсов в аграрной сфере // Международный сельскохозяйственный журнал. – 2009. – № 3. – С. 28–30.
132. Строительный комплекс Тверской области // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2008. – 67 с.
133. Сушков В. Профессиональная ориентация сельской молодежи // Экономика сельского хозяйства России. – 2005. – № 7. – С. 15.
134. Тверская область в 2003 г. // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2002. – 290 с.
135. Тверская область в 2007 г. // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2006. – 290 с.
136. Топилин А.В. Рынок труда России и стран СНГ: реалии и перспективы развития: монография. – М.: Изд-во «Экономика». – 2004. – 321 с.
139. Трудовые ресурсы: эффективность использования / И.С. Маслова, В.М. Москович, А.Г. Косаев и др. – М.: Наука, 1988. – 264 с.
140. Учебные заведения начального профессионального образования области // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2007. – 19 с.
141. Учебные заведения начального профессионального образования области // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2008. – 19 с.
142. Учреждения культуры Тверской области // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2007. – 23 с.
143. Учреждения культуры Тверской области // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2008. – 23 с.
144. Ушачев И.Г. Производительность и мотивация труда – важнейшие факторы экономического развития сельского хозяйства // АПК: экономика, управление. – 2008. – № 1. – С. 2–10.
145. Филлипов Н.Н. Деградация человеческого потенциала на селе // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2007. – № 7. – С.13–16.
146. Фофанова Н.П. Совершенствование законодательства о занятости населения и защите российских граждан от безработицы с позиции социального государства // Современное право. – 2009. – № 5. – С.

58– 61.

147. Хозяйства населения Тверской области // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Тверской области. – Тверь, 2004. – 65 с.
148. Хозяйства населения Тверской области // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Тверской области. –Тверь, 2005. – 65 с.
149. Хозяйства населения Тверской области // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Тверской области. –Тверь, 2006. – 65 с.
150. Хозяйства населения Тверской области // Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Тверской области. – Тверь, 2008. – 65 с.
151. Холодов П. Эффективность использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве // Экономика сельского хозяйства России. – 2006. – № 10. – С. 33.
152. Цыганков В. Трудовой потенциал: условия эффективного использования // Человек и труд. – 2006. – № 12. С. 40–43.
153. Численность населения по полу и отдельным возрастным группам на 1 января 2001 г. // Тверской областной комитет государственной статистики. – Тверь, 2002.– 53 с.
154. Шамарова Г.М. Проблемы управления человеческим потенциалом // Управление персоналом. – 2008. – № 8. – С. 50 – 54.
155. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника: учебное пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ, 2003. – 399 с.
156. Шумаков Ю.Н. Сельская школа и сельская экономика // Экономика сельского хозяйства России. – 2006. – № 4. – С. 21.
157. Экономика предприятия: учебник / под ред. И.А. Сафронова – М.: «Юрист», 2000. – 584 с.
158. Экономика труда (социально-трудовые отношения) / под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2002. – 736 с.
159. Экономика труда / под ред. Н.А. Горелова. – СПб.: Питер, 2007. – 704 с.
160. Экономика труда: учебник для вузов / под ред. Г.Р. Погосяна, Л.И. Жукова. – М.: Экономика, 1991.– 304 с.
161. Экономика трудовых ресурсов / под общ. ред. В.Д. Арещенко. – Минск: Высшая школа, 1985. – 160 с.
162. Экономика: учебник / под ред. А.С. Булатова. – М.: Экономистъ, 2005. – 831 с.
163. Эпштейн Д. Финансовый кризис сельскохозяйственных предприятий России // Международный сельскохозяйственный журнал. – 2001. – № 3. – С.12–21.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА СЕЛЕ	5
1.1. Понятия «трудовой потенциал», «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «персонал (кадры)»	5
1.2. Факторы формирования и использования рабочей силы	17
1.3. Особенности формирования сельского рынка труда и занятости	37
ГЛАВА 2. СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА СЕЛЕ ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ	45
2.1. Социально-демографическая характеристика формирования рабочей силы	45
2.2. Качественная характеристика рабочей силы	65
2.3. Эффективность использования рабочей силы в сельском хозяйстве	73
ГЛАВА 3. ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РАБОЧЕЙ СИЛЫ НА СЕЛЕ	81
3.1. Моделирование процесса формирования и использования рабочей силы	81
3.2. Направления совершенствования формирования рабочей силы	89
3.3. Прогнозирование потребностей в работниках сельского хозяйства	94
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	106
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	108
ПРИЛОЖЕНИЯ	118