

Кудрявцева О. В.

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

Редакция журнала «Экономические исследования» продолжает публикацию материалов вышедшей в свет монографии О.В. Кудрявцевой «Экономический механизм формирования и использования рабочей силы на селе». В данном номере вниманию читателей предлагается параграф 1.2 из монографии. Продолжение публикации материалов монографии в следующих номерах журнала.

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

1.2. Факторы формирования и использования рабочей силы

Процессы предложения ресурсов для труда подразделяются на стадии воспроизводства [4с.76; 107, с.12; 125, с. 23; 158, с.26– 27; 162, с.11]: формирование, распределение и перераспределение, использование (рис. 1.2.1).

Первая стадия – **формирование** – представляет собой специфическую форму производства, объектом которой выступает человек [119, с.139]. В данном случае он рассматривается с точки зрения развития тех качеств и свойств с последующим их совершенствованием, которые необходимы для создания соответствующего продукта труда.

Процесс формирования ресурсов для труда протекает в социальной сфере, представленной системами здравоохранения, образования, науки, культуры и пр. Важную роль на данном этапе играют демографические мероприятия, которые должны быть направлены на повышение уровня рождаемости, снижение смертности, сохранение здоровья населения. Это способствует увеличению одного из источников пополнения трудовых ресурсов – населения.

При формировании трудовых ресурсов неотделимым элементом является повышение квалификации работников [104, с. 10–11]. На этом этапе необходимо определять ожидаемые размеры пополнения предприятий рабочей силой, создавать базу для теоретического и практического обучения

работников и разрабатывать меры по их осознанному закреплению на предприятиях.

Взаимосвязь стадии формирования с другими стадиями воспроизводства рабочей силы заключается в обеспечении предложения на рынке труда и активном воздействии на качественные характеристики работников, используемых в производстве [16, с.12].

Вторая стадия – **распределение и перераспределение** – характеризуется распределением трудовых ресурсов с помощью рынка труда по различным видам работ, предприятиям, организациям и т. д.



Рисунок 1.2.1. – Стадии воспроизводства рабочей силы

Рабочая сила аккумулируется на рынке труда, который является распределителем специфического товара. Через рынок труда работодатели

устанавливают свои требования к рабочей силе, такие, как профессиональный уровень подготовки, деловые качества работника, состояние здоровья и т. п. С точки зрения образовательного ценза рынок труда подразделяют на три сегмента (работников с высшим, средним и начальным образованием). С внедрением новых технологий и автоматизации производственных процессов необходимо привлечение работников с высшим и средним образованием на места низкоквалифицированных кадров, не обладающих опытом работы. Однако размер получаемой заработной платы не всегда соответствует квалификации привлеченной рабочей силы, что, в свою очередь, ведет к оттоку трудовых ресурсов из отрасли.

Третья стадия – **использование** – связана с функционированием рабочей силы на предприятии, т. е. с процессом ее закрепления на рабочих местах и превращения в персонал, который, расходуясь во времени и реализуясь в трудовом процессе, создает потребительские стоимости. На этой стадии через различные учреждения, предприятия и организации производятся идущие на покрытие расходов социальные отчисления, предъявляется спрос на труд, формируются в значительной степени качественные характеристики работников и их доход.

Данная стадия предполагает взаимосвязь с первой. Кроме того, на второй и третьей стадиях вследствие множества причин возможен переход работников в безработные и наоборот.

Основную роль в процессе предложения ресурсов труда играет стадия использования, так как на ней создается продукт труда, но ее функционирование невозможно без поддержки стадии формирования. С момента закрепления работников на предприятиях роль стадии формирования не прекращается, а, наоборот, усиливается.

Основой для выявления факторов и показателей формирования, а также использования рабочей силы является качество. Качество представляет собой «совокупность свойств, признаков продукции, товаров, услуг, работ, труда, обуславливающих их способность удовлетворять потребности и запросы людей, соответствовать своему назначению и предъявляемым требованиям» [104, с.172–173]. Принято различать качество продукции, работы, труда, материалов, товаров, услуг и т. п.

С. С. Карпухин, А. Г. Бутов считают, что качество труда – это категория, характеризующая сложность, условия и народнохозяйственное значение конкретного вида труда [46]. Однако по поводу данного определения возражает В. Е. Розов, который считал, что оно слишком узко и не позволяет дать всестороннюю оценку этого аспекта человеческой деятельности. Здесь не раскрываются особенности, которые присущи каждому индивиду как потенциальному носителю рабочей силы, уровень которых по своему значению для общества не одинаков. Сложность труда характеризует скорее не качество, а его содержание. Условия труда следует считать самостоятельной экономической категорией, которая оказывает влияние не только

на качество труда, но и на его привлекательность, престиж профессии, на закрепление рабочей силы на том или ином производстве. Качество труда – это сложное понятие, зависящее от совокупности значительного числа факторов. Но главным из них должен быть человек с его способностью к труду, и не только с умением, но и с желанием совершать его с определенной долей напряженности и ответственности за конечные результаты [117, с. 19]. Качество труда направлено на совершенствование трудовой деятельности.

Качество труда находится в тесной связи с качеством рабочей силы. Качество рабочей силы обычно трактуется как «совокупность свойств, проявляющихся в процессе труда, которая включает квалификацию, личностные характеристики, физиологические и социально-психологические особенности (состояние здоровья, умственные способности, нравственные качества, адаптивность, в том числе гибкость, мобильность, мотивируемость, инновационность, профпригодность)» [110, с.11]. В более обобщенном виде качество рабочей силы – это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые активно используются в той или иной сфере производства, способствуют росту производительности и качеству его труда и тем самым влияют на рост заработка данного человека [36, с. 88].

Качество рабочей силы получило довольно широкое распространение и стало важнейшим атрибутом современных высокоэффективных систем производства. В таких системах человек все чаще воспринимается не как один из многих ресурсов производства, а как главный фактор обеспечения коммерческого успеха. Однако развивающийся рынок труда предъявляет противоречивые требования к качеству рабочей силы: с одной стороны, ускоряющийся НТП предъявляет к работнику все более высокие требования, а с другой – многие предприятия (особенно сельскохозяйственные) ввиду их низкой оснащенности предъявляют заниженные требования к соискателям рабочих мест. Но все же общая тенденция такова, что структурные изменения в экономике значительно повышают требования к качеству и конкурентоспособности рабочей силы [56, с.36].

Основными показателями качества рабочей силы являются [53, с. 70; 56, с. 38; 111, с. 88] половозрастная структура работников, их общеобразовательный, квалификационный и профессиональный уровень, а также трудовая и социальная активность и т. п.

На формирование и использование рабочей силы влияют многие факторы (рис.1.2.2).

В качестве факторов формирования рабочей силы выделены поселенческий и демографический. К факторам использования рабочей силы отнесены производственный и материально-технический. Кроме того, выделены факторы общего воздействия на процесс формирования и использо-

вания рабочей силы: природно-климатический, образовательный, экономический, социальный и здоровья. Для того чтобы рабочая сила использовалась в производстве, она должна быть сформирована.

Основой для ее формирования являются трудовые ресурсы, которые пополняются за счет роста населения. Формирование численности населения и занятие определенных территорий это, естественно, исторический процесс, на который влияют следующие факторы: *природно-климатический, поселенческий и демографический.*



Рисунок 1.2.2. – Факторы формирования и использования рабочей силы в сельской местности

Природно-климатический фактор относится как к формированию, так и к использованию рабочей силы, он определил освоение плодородных земель,

приемлемых для ведения сельского хозяйства, и дальнейшее использование экономически активного сельского населения на соответствующих территориях.

Поселенческий фактор обусловил расселение людей на благоприятных территориях, образуя на этих участках населенные пункты [21]. Изменение людности и числа сельских населенных пунктов в РФ, как отмечает В. В. Пациорковский, реализуется в нескольких направлениях [105, с. 47–48]. Одно из них связано с ростом численности сельского населения и числа сельских населенных пунктов и называется рурализация. Другое направление связано с ростом численности сельского населения при сокращении числа населенных пунктов, которое обозначено как концентрация сельского населения. Третье направление – это дисперсность сельского расселения, которая связана с уменьшением людности при росте населенных пунктов. Очень велико количество населенных пунктов без постоянного населения, т. е. имеет место четвертое направление, которое выделено В. В. Пациорковским и имеет признаки депопуляции и разрушения каркаса сельского расселения. Для данной тенденции характерно сокращение людности и числа населенных пунктов. Если раньше в дореформенной экономике центрами сельской жизни были сельскохозяйственные организации, не только обеспечивавшие рабочими местами основную часть трудоспособного населения, но и содержавшие на своем балансе социальную и инженерную инфраструктуру, предоставлявшие услуги для личных подсобных хозяйств, то теперь во многих сельских административных районах эта селообразующая роль сельскохозяйственными организациями утеряна.

Процесс обезлюдения сельских территорий тесно связан с *демографическим фактором* формирования рабочей силы. Трудоспособное население составляет основу пополнения трудовых ресурсов, которые определяют количественные рамки рабочей силы. Изменение численности населения происходит под влиянием естественного и механического прироста (убыли) и административно-территориальных преобразований [24, с. 28]. В настоящее время серьезные опасения вызывает естественная убыль сельского населения, на которую оказывают влияние следующие факторы: низкий уровень рождаемости, высокий уровень смертности (особенно населения трудоспособного возраста), старение населения [17; 20; 42; 45; 48; 106; 128; 145].

Наблюдающееся повышение рождаемости связано с вступлением в брачный возраст многочисленного поколения 80-х годов. А. Вишневский, директор института демографии ГУ-ВШЭ, считает, что «сейчас идет временный подъем числа женщин в наиболее плодотворных возрастах – от 18 до 30 лет, на которые и приходится большая часть рождений. Все последние годы число женщин увеличивалось, и поэтому естественно, что даже если рождаемость в расчете на одну женщину не повышалась, то абсолютное число рождений должно было расти – за счет увеличения матерей. Кроме того, важно понимать, что произошел сдвиг "в календаре рождений" и сегодня реализуется

часть рождений, отложенных в 90-е годы в связи с трудностями тогдашней жизни» [17, с. 17]. В дальнейшем ряды потенциальных матерей будут пополняться малочисленными поколениями девочек, рожденных в 90-е годы. Это приведет к сокращению числа женщин детородного возраста. Уменьшится не только количество матерей, но и число населения трудоспособного возраста, следовательно, возрастет «иждивенческая» нагрузка на трудоспособное население, резко вырастет потребность в социальных расходах, что приведет к росту налогов или повышению пенсионного возраста [там же].

Серьезные опасения у многих ученых (А. Вишневецкого, Л. Л. Рыбаковского, В. И. Переведенцева, С. В. Соболевой, О. В. Чудаевой и др.) вызывает очень высокий уровень смертности населения, особенно мужчин трудоспособного возраста. Многие преждевременно ушедшие мужчины не оставили детей или число их потомков намного меньше, чем было бы, проживи они дольше. Умершие молодыми они ускоряли процесс старения населения [17; 20; 42; 45; 48; 106; 128; 145].

Пополнение демографического ресурса населения возможно путем стимулирования иммиграции и временной трудовой миграции в Россию. «Миграционная и демографическая ситуация в стране диктует необходимость принятия взвешенных мер для масштабного привлечения иностранной рабочей силы в целом в экономику России ... сегодня нашей задачей является стимулирование миграционных процессов» [106, с. 67]. По прогнозным данным численность населения будет уменьшаться более быстрыми темпами, чем появится возможность перехода на технологический уровень, позволяющий значительно повысить производительность труда. В таких условиях увеличение иммиграции является одним из экстенсивных механизмов поддержания рабочей силы на должном уровне [48].

Особую актуальность приобретает *образовательный фактор* формирования и использования рабочей силы. В условиях резко суженного демографического воспроизводства, характерного для многих регионов России, особую роль приобретает воспроизводство социальных качеств населения, в первую очередь образовательно-профессиональных параметров, которые являются важнейшим фактором развития страны в целом и отдельных территорий в частности. Расширенное воспроизводство качественных характеристик рабочей силы призвана обеспечить региональная система образования, под которой понимается иерархически организованная совокупность всех видов образовательных учреждений на территории конкретного региона [9, с.111]. Кроме накопления знаний и развития качественных характеристик образовательная система развивает социальные ценности [там же], т. е. проводит идеологическую работу, которая так необходима в сложившейся критической демографической ситуации. Как считают В. Ефимов, С. В. Соболева, О. В. Чудаева, идеологическая работа должна проводиться в контексте формирования новой идеологии образа жизни. Во-первых, это формирование в сознании населения ценностей здоровья, семьи, рождения и воспитания детей, нераз-

рывности связи поколений. Во-вторых, преодоление социальной терпимости и двойных стандартов по отношению к курению, потреблению алкоголя, наркотиков и других психотропных веществ путем информирования населения всех возрастов о разрушительных последствиях и создания барьеров негативного потребления [42; 128]. Важная роль в формировании системы ценностей принадлежит детским дошкольным учреждениям (ДОУ), которые обеспечивают детям не только уход, присмотр, питание, но и воспитание, обучение и медицинское обслуживание [121, с.126]. Кроме того, развитие ДОУ позволяет женщинам, совмещать профессиональный труд с материнством, а это еще одна предпосылка к увеличению воспроизводства населения.

Общеобразовательная школа помогает получить базовые знания, укрепить социальные ценности и выбрать направление трудовой деятельности. Профессиональное самоопределение школьников происходит в школе [32; 133], поэтому важно правильно организовать профориентационную работу с ними. Используя различные способы и методы профориентации, многообразные психологические средства воздействия на личность учащихся, преподаватели имеют возможность раскрыть социальную значимость того или иного вида конкретного труда, повлиять на профессиональный выбор [74, с.94]. В профессиональной подготовке школьников Ю. Н. Шумаков видит возрождение не только сельских школ, но и самого села [156, с.21].

В настоящее время преобладает «феномен занятости подростков» [28, с. 35]. Основными мотивами выхода школьников на рынок труда являются потребность в денежных средствах на дополнительные расходы, стремление получить трудовой опыт, возможность внести вклад в повышение материального благосостояния семьи [там же]. Эта тенденция должна быть использована сельскохозяйственными предприятиями, которые должны трудоустроить школьников в свободное от учебы время, что создаст дополнительные предпосылки для получения практического опыта по выбранной профессии.

После окончания школы выпускники по желанию могут продолжить образование дальше. В Тверской области сложилась многоуровневая система профессионального образования, включающая пять уровней: 1) высшие учебные заведения (ВУЗ); 2) средние специальные учебные заведения (ССУЗ); 3) средние профессионально-технические училища (СПТУ); 4) курсы, учебные комбинаты и пр.; 5) профессиональная подготовка непосредственно на предприятиях [24, с. 34].

Однако Е. В. Горшенина отмечает, что в регионе все пять уровней имеются только в областном центре – г. Твери. ССУЗ И СПТУ расположены в нескольких районных городах. 12 районов Тверской области вообще имеют учебные заведения только четвертого и пятого уровней. Серьезным недостатком является то, что многие СПТУ готовят работников только для сельского хозяйства и швейной промышленности, уровень подготовки низкий, связи с предприятиями нарушены. Поэтому возникает необходимость изменения содержания образования в сторону его диверсификации, разработки новых ме-

тодов образовательного процесса, укрепления связей с практикой, ориентации на региональные программы. А последнее обстоятельство должно способствовать не только совершенствованию образовательных программ с учетом конкретных условий развития региона, но и перепрофилированию части образовательных учреждений в соответствии с меняющимся спросом на работников различных профессий и специальностей [там же, с.34].

Растущие информационные потоки и высокотехнологичные производства требуют специалистов с высоким базовым уровнем образования, с обширными коммуникативными умениями и навыками. Профессиональное развитие работника является индикатором качественного формирования рабочей силы. Подготовка рабочей силы должна быть направлена на некоторое опережение ее развития по сравнению с имеющимся в настоящее время техническим уровнем производства, т. е. это способствует адаптации работников к изменяющимся условиям труда, стимулирует развитие творческого подхода к трудовому процессу. Поэтому одной из важнейших задач является непрерывное профессиональное образование, обеспечивающее повышение квалификации всех категорий работников [49, с. 64]. Система образования и профессиональной подготовки должна быть направлена на формирование у работников ценностных ориентиров, норм морали, нравственности, удерживающих от деятельности в ущерб обществу, а также на получение ими специальных знаний, необходимых для эффективного использования на предприятиях [104, с. 96].

Фактор здоровья относится как к формированию, так и к использованию рабочей силы. Актуальность выбора данного фактора исследования подтверждена следующими данными – почти 30 % выпускников школ имеют ограничения в выборе профессии по состоянию здоровья. Основные причины: снижение остроты зрения, нарушения опорно-двигательного аппарата, болезни органов пищеварения, центральной нервной системы и т. д. Это каждый третий молодой человек [3, с.152]. Реализация данного фактора происходит через предоставление медицинских услуг. Потребителями медицинских услуг являются люди, испытывающие потребности в оказании медицинской помощи. Их экономический интерес заключается в том, чтобы получить медицинскую услугу в таком объеме и виде, чтобы была удовлетворена их потребность [127, с.152 – 153]. Качественное оказание медицинских услуг влияет на увеличение рождаемости, снижение смертности, повышение общей продолжительности жизни населения, что составляет основу формирования рабочей силы. В свою очередь, на использование рабочей силы данный фактор оказывает влияние через сохранение здоровья работника путем построения научно обоснованной системы медицинского обслуживания, позволяющей проводить диагностику заболеваний и оказывать своевременную скорую медицинскую помощь, и если необходимо, то госпитализировать. Кроме того, *фактор здоровья* с точки зрения использования рабочей силы предполагает совершенствование условий труда. Научно-техническая революция способствует улучшению условий труда, развитию здравоохранения и тем самым укреплению здоровья работников.

Вместе с тем с научно-техническим прогрессом связаны симптомы «омоложения» заболеваемости, появление новых болезней. В настоящее время наиболее распространенными являются сердечно-сосудистые заболевания, онкологические и психические. Напряженность труда вызывает возникновение и развитие сердечно-сосудистой патологии у работников, этому способствуют острое нервное (психическое) напряжение, чрезмерная профессиональная нагрузка. Несоответствие средств производства санитарным требованиям – чрезмерная вибрация, шум, загазованность и загрязненность воздуха – приводит к повышению травматизма на рабочих местах и к росту профессиональных заболеваний. Работа с живыми организмами и на земле повышает требования к личной гигиене. Таким образом, здравоохранение является одним из определяющих факторов оценки качества жизни работников и их эффективного использования.

Социальный фактор играет важную роль в формировании и использовании рабочей силы. Под воздействием социального фактора происходят становление и развитие рабочей силы, возможность ее использования в будущем. Проблемы развития социального фактора в селе многогранны в силу особенностей сельского хозяйства [10, с. 23; 103, с. 65]: сезонность проведения полевых работ, не только создает дополнительные трудности производственного характера, но и отражается на социальном положении занятых работников; высокая степень риска по сравнению с промышленностью, требующая особой гибкости в ведении этой отрасли; необходимость творческого подхода к решению технологических и организационных вопросов; неоднородность социального состава занятых в сельском хозяйстве (руководители, специалисты, служащие, население, занятое в ЛПХ, и т. д.); слабое развитие объектов социальной инфраструктуры и рассредоточенность поселенческой системы.

Развитие объектов социальной инфраструктуры является основополагающим для закрепления молодежи на селе. А. Н. Семин считает, что «при выборе места жительства наличие дошкольных, средних и медицинских учреждений является для молодых семей более приоритетным стимулом, чем даже высокая заработная плата» [123, с. 25]. Таким образом, социальная инфраструктура – это основа формирования трудовых ресурсов сельскохозяйственного производства, которая во многом определяет условия развития и динамику демографической ситуации, профессиональную ориентацию и подготовку, распределение, движение и закрепления работников [30, с. 246].

Сельская социальная инфраструктура, являясь ограниченной частью социально-инфраструктурного комплекса, имеет свои отличительные черты (табл.1.2.1).

Выделенные особенности сельской социальной инфраструктуры еще раз доказывают отставание уровня ее развития от городской, поэтому необходимо безотлагательно формировать инфраструктуру села с достойными условиями жизнедеятельности: современными учреждениями здравоохранения и образования, учитывающими особенности сельскохозяйственного производства,

дорожно-транспортными коммуникациями, системами связи и информационными центрами (Интернет-клубами на базе сельских библиотек, культурно-досуговых организаций), благоустроенным жилищным фондом. Данные мероприятия будут способствовать привлечению и надежному закреплению на селе работников, без которых развитие сельскохозяйственного производства невозможно даже при использовании современных технологий и техники.

Таблица 1.2.1 – Отличительные особенности социальной инфраструктуры города и села [13, с.21–24; с. 28; с. 35 –37]

Особенность	Городская инфраструктура	Сельская инфраструктура
Характер расселения	Высокая сосредоточенность объектов	Измельченность и рассредоточенность объектов и их маломощность
Напряженность использования объектов	Высокая наполняемость и удельный вес работы общеобразовательных учреждений в две-три смены	Недоукомплектованность общеобразовательных учреждений
Обеспеченность и состояние основных производственных фондов	Характерны высокая обеспеченность и низкий удельный вес объектов, расположенных в ветхих и аварийных зданиях	Характерны низкая обеспеченность и высокий удельный вес объектов, расположенных в ветхих и аварийных помещениях
Территориальная доступность объектов	Роль территориального признака снижена, есть возможность выбора качества предоставления услуг, в том числе на платной основе	Низкая территориальная доступностью объектов и большие временные затраты на получение услуг, кроме того, отсутствует возможность выбора качества обслуживания
Уровень общеобразовательной и профессиональной подготовки кадров	Высокая доля работников, имеющих на соответствующих должностях высшее и среднее специальное образование	Низкий уровень профессиональной подготовки кадров
Контингент пользователей объектов	Не ограничен	Ограничен трудовым коллективом одного предприятия и членами семей его работников, т.к. сельскохозяйственное предприятие пространственно совпадает с территорией низового звена местного самоуправления
Сезонность использования	Не проявляется	Велика, т.к. возрастает нагрузка на социальную инфраструктуру села со стороны городских жителей
Специфика жилья	В сильной мере не проявляется	Характерна обеспеченность жилья надворными постройками или наличие домов с приусадебными участками

Экономический фактор относится как к формированию, так и к использованию рабочей силы. Под воздействием данного фактора регулируется цена на рабочую силу на основании изменения спроса и предложения на нее.

Следует учитывать три возможных варианта. Первый (идеальный вариант) – спрос на рабочую силу соответствует ее предложению. В таком случае цена рабочей силы, определяемая заработной платой, которую получает работник, равна ее стоимости. Второй вариант – спрос на рабочую силу превышает ее предложение. При такой ситуации работодатели, конкурируя на рынке труда, могут предлагать работникам дефицитных профессий с высокой квалификацией или специальным стажем заработную плату, которая значительно выше стоимости труда. Третий вариант – предложение на рабочую силу превышает спрос, что влечет за собой конкуренцию между работниками за получение рабочих мест и приводит к снижению цены рабочей силы, а также размера заработной платы.

При этом следует отметить, что на цену рабочей силы влияют уровень экономического развития страны, природно-климатические и социально-экономические условия жизни, производительность труда в отраслях, производящих предметы потребления, а также масштабы применения женского и детского труда. Причем для государства на федеральном и региональном уровнях стоимость рабочей силы представляет собой расходы на образование, медицину, выплату пособий на детей и инвалидов, подготовку и переподготовку кадров, строительство муниципального жилья и объектов социально-культурной сферы и др.

Для работодателя стоимость рабочей силы гораздо выше, чем для работника, и составляет две основные группы расходов.

Первая группа представлена средствами, направляемыми работодателями непосредственно на удовлетворение потребностей своих работников, а также затратами, связанными с привлечением, подготовкой и обеспечением наемной рабочей силы. То есть это – такие затраты, которые создаются и распределяются внутри предприятия и расходуются на воспроизводство рабочей силы. Их называют чистыми прямыми затратами на рабочую силу, к ним относятся:

- чистая заработная плата (за вычетом налогов и обязательных отчислений) работников в денежной (или натуральной) форме, используемая на собственные нужды и на содержание семьи;
- средства, направляемые на социальные выплаты, льготы и услуги;
- расходы на наем, подготовку персонала и другие расходы работодателей, связанные с привлечением и обеспечением функционирования рабочей силы, не включаемые в текущий доход от трудовой деятельности.

Вторая группа – это средства, которые являются частью дохода работника, с одной стороны, а с другой – затратами работодателя на рабочую силу, они не используются на воспроизводство рабочей силы, а изымаются

в виде налогов и обязательных отчислений и перераспределяются через бюджеты и государственные социальные фонды по установленным правилам. К ним относятся:

- обязательные отчисления работодателей в социальные фонды;
- налоги, связанные с использованием рабочей силы и включаемые в состав соответствующих затрат работодателей;
- обязательные отчисления на работников в социальные фонды.

Цена рабочей силы работника, кроме заработной платы, включает стоимость предоставляемых частично или полностью бесплатных услуг, оплачиваемый отпуск и другие льготы.

Указанные различия в цене рабочей силы обусловлены разными целями ее применения. На государственном уровне цена рабочей силы используется при определении потребности в средствах для воспроизводства населения, особенно его трудоспособной части, и расчете миграционных потоков и приема переселенцев. Стоимость рабочей силы для работодателя необходима при расчете себестоимости производства продукции и оказания услуг, чтобы в конечном счете знать получаемую прибыль. Цена труда наемного работника находит свое применение при заключении трудового контракта, подписав который работник может планировать свое благополучие с учетом установленной заработной платы.

Поэтому приведение в соответствие с действительной стоимостью рабочей силы основного ее элемента – заработной платы – может быть достигнуто прежде всего за счет роста производительности труда. Уровень производительности труда в аграрном секторе должен выступать важным критерием качества государственного регулирования. Кроме того, особое внимание должно уделяться изучению «взаимосвязи экономического роста в аграрном секторе, занятости и производительности труда с учетом того, что экстенсивные источники прироста трудовых ресурсов села практически исчерпаны. Согласно прогнозам Росстата, численность сельского населения уже к 2015 г. уменьшится по сравнению с 2000 г. на 4,4 млн чел., к 2025 г. сократится еще на 2,8 млн. Таким образом, увеличение ресурса и фактора труда, привлечение новых объемов труда в аграрную экономику станут практически невозможными» [144, с. 5-6].

Достижение и обеспечение положительной динамики производительности труда будут свидетельствовать об эффективности государственного управления, и наоборот. С преобладанием в ряде развитых стран машинного и автоматизированного труда для эффективности деятельности организации стали использовать подходы, ориентированные не только на принципы целесообразности труда человека, но и на рациональность использования оборудования, сырья, энергии, других факторов производства. Возникла система показателей, позволяющих оценить однофакторную (частную), многофакторную и совокупную (общую) модель произво-

дительности [2, с. 83; 7, с. 50; 151, с. 33]. Система показателей представлена на рис. 1.2.3.

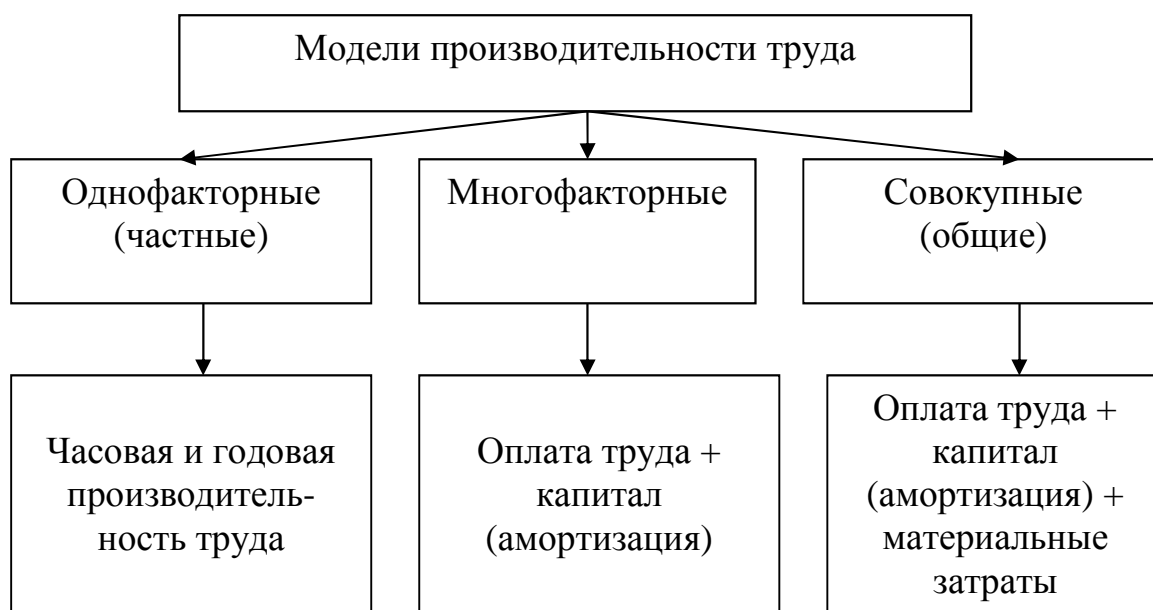


Рисунок 1.2.3. – Модели производительности труда

Однофакторная (частная) модель производительности труда используется при расчете одного вида ресурсов (выпуск продукции на одного среднесписочного работника, выпуск на рубль материальных затрат и т. п.).

Для обобщенной оценки эффективности использования нескольких факторов производства применяется многофакторная модель производительности, которая использует все виды ресурсов [там же].

Поиск путей и разработка механизмов оптимизации факторов повышения производительности труда зависят от целей, предмета и объекта исследования или практического управления. Их классификация вытекает из естественных, технико-организационных и социально-экономических основ функционирования производственных и трудовых процессов. Поэтому исходной классификацией факторов производительности труда являются следующие группы [10, с. 23].

Первую образуют природные условия, создающие естественные предпосылки для определения исходного уровня производительности труда. В сельском хозяйстве к ним относятся земля, ее качество, температурно-влажностные параметры климата и другие естественные условия.

Вторая группа – это технико-организационные факторы, определяющие развитие производительных сил общества. Они тесно связаны с общественными отношениями, с доминированием в них тех или иных приоритетов.

Третья группа – это социально-экономические факторы, представляющие целостную систему общественных отношений как в сфере производства, так и в непроизводственной сфере. Они опосредуют технико-организационное и нормативно-правовое взаимодействия средств производства и рабочей силы.

Особое внимание при исследовании экономического фактора необходимо уделить государственной поддержке, которая играет важную роль как при формировании рабочей силы, так и при ее использовании. При выборе основных направлений формирования и использования рабочей силы необходимо учитывать программно-целевой подход, призванный обеспечить наиболее тесную увязку целей с составом и ресурсным обеспечением мероприятий.

В основу программно-целевого подхода положен адекватный ему метод решения планово-управленческих задач, т. е. программно-целевой [112, с. 113].

Программно-целевой метод есть способ решения крупных и сложных социально-экономических проблем посредством выработки и проведения органами управления (с привлечением участников, исполнителей) системы взаимоувязанных программных мер, направленных на достижение целей устранения, подавления, смягчения и решения возникшей проблемы [там же, с. 114]. Таким образом, разработка и реализация целевых программ являются механизмом государственного регулирования экономики в целях решения основных, наиболее острых проблем, возникающих в той или иной отрасли, регионе и т. д. В самом кратком виде формулу программно-целевого метода можно предстать в виде логической цепочки «цели – пути – средства – организация исполнения» [18, с.79; 112, с.114].

Целевая установка программы – это ее задающее звено, ориентирующее программу на решение конкретной проблемы во взаимодействии с другими проблемами, общим экономическим курсом, государственными интересами [18, с.79].

Привлечение исполнителей основано на государственных заказах, осуществляется на договорной или контрактной основе. Отбор объектов и проектов программных мероприятий и их исполнителей производится на конкурсной основе в соответствии с действующим законодательством [там же, с.80].

Государственный заказчик целевой программы ежегодно уточняет целевые показатели, затраты на проведение программных мероприятий, состав исполнителей и используемые организационно-экономические подходы к управлению [там же, с.81].

Действенный инструмент повышения эффективности общественных расходов – национальные проекты, которые направлены на улучшение положения в важнейших сферах социального развития субъектов РФ. С 1 января 2006 года стартовали четыре приоритетных национальных проекта: в образовании, здравоохранении, жилищно-коммунальном и сельском хозяйстве [там же, с.81]. Главной целью национальных проектов в первую

очередь являлись повышение уровня и качества жизни населения, улучшение демографической ситуации, ускорение социально-экономического развития страны, обеспечение ее национальной безопасности [29, с.17].

Проблему устойчивого развития сельских территорий необходимо рассматривать во взаимосвязи с развитием сельскохозяйственного производства и обеспечением страны продовольствием. Такая взаимосвязь стала возможна с принятием Закона « О развитии сельскохозяйственного производства». Для реализации его целей была принята в 2007 году государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008–2012 годы. Основные мероприятия государственной программы по устойчивому развитию сельских территорий реализуются через федеральную программу социального развития села до 2012 года.

Изучая основные параметры относительно сельских территорий были выделены направления и мероприятия, исследующие формирование и использование рабочей силы как на федеральном, так и региональном уровнях (табл. 1.2.2).

Особое внимание уделено в нормативно-правовых документах демографической ситуации (прил.1). Однако большинство принятых федеральных и региональных программ и нормативных документов неполно изучают ее на селе и требуют дальнейшей проработки данной проблемы.

Исследование *материально-технического фактора* в качестве фактора использования рабочей силы связано с тем, что прогресс техники оказывает решающее влияние на положительные изменения в содержании труда. Происходит сокращение, а в ряде отраслей и полная ликвидация тяжелого, малоквалифицированного, неинтересного физического труда. Развитие техники и совершенствование технологии производства приводят к углублению не только функционального и профессионально-квалификационного, но и пооперационного разделения труда, а также к изменениям требований к качеству рабочей силы [117, с. 16]. Например, в растениеводстве необходимы, прежде всего, трактористы-машинисты широкого профиля, чтобы механизатор мог работать на тракторах нескольких марок и различных комбайнах, умел применять прицепные и навесные машины и орудия, выполнять полевые и транспортные сельскохозяйственные работы.

Материально-технический фактор повышает требования к работникам, уровню конкурентоспособности, а также способствует привлечению дополнительной рабочей силы в сельское хозяйство. Однако экономический и финансовый кризис сельского хозяйства катастрофически сказался на снижении уровня технической оснащенности сельскохозяйственного производства [30, с. 77].

Таблица 1.2.2. – Мероприятия, направленные на формирование и использование рабочей силы социально-экономического характера

Нормативные документы	Направления	Мероприятия
<p>Федеральные: ФЗ от 29.12.2006 № 264-ФЗ (ред. от 30.12.2008) «О развитии сельского хозяйства» Постановление Правительства РФ от 14.07.2007 № 446 «О государственной программе развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия на 2008-2012 годы» Постановление Правительства РФ от 03.12.2002 № 858(ред. от 07.11.2008) «Социальное развитие села до 2012 года»</p> <p>Региональные: ОЦП «Государственная поддержка развития агропромышленного комплекса Тверской области на 2008–2010 годы» Постановление администрации Тверской области «О порядке предоставления субсидий за счет средств областного бюджета Тверской области на проведение мероприятий по улучшению жилищных условий граждан, проживающих в сельской местности Тверской области» Региональный закон Тверской области «О государственной поддержке кадрового потенциала сельскохозяйственных организаций Тверской области»</p>	<p>Повышение уровня и качества жизни сельского населения</p> <p>Создание условий для улучшения социально-демографической ситуации в сельской местности</p> <p>Расширение рынка труда в сельской местности и обеспечение его привлекательности</p> <p>Улучшение кадрового и информационного обеспечения отраслей сельского хозяйства</p>	<p>Развитие социальной инфраструктуры и инженерного обустройства сельских поселений</p> <p>Поддержка комплексной компактной застройки и благоустройства сельских поселений в рамках пилотных проектов</p> <p>Развитие сети учреждений первичной медицинской санитарной помощи</p> <p>Развитие рыночной инфраструктуры обслуживания сельского населения.</p> <p>Организация эффективных схем торгового и бытового обслуживания жителей удаленных населенных пунктов, расположенных в сельской местности</p> <p>Расширение сети организаций общественного питания</p> <p>Правовое, производственное и техническое консультирование, оказание практической помощи в области маркетинга и менеджмента, а также в других областях, связанных с рыночными преобразованиями в экономике.</p> <p>Создание сельских информационно-консультационных центров.</p> <p>Проведение семинаров и курсов по развитию информационно-консультационного обслуживания в сельской местности</p>

Результаты разрушения материально-технической базы сказываются на технической вооруженности сельскохозяйственного труда, которая влияет на прекращение работ по мелиорации и повышению плодородия почв, по применению минеральных и органических удобрений, химических средств защиты животных [там же, с. 79].

Недостаточное количество сельскохозяйственной техники приводит не только к сокращению посевных площадей, но и к несоблюдению ведения систем земледелия и севооборотов, оптимальных сроков проведения агротехнических работ [122, с.20].

Причинами кризисного финансового состояния сельскохозяйственных предприятий, по мнению Н. К. Долгушкина, являются: низкий уровень государственной поддержки; сокращение инвестиций в основной капитал; сложившийся диспаритет цен, который является легальной «перекачкой» средств в другие сферы экономики; падение спроса на сельскохозяйственную продукцию и другие причины внешнего характера [30, с. 16]. В свою очередь, Д. Эпштейн выделяет внутренние причины производственного характера, которые учитываются недостаточно. В первую очередь речь идет о снижении урожайности в растениеводстве, продуктивности в животноводстве и о соответствующем увеличении затрат на единицу продукции [163, с. 19], т. е. о недостаточном использовании *производственного фактора*.

По результатам анализа теоретического аспекта процесса формирования и использования рабочей силы предложен алгоритм его исследования (рис.1.2.4).

Особенность данного алгоритма состоит в том, что на основании комплексной оценки показателей, характеризующих процессы формирования и использования рабочей силы на селе (прил. 4, 11, 15), представляется возможным:

- выявить факторы формирования и использования рабочей силы, определить основные направления и показатели для их анализа;
- провести анализ социально-демографической характеристики формирования рабочей силы, выявить ее особенности, разработать типологию сельских административных районов; изучить качественные характеристики рабочей силы и ее использование в сельской местности.
- разработать экономический механизм формирования и использования рабочей силы в сельской местности (этап 3).

Основу экономического механизма формирования и использования рабочей силы составляют:

- методика определения резервов формирования и использования рабочей силы;
- методика определения потребностей в рабочей силе для сельскохозяйственных предприятий.



Рисунок 1.2.4 – Алгоритм исследования процесса формирования и использования рабочей силы в сельской местности

Кроме того, в экономический механизм включены главные направления совершенствования формирования и использования рабочей силы на селе на основе использования дифференцированного программно-целевого подхода, с учетом типологии сельских административных районов по социально-демографическим характеристикам.

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 – 30 с изменениями от 19.04. 2008. № 38 – 30).
 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, име-

- ющих 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– 3О 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 нацио-

- нальных 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. Филиппов 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. Погосьяна, 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.