

УДК 352/353 (571.12)

Новиков В.Г., Чалый В.С.

*Российский государственный аграрный заочный университет
(г. Балашиха, Московская область)*

АГРАРНЫЕ КАДРЫ КАК СОЦИАЛЬНО-ОТРАСЛЕВАЯ ОБЩНОСТЬ: ПРОБЛЕМНОСТЬ НАУЧНОЙ РЕФЛЕКСИИ

V. Novikov, V. Chaly

Russian State Agrarian Correspondence University (Balashikha, the Moscow Region)

AGRARIAN PERSONNEL AS SOCIAL AND INDUSTRIAL COMMUNITY: PROBLEMS OF SCIENTIFIC REFLECTION

Аннотация. В статье изложен авторский подход к познанию и месту аграрных кадров как специфической научной категории, обоснованы некоторые элементы современной методологии экономико-социологического анализа социально-профессионального потенциала аграрных кадров. Уточнены понятия и термины: «трудовой потенциал», «кадры», «человеческие ресурсы», «социально-гуманитарные ресурсы» и т. д. В контексте оценки качественного состояния аграрных кадров в России предлагаются пути возрождения и расширенного воспроизводства человеческого фактора в данной сфере.

Ключевые слова: кадры, агросфера, социально-профессиональная структура, социально-гуманитарный потенциал, человеческий фактор, экономика труда, рынки труда, трудовые ресурсы.

Abstract. The authors present their view on agrarian personnel as specific scientific category proving some elements of modern methodology of economical and sociological analysis of social and professional potential of agrarian personnel. Such concepts and terms as "labor potential", "personnel", "human resources", "social and humanitarian resources" etc. are specified. The authors make an assessment of qualitative condition of agrarian personnel in Russia and tackle the problem of revival and extended reproduction of human factor in this sphere.

Key words: personnel, agrarian sphere, social and professional structure, social and humanitarian potential, human factor, labor economy, labor markets, manpower.

Говоря о стратегии возрождения российского агродела в бытность Президентом России, Д.А. Медведев поставил задачу модернизации, а также продуктивного освоения 20 млн. га из 41 млн. га сельхозугодий, выпавших в пореформенный период из производства. Но без кадров, имеющих необходимый уровень квалификации, это сделать невозможно. Отсюда вытекает задача возрождения и расширенного воспроизводства человеческого фактора в современном российском аграрном деле. Однако сегодня ни политики, ни ученые, ни практики не имеют достаточно ясного представления о том, в каком качественном состоянии находится этот человеческий фактор. Поэтому актуальность означенной темы исследования обусловлена как ее практической проблемностью, так и пробелами в теоретико-методологических знаниях о путях ее решения.

Кадры, прежде всего, являются субъектным выражением труда как целесообразной деятельности человека по производству продукции или оказанию услуг. Труд исследуется многими науками, но прежде всего – экономикой и социологией. Первая исследует его в аспекте подготовки субъектов труда и организации их деятельности, вторая – с позиций социальных отношений, возникающих в связи с подготовкой этих субъектов к труду и в трудовых

процессах между ними, их группами и общностями, причем экономика рассматривает социальные стороны формирования и функционирования субъектов общественного труда преимущественно со стоимостной точки зрения, а социология – с поведенческой. Единство характера труда обуславливает органическую взаимодополняемость этих подходов. Соответственно, аграрные кадры являются субъектным выражением профессионализированного сельскохозяйственного труда и также исследуются на основе различных научных подходов.

Прикладные исследования аграрных кадров в рамках экономики и социологии труда базируются на знании их социально-гуманитарной сущности, относящейся к объектам и предметам этих исследований, составляющих общественную природу труда, взаимосвязей и взаимодействий их друг с другом и в связи с целым. Поэтому прикладное исследование формирования, функционирования, развития и воспроизводства социально-профессионального потенциала кадров, сочетающее решение теоретических и практических задач, требует (в качестве предварительного условия) анализа в системе характеристик субъектной стороны не просто труда, а общественного труда. В свете теории социально-профессиональной структуры требуется, соответственно, уточнение сущности системных понятий, причем не только в контексте социологии профессий, но и функционирования последних в зависимости от социально-производственных (точнее, производственно-распределительных) экономических общественных отношений.

Население является источником не только трудовых ресурсов, но и носителем определенных социально-экономических отношений, которые у его трудоспособной части реализуются через субъектные (в том числе личностные) факторы производства. Поскольку субъектно-созидательная роль человека труда раскрывается через социальное содержание таких категорий, как трудовые ресурсы, человеческие и социаль-

ные (социально-гуманитарные) ресурсы, рабочая сила, трудовой потенциал, экономически активное население, кадры и, наконец, кадровый потенциал, то у каждой из них есть экономические, социологические и иные аспекты. В отечественной научной литературе некоторые эти понятия, в частности, термин «кадровый потенциал», а тем более, понятие «социально-профессиональный потенциал кадров», до недавних пор практически не употреблялись, так как не существовало четкого определения данных категорий. Объясняется это сложностью и недостаточной изученностью их содержания. Развернутое дефинирование категории «кадровый потенциал» дал чл.-корр. РАСХН, проф. Н.К. Долгушкин, причем на примере аграрных кадров [3].

Трудовые ресурсы двояки по своей общественной природе. С одной стороны, они являются главной производительной силой общества, с другой – выступают как субъект и объект социально-производственных отношений, охватывающих процессы их формирования, функционирования и развития. Трудоспособное население характеризуют социально-гуманитарный, человеческий потенциал только трудовых ресурсов. Из данного понятия вытекают категории экономически активного и неактивного населения. Те и другие представляют собой трудоспособное население, но выражают они разные стороны социально-производственных отношений: экономически активные имеют статус занятых или претендуют на занятость, а неактивные не намерены трудиться вне домашнего хозяйства, заниматься на работу или организовывать собственное дело. Часть экономически активного населения трудится на предприятиях сельского хозяйства. Его ядро, как и в других отраслях, составляет категорию «кадры». Большинство входящих в эту категорию работников характеризуются тем или иным профессионально-квалификационным качеством, синтезирующим как экономические, так и социальные свойства, являющимся социолого-технологической категорией. Это позволяет определить кадры

как социально-экономическую общность или – принимая во внимание ее сложный состав – как социально-экономическую суперстрату, но уже не потенциальных трудовых ресурсов, а реальных трудящихся.

Естественно, что способности человека шире его способностей быть носителем рабочей силы. Ему свойственно многообразие социальных и нравственно-психологических качеств, специфических стремлений и интересов, так или иначе связанных с его трудовой субъектностью. В классических науках они обычно не рассматривались. Сегодня экономика и социология труда исходят из того, что эффективность его зависит как от уровня профессионализма работников, так и – в силу его социально-технологической содержательности – от «учета всех разнообразных качеств человека, его склонностей, индивидуальных особенностей, создания условий для творчества, самовыражения личности...», когда труд связан с реализацией всех человеческих способностей», что сегодня все активнее изучается социологией профессий [5; 11]. В соответствии с этим исходной силой социально-экономического развития общества становятся социально-гуманитарные (человеческие и социальные) ресурсы, и управление кадрами трансформируется в управление ими. Теоретико-методологическая и эмпирическая исследовательская парадигма уже в последние десятилетия советского периода стала ориентироваться на познание возможностей человека в общественном труде через социальную активизацию его личностного потенциала, имея определенную историю и получив опыт использования результатов проведенных исследований. Эта парадигма имела основанием концепции человеческого фактора или концепцию социально-гуманитарного потенциала, составной частью которого начал считаться социально-профессиональный потенциал кадров.

Появление этих концепций было обусловлено отходом от взгляда на человека в трудовой деятельности как на обезличенно распределяемый и используемый трудовой ресурс к осознанию его как субъекта соци-

ально-трудовых отношений, имеющего целью самореализацию в труде. Так категория потенциала трудовых ресурсов и рабочей силы, качественно обогащаясь, стала превращаться в категорию социально-трудового потенциала, в основе которого оказался социальный ресурс. Возвышение труженика до положения носителя социально-трудового потенциала означало признание приоритета и ведущей роли в труде его социально-гуманистической функции. В связи с этим увеличилось количество исследований мотивации аграрного труда как средства реализации социально-трудового потенциала трудящихся, выражающего не только объективные (профессия, квалификация), но и субъективные (отношение к труду) факторы [10]. Результаты исследования зафиксировали, что в современных условиях в совокупности человеческих ресурсов решающее значение для эффективности аграрного дела имеют социальный ресурс и социально-профессиональный потенциал аграрных кадров. Социальный ресурс отражает социально-психологические ориентации работников на активное участие в социально-трудовых отношениях, полное и рациональное использование своих человеческих способностей, а социально-профессиональный потенциал – основанные на их знаниях способности к этому, естественно, при удовлетворяющем материальном и моральном вознаграждении их усилий [6].

Обе вышеуказанные категории характеризуют принципиальные изменения в общественном положении кадров, хотя и не опровергают логически предшествующие им категории, имеющие свои эвристические аспекты. В ходе смены одного социально-экономического уклада другим в России утрачена также система квантификации их социально-профессиональной структуры, которая могла бы быть основой оценочных критериев социально-профессионального потенциала кадров. Не случайно классический исследователь социальной структуры советского общества М.Н. Руткевич в энциклопедической статье о социальной струк-

туре современной России выделил в качестве ее разновидностей профессиональную структуру и ни слова не сказал о социально-профессиональной. Он выделил следующие разновидности социальной структуры: 1) социально-демографическая – по социальным функциям, выполняемым разными половозрастными контингентами; 2) социально-этническая – по разделению социума на этнические группы; 3) профессиональная – по разделению по профессиям и выполняемым видам труда; 4) конфессиональная – по религиозным отличиям. Такой же подход обозначен и в двух его последних монографиях пореформенного времени [8; 9]. В контексте социально-классовой структуры классы накладывают отпечаток на все виды социального структурирования, но особенно – на внутриклассовую социально-экономическую структуризацию социума. Сегодня современное российское общество начинает выходить из аморфно-химерического состояния его социоструктурной организации, прорисовываются контуры новых классов, а некоторые прежние классы отчасти теряют выраженную классовую природу. Например, колхозное крестьянство трансформируется в крестьянское сословие, сходное природой с дореволюционным, но отличающимся качественно, прежде всего, своим социально-профессиональным потенциалом.

При современной степени изученности понятие социально-гуманитарных – человеческих и социальных – ресурсов по мере его институализации приобретает все большую эвристическую и практическую значимость, расширяет базу поиска инновативных резервов и методов развития социально-трудового и, особенно, социально-профессионального потенциала, утверждения нового стиля управления кадрами, особенно на уровне предприятия и отрасли. В обществоведческих публикациях как смысловой аналог рассмотренных понятий все еще используется широко употреблявшаяся советскими авторами, восходящая к первому тому «Капитала» Маркса, категория «трудовой потенциал». Особенно активно ею поль-

зовались плановики и статистики, относя ее к содержанию трудовых ресурсов как совокупному общественному работнику, воплощающему единство их качественной и количественной стороны, отражающему условия его труда, в том числе, занятость, образовательный уровень, содержание, техническую вооруженность труда и т.д. Другие авторы отождествляют с этим понятием резервы трудовых ресурсов как единство их количественной и качественной сторон, соглашаясь, что ведущую роль в понятии трудового потенциала играют социальные и экономические качества – образование, профессионально-квалификационная подготовка, способность к мобильности, состояние здоровья и т.п. [1; 4; 7]. Включающая перечисленные выше и им подобные качества категория трудового потенциала уже не вполне соответствует современным реалиям российской трудовой сферы, во многом дублируя, более подходящее для их анализа понятие «кадры». Принимая во внимание органическое единство человеческих и социальных ресурсов, мы предлагаем использовать в этих случаях термин «социально-гуманитарные ресурсы»; их концентрированным выражением выступает социально-профессиональный потенциал. Выражаемая им категория отражает все многообразие способностей человека труда и делает анахронизмом категорию «трудовой потенциал», а понятие «человеческие ресурсы» вбирает в себя как часть.

Чтобы использовать инновационные технологии в целях повышения эффективности труда, современный работник должен обладать интеллектом, составные которого – ум, знания, трудовая мораль и т. д., являются переменными уровня его социального развития. Но этого недостаточно, равно как и профессионально-квалификационной подготовленности к определенному труду и природной предрасположенности к нему. Важны этика труда, фундаментом которой является его мотивация, зависящая от нормативно-ценностных установок, а те, в свою очередь, зависят от интересов человека, порождаемых социальными отношениями людей в связи с трудом:

производственными и распределительными. Таким образом, социально-психологический потенциал определяется системой мотивационно-ценностных ориентаций, уровнем социальной зрелости, системой нравственных и культурных интересов, типом личности его носителя: отношением к труду, инициативностью, состязательностью, заинтересованностью в труде, способностью к саморазвитию и самообразованию, мобильностью, моральными качествами. В еще большей степени такого рода детерминации касаются интеллектуального потенциала.

Учет этих обстоятельств является необходимой предпосылкой оценки социально-гуманитарных ресурсов и прогнозирования формирования кадрового и социально-профессионального потенциала. В качестве показателей его оценки и прогноза для характеристики физической стороны можно использовать индикаторы численности и состава трудоспособного населения, его дифференциации по степени участия в общественном производстве, интеллектуальной – уровни общего и специального образования, стаж работы и т. д., а социальной – условия труда, социальное положение, психологический тип личности, характер её трудовой мотивации, состав семьи, уровень жизни, её стиль. В ряду этих характеристик особо выделяется профессионально-квалификационная структура кадров. Структурирование составных частей кадрового потенциала по профессиям и квалификации – неременное условие оптимизации взаимосвязи структуры трудовых ресурсов и рабочей силы со структурой разновидностей трудовой деятельности. Учет этих обстоятельств необходим для сбалансирования потребностей с профилем подготовки кадров в системе образования, анализ проблем совершенствования аграрных аспектов которой составляет центральное направление данного исследования, а без учета аграрной специфики – всей проблематики воспроизводства кадрового потенциала. Вне этих обстоятельств нельзя оценить возможности использования в процессе труда тех или иных параметров социально-гуманитар-

ных ресурсов, в том числе с интеллектуальных и социально-психологических позиций. Их качества раскрываются только в процессе функционирования кадров как стороны реализации социально-профессионального потенциала предприятия, организации, отрасли. Поэтому на всех этих уровнях имеется практическая заинтересованность в подборе нужных работников на принципах индивидуального подхода, обязательного учета деловых и личностных качеств, воплощенном в социально-профессиональном потенциале.

В соответствии с видом труда и характером выполняемых функций кадры традиционно делятся на рабочие кадры, кадры специалистов, кадры служащих, кадры руководителей. Две последние категории сегодня составляют сложную по составу страту менеджеров, но все они составляют целостную общность «кадры», которая по социальным признакам – характеру выполняемой работы, обладанию определенными знаниями и умениями и социально-профессиональному интересу – конституируется как социетальная общность. Как уже отмечалось, согласно словарям кадры – это основной, штатный состав квалифицированных работников предприятий, учреждений, организаций. По уточненному определению известного в этой области специалиста проф. Н.К. Долгушкина, «...кадры – это та часть трудовых ресурсов, которая постоянно функционирует в данной отрасли, на ее предприятиях, причем имеет соответствующие специфике отрасли профессионализацию и квалификацию» [3]. Исследование кадровой проблематики мультидисциплинарно, ибо она многообразна и многогранна. Одной из ее граней является проблема кадрового обеспечения. Она также требует междисциплинарной – при доминировании экономико-социологической, обеспечивающей синтез особых и частных знаний о ней – исследовательской методологии.

ЛИТЕРАТУРА

1. Воспроизводство трудовых ресурсов в условиях интенсификации производства / под ред. Т. Блиновой. – Саратов: СГУ, 1990. – 319 с.

2. Врублевский В.К. Развитой социализм: труд и НТР. – М.: Политиздат, 1984. – 111с.
3. Долгушкин Н.К. Формирование кадрового потенциала сельского хозяйства: вопросы теории и практики. – М.: Росинформагротех, 2001. – 25 с.
4. Костаков В., Попов А. Интенсификация использования трудового потенциала // Социалистический труд. – 1982. – № 7. – С. 61-63.
5. Мансуров В.А., Юрченко О.В. Конструирование новых статусных позиций в процессе профессионализации // Модернизация социальной структуры российского общества. – М.: Ин-т социологии РАН, 2008. – С. 139-156.
6. Осипов Г.В., Степашин С.В. Экономика и социология знания: практическое пособие. – М.: Наука, 2009. – 208 с.
7. Романов П.В. Мир профессий: пересмотр аналитических перспектив // Социологические исследования. – 2009. – №8. – С. 25-35.
8. Руткевич М.Н. Социальная структура // Социологическая энциклопедия: в 2 т. – М.: Мысль, 2003. – Т. 2. – С. 466-467.
9. Руткевич М.Н. Социология как система. Социологические очерки. – СПб.: Алетейя, 2001. – 205 с.
10. Староверов В.И. Факторы повышения эффективности АПК: классификация и механизм действия // Социальные факторы эффективности агропромышленного комплекса. – М.: ИСАН СССР, 1987. – С. 9-36.
11. Цвык В.А. Профессионализация как социальный процесс // Вестник РУДН. Сер. Социология. – 2003. – № 4-5. – С. 258-269.