

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И ЕГО РОЛЬ В ПРОИЗВОДСТВЕННО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Воеводина Марина Михайловна,

доцент кафедры финансов
и бухгалтерского учета

Мичуринский государственный аграрный университет,

г. Мичуринск, РФ

sem_mm@mail.ru

Летуновская Елена Владимировна

магистрант 3 курса Института экономики и управления

Мичуринский государственный аграрный университет,

г. Мичуринск, РФ

Аннотация. В статье рассматривается экономическое содержание трудового потенциала и его роль в производственно-хозяйственной деятельности сельскохозяйственного предприятия.

Ключевые слова. Трудовой потенциал, рабочие, служащие, руководители, специалисты, постоянные и временные (сезонные) рабочие.

Трудовая деятельность работников сельхозпредприятия заключается в созидательном взаимодействии их творческих качеств с предметами и средствами труда с целью получения готового продукта. В соответствии с этим качество трудовых ресурсов определяется квалификацией работников, их физиологическим состоянием и способностью к саморазвитию. Труд представляет важнейший фактор развития производства, и его экономическое содержание заключается в плодотворной деятельности работников хозяйства с учетом реализации своих индивидуальных качеств и творческого потенциала. В этой связи представляется необходимым дать четкое определение понятию трудовой потенциал [3, 5, 6].

С точки зрения организационного подхода, трудовые ресурсы сельскохозяйственного предприятия представляют собой процесс использования в производственно-хозяйственной деятельности с целью производства и реализации готовой продукции. Но при этом, данное определение не дает возможности качественно оценить трудовой потенциал, как отдельную экономическую категорию. Кроме того, в его состав входит ряд категорий работников, не занятых непосредственно в производственной деятельности и не создающих прибавочный продукт [1, 4].

С точки зрения экономического права, трудовой потенциал сельхозпредприятия – это совокупность физических лиц, состоящих в правоотношениях с работодателем, регулируемых трудовым договором (контрактом) на основе взаимной выгоды. Недостатком данного подхода является невозможность количественного определения эффективности использования трудового потенциала на основании результатов его использования [1].

С точки зрения кадрового менеджмента, трудовой потенциал предприятия – это личный состав всех работников, взаимосвязанных между собой в процессе производства на основании отношений координации и субординации. Недостатком этой дефиниции является то, что элементы трудового потенциала определяются с позиции уровня соподчинения и

управления, что не дает возможности понять цель использования трудовых ресурсов как элемента производства, а не как части системы управления предприятия в целом [1].

С точки зрения организации предпринимательской деятельности, трудовой потенциал – это совокупность рабочей силы и учредителей хозяйства, умеющие организовать предприятие, и отвечать за результаты его деятельности. При этом собственники предприятия являются работодателями, а персонал – работниками по найму [9, 10]. Для этого определения свойствен упрощенный подход, который не учитывает, наряду с производственно-целевым предназначением трудового потенциала, человеческий капитал организации.

Для полноценного анализа состава и структуры трудового потенциала необходимо провести внутреннюю дифференциацию его компонентов по определяющим признакам, то есть квалифицировать. Структурная характеристика трудового потенциала сельскохозяйственного предприятия определяется его специализацией, направлением экономической деятельности, численностью персонала, уровнем развития агротехнологий, степенью механизации и автоматизации производственных процессов.

Трудовой потенциал сельскохозяйственного предприятия подразделяется на производственный и непроизводственный компоненты. К производственному компоненту относятся работники, которые непосредственно заняты в основном и обслуживающих производствах и участвуют в основной экономической деятельности предприятия. Работники непроизводственной сферы заняты в столовых, детских садах и социально-культурных учреждениях, жилищно-коммунальном хозяйстве, принадлежащих предприятию. Таким образом, непроизводственные трудовые ресурсы заняты в обслуживании работников, занятых в основной деятельности предприятия.

По характеру выполняемых должностных функций трудовые ресурсы подразделяются на две категории: рабочие и служащие. К рабочим относятся

работники, труд которых непосредственно задействован в процессе производства и создания прибавочного продукта [3]. Служащие – это работники, которые не задействованы напрямую в процессе сельскохозяйственного производства, но их деятельность необходима для управления производством, создания основы его научно-практической организации, ведения учета и контроля. К служащим относятся две категории работников: руководители и специалисты. К руководителям относятся работники осуществляющие общее управление сельхозпредприятием или его производственными отраслями, занимающие должности директора (председателя) и начальников структурных подразделений. К специалистам относятся работники осуществляющие практическую координацию работников в определенной предметной области: агрономы, зоотехники, инженеры, механики, бухгалтеры, экономисты.

Другой классификацией элементов трудового потенциала является их группировка в зависимости от продолжительности выполнения трудовых обязанностей. В соответствии с ней выделяют две категории: постоянные и временные (сезонные) рабочие. Постоянные рабочие приняты на производство на срок более одного года и относятся к штатным единицам. Временные или сезонные рабочие привлекаются на кратковременный период для осуществления трудовых операций потребность которых возникает в хозяйстве эпизодически. Особенно часто эти работники привлекаются именно в сельском хозяйстве в период наибольшего объема полевых работ, например для уборки урожая плодов и ягод. [4]

Следует отметить, что в целях повышения эффективности управления трудовым потенциалом предприятия могут применяться и другие классификации, например, по возрасту, полу, стажу работы, образованию и прочим признакам.

Список литературы

1. Воеводина М.М, Ежова А.А., Хлобыстова Н.Л. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов // Наука и Образование. – 2019. – № 2. – С. 436
2. Воеводина М.М., Ежова А.А. Анализ резервов роста экономической эффективности использования трудовых ресурсов // Наука и Образование. – 2019. – № 2. – С. 437
3. Забелина О.В. Трудовой потенциал сельских территорий: текущее состояние и прогноз развития / О.В. Забелина, В.С. Конкина // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. - 2016. - № 4. - С. 110-116
4. Короткова Т.Л. Маркетинговая доктрина и кризис мировой экономики / Т.Л. Короткова // Практический маркетинг. - 2008. - № 10 (140). - С. 9-12.
5. Мартынушкин А.Б. Кадровый потенциал аграрной сферы России и направления его развития / А.Б. Мартынушкин, В.С. Конкина // Сб.: Инновационные подходы к развитию агропромышленного комплекса региона: Материалы науч.-практ. конф.- Рязань: РГАТУ, 2016. - С. 259-264.
6. Моделирование уровней управления и трансформации качества трудового потенциала / Е.Е. Сивак, С.Н. Волкова, Т.В. Белова, М.А. Мясоедова // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. – 2014. – № 6. – С. 28-30.
7. Попова В.Б., Гребёнкина Д.Ю. Статистическая оценка занятости населения Тамбовской области // Наука и Образование. – 2019. – № 2. – С. 447.
8. Попова В.Б., Зацепина В.В. Статистико-экономический анализ заработной платы работников организаций в Российской Федерации // Наука и Образование. – 2019. – № 2. – С. 454.
9. Nikitin A. Establishing efficient conditions for agriculture development /

A. Nikitin, N. Kuzicheva, N. Karamnova // International Journal of Recent Technology and Engineering. 2019. T. 8. № 2. C. 1–6.

10. Nikitin A.V. The assessment of the effectiveness of the implementation of scenarios for the sustainable development of agriculture / A.V. Nikitin, S.N. Trunova, V.A. Voropaeva // International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering. - 2019. - T. 8. - № 10. - C. 3002-3005.

**ECONOMIC CONTENT OF LABOR POTENTIAL AND ITS ROLE IN
THE PRODUCTION AND ECONOMIC ACTIVITIES OF AN
AGRICULTURAL ENTERPRISE**

Voevodina Marina Mikhailovna,

Associate Professor of the Finance
and Accounting Department

Michurinsk State Agrarian University,

Michurinsk, Russia

sem_mm@mail.ru

Letunovskaya Elena Vladimirovna,

3 year undergraduate student of the Economics and Management Institute

Michurinsk State Agrarian University,

Michurinsk, Russia

Annotation. The article considers the economic content of labor potential and its role in the production and economic activities of an agricultural enterprise.

Keywords: labor potential, workers, employees, managers, specialists, permanent and temporary (seasonal) workers.