

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОХРАНЕНИЯ И РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА БЕЛОРУССКОГО СЕЛА

Т. В. Андилевко,

научный сотрудник отдела человеческого развития и демографии
ГНУ «Институт экономики НАН Беларуси», г. Минск

Сохранение и развитие трудового потенциала белорусского села – таким образом, должна быть сформулирована отдельная задача, требующая эффективных управленческих государственных решений уже в настоящее время. Приоритетом в решении данной задачи должна стать политика создания высокопроизводительных, безопасных рабочих мест с достойной оплатой труда для сельских жителей. Для реализации этой политики акцентируем внимание на направлениях, требующих разработки и внедрения уже сегодня.

1. Управление и организация труда в сельскохозяйственных предприятиях и организациях. По данному направлению необходимо:

- обратить внимание на напряженность сельского труда, вследствие таких его характеристик как: сезонность, многопрофильность, большой объем физического труда. В настоящее время необходимо разработать меры по снижению напряженности трудового процесса в сельскохозяйственных предприятиях, в том числе пересмотреть ранее установленные нормы сельского труда. При разработке мер следует учитывать все факторы, которые могут негативно влиять на работоспособность, например, высокая физическая нагрузка выполняемого рабочего процесса, характеристики конкретного рабочего места. Разработка мер по снижению напряженности сельского труда позволит улучшить количественные и качественные показатели работы, а также окажет положительное воздействие на снижение показателя производственного травматизма в сельскохозяйственных предприятиях.

- обратить внимание на трудовую нагрузку сельских женщин. И сегодня очевидным является тот факт, что уровень нагрузки по ведению домашнего хозяйства на жительниц белорусских сел остается высоким. Жительницам сельской местности до сих пор приходится носить воду из колодцев, топить печи, обеспечивать уход домашнему скоту. В результате анализа половозрастной структуры сельского населения, было выявлено, что численность женщин меньше численности мужчин в группах молодого и зрелого возраста. В 2018 г. численность мужчин по сравнению с численностью женщин превышала в возрастных группах: 15–19 лет – на 14,9 %, 20–24 года – на 28,7 %, 25–29 лет – на 38,4 %, 30–34 года – на 21,0 %. Численность женщин больше численности мужчин только в возрастных группах: 60–64 года – на 7,9 %, 65–69 лет – на 33,0 %, 70 лет и старше – в 2,6 раза [1]. Молодые женщины, находящиеся в репродуктивном возрасте, выбирают городской уклад жизни. К слову, охват детей учреждениями дошкольного образования на сельских территориях составляет всего 49,8 %, в то время как в городах и поселках городского типа – 82,8 % [1]. В связи со сложившейся ситуацией, можно использовать законодательное правило, которое применяется в отношении сельских женщин в Российской Федерации, а именно: в целях улучшения положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36-часовая рабочая неделя, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов) [2].

- разработать и внедрить систему обучения и повышения квалификации работников сельскохозяйственных предприятий и организаций. Система обучения и повышения квалификации необходима для личностного роста и роста конкурентоспособности работников как внутри предприятий, так и на рынке труда. Одним из ключевых элементов системы может стать дуальная система образования, которая позволяет организовать профессиональное обучение одновременно и на базе образовательной организации и непосредственно на рабочем месте.

2. Поддержка и развитие сельского предпринимательства.

- Развитие и поддержка крестьянских (фермерских хозяйств). Эксперты отмечают, что государственная поддержка частного сектора сельского хозяйства недостаточна. В частности, белорусские фермеры нуждаются в доступе к недорогим кредитным ресурсам, материально-техническим ресурсам сельского хозяйства (например, удобрениям и технике), а также к услугам, повышающим производительность.

- Развитие и поддержка сельской кооперации. В силу огромного разнообразия сельской местности существует целый спектр видов экономической деятельности, способных эффективно осуществляться на сельских территориях. Кооперативная форма работы позволяет небольшим хозяйствам усилить свои ресурсы, и это направление нужно развивать. В данном направлении необходимо разработать меры поддержки перспективных проектов. Например, создание агро-торговых площадок в онлайн. Торговые площадки для агро-сегмента, способны сильно упростить жизнь, как большим закупщикам, так и небольшим фермерам, которым нужно продать выращенную продукцию. В Российской Федерации создана специализированная электронная торговая площадка по продаже натуральных продуктов напрямую от фермеров – «Электронный фермер», которая дает возможность фермерам создать свой интернет-магазин и самостоятельно продавать свою продукцию конечному потребителю. Кроме этого в Российской Федерации для фермеров создана всероссийская сельскохозяйственная торговая онлайн-медиа система – Российское сельское хозяйство на одном ресурсе. Еще одна торговая платформа, позволяющая найти уникальные фермерские продукты в одном клике, называется «1000 экоферм». Аналогичный проект существует и в Украине – Aliro. В Республике Беларусь интернет-ресурсы по аграрной тематике имеют информационный формат. Как правило, они представляют собой информационные ресурсы государственных органов и организаций Республики Беларусь. Таким образом, можно найти информацию о сельскохозяйственных предприятиях, крестьянских (фермерских) хозяйствах, научных, проектных институтах и центрах, сельхозтехниках.

В тоже время белорусская команда OneSoil разработала бесплатное мобильное приложение Scouting. Разработка программы заняла несколько лет. Программа использует открытые данные со спутника. Сервис позволяет увидеть любое поле – и в Беларуси, и за рубежом. Полученные данные позволяют следить за состоянием полей в режиме реального времени. Алгоритмы автоматически устанавливают границы поля и определяют культуру, растущую на нем, – например, пшеницу, картофель или бобовую культуру; вычисляют «вегетационный индекс» – как возшла та или иная культура. Пользователи этой программы – фермеры. Сегодня в планах у команды еще один проект, объединяющий других игроков аграрного рынка: продавцов удобрений, семян, агротехники, банки и страховые компании. Разработчики планируют запустить его в 2019 году [3].

3. Развитие социальной инфраструктуры сельских территорий.

На наш взгляд, в развитии сельской социальной инфраструктуры не произошло положительных перемен, напротив ее состояние ухудшилось. Сохранение и развитие трудового потенциала белорусского села напрямую связано с развитием социальной инфраструктуры сельских территорий. Большое значение для сельского населения имеет наличие таких условий как водоснабжение, электричество, транспорт, медицина, образование, спорт и культура.

Список использованных источников

1. Демографический ежегодник Республики Беларусь – 2019 г. [Электронный ресурс] // Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Режим доступа: http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/publications/izdania/public_compilation/index_14356/.

2. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части установления гарантий женщинам, работающим в сельской местности [Электронный ресурс] : Федеральный Закон от 12 ноября 2019 г. // КонсультантПлюс / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2019.

3. Ермаченок, А. Белорусский проект оцифровал все поля США и Европы и готовит революцию в сельском хозяйстве [Электронный ресурс] / А. Ермаченок // 42.TUT.BY. – Режим доступа: <https://42.tut.by/612676>. – Дата доступа: 23.10.2018.

ГЕНДЕРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

В. В. Ацапкина,

магистрант Института экономики и управления
Пензенского государственного университета, г. Пенза

Г. Б. Кошарная,

докт. соц. наук, профессор, зав. кафедрой «Социология и управление персоналом»
Пензенского государственного университета, г. Пенза

На данный момент является актуальным стремительное изменение соотношения количества мужчин и женщин на управленческих должностях в организациях, что вызвано изменениями, которые происходят в сфере управления.

В современном мире во многих странах все больше женщин занимают руководящие должности в крупных компаниях. Однако такое явление, как использование женского труда в управлении, в России до сих пор остается новым и непривычным.

Вследствие активного слияния женской и мужской моделей поведения в сфере управления возникают предпосылки для исследования гендерной специфики поведения личности в процессе управления, и в частности, в процессе принятия решений. Основным видом решения в организациях выступает управленческое решение, которое осуществляется линейными и функциональными руководителями.

Управленческое решение – это выбор альтернативы, который руководитель осуществляет на основе своих должностных возможностей и компетенций с целью достижения эффективности деятельности организации [1, с. 113].

Во многих культурах имеется устоявшееся мнение о том, что мужчины и женщины обладают взаимоисключающими, противоположными личностными и поведенческими характеристиками [2, с. 10].

Среди материалов, которые направлены на анализ конкретных характеристик стиля принятия управленческих решений и стиля управления, присущих мужчине или женщине-руководителю, можно выделить две принципиально разных позиций. Исследователи, придерживающиеся первого подхода, полагают, что существуют основания говорить об особом управленческом стиле женщин и связанными с ним особенностями процесса принятия решений в сфере управления. Сторонники второй позиции считают, что данная специфика отсутствует.

Стоит отметить, что традиционный взгляд на гендерные аспекты принятия решений состоит в том, что женщины предпочитают руководство с направленностью на взаимоотношения, поскольку по своей природе они более эмоциональны. Мужчины же чаще всего ориентируются на задачу, что объясняется характерными им целеустремленностью и настойчивостью.

Из практики управления следует, мужчины-управленцы склонны к более высокой степени риска, принимают «рискованные решения» и предпочитают диспозиционное управление. Что же касается женщин-управленцев, то им свойственно принятие решений на основе более осторожных стратегий, они чаще принимают «уравновешенные» и «осторожные» решения, опираясь при этом на ситуативное управление. Данные различия вытекают из большей уверенности, склонности к самоанализу и независимости в действиях, характерных мужчинам.