

УДК 351.823.1/331.108.2  
ББК У321-640

Т.В. ИВАНОВА

## ОСНОВНЫЕ ЗАКОНЫ ВОСПРОИЗВОДСТВА КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В СЕЛЬСКОМ ХОЗЯЙСТВЕ

**Ключевые слова:** сельское хозяйство, законы воспроизводства, кадровый потенциал.

*В связи с кризисной ситуацией в сельском хозяйстве и значительными изменениями во внутренней и внешней политике государства целью данного исследования являются изучение воспроизводственных процессов кадрового потенциала в отрасли и выявление экономических законов, которым они подчиняются. Методологической основой исследования является применение системного подхода и метода научной абстракции. Предложенные законы могут быть использованы законодательными и исполнительными органами власти при разработке социально-экономических проектов и программ, касающихся сельского хозяйства, а также позволят руководителям и специалистам отрасли принимать более взвешенные и обоснованные решения для эффективного управления воспроизводством кадрового потенциала в регионе.*

T. IVANOVA

## BASIC LAWS OF REPRODUCTION PERSONNEL POTENTIAL IN AGRICULTURE

**Key words:** agriculture, the laws of reproduction, personnel potential.

*The article describes the basic economic laws of reproduction, they found especially in relation to personnel potential of agriculture. In connection with the crisis in agriculture and significantly changes in domestic and foreign policy of the state the purpose of this study is to investigate of personnel potential of reproduction processes in the industry and the identification of the economic laws to which they are subject. The methodological basis of the study is the use of a systematic approach and the method of scientific abstraction. The proposed laws may be the use-call of the legislative and executive authorities in the developing of socio-economic projects and programs relating to the agriculture, and allow managers and industry specialists make better and informed decisions for effective reproductive management personnel potential in the region.*

С переходом России к рынку, отказом от принципов обязательности и всеобщности труда, особенно в сельском хозяйстве, значительные изменения претерпела сложившаяся система воспроизводства кадрового потенциала; она полностью утратила свою целостность и признаки системы. Если быть точнее, то в последние 20 лет исследованию воспроизводственного подхода вообще не уделялось должного внимания<sup>1</sup> [2. С. 159]. В связи с этим целью нашего исследования являются более глубокое изучение воспроизводственных процессов кадрового потенциала в сельском хозяйстве и выявление экономических законов, которым они подчиняются. Предметом исследования являются основные законы воспроизводства кадрового потенциала в сельском хозяйстве.

«Закон – это обобщение, гласящее, что от членов какой-либо социальной группы при определенных условиях можно ожидать определенного образа действия», – как писал А. Маршалл в своем труде «Принципы экономической науки» [4. С. 89]. При этом он подчеркивал, что экономические законы, как и

<sup>1</sup> В 1990-е гг. началось свёртывание не только преподавания политической экономии, но и политэкономических исследований по проблемам воспроизводства [1].

все законы общественных наук, намного менее четки и строги, чем законы более точных естественных наук. Они являются скорее тенденциями, чем жесткими правилами.

Экономические законы – необходимые, устойчивые, повторяющиеся, причинно-следственные связи и взаимозависимости явлений в процессе производства, распределения, обмена и потребления на различных стадиях развития той или иной системы производственных отношений. Данные законы носят объективный характер, т.е. не подчиняются воле и сознанию людей, не являются их порождением. Они действуют всегда с неизбежностью течения времени, как и факторы, процессы, между которыми они выражают связи; запретить их нельзя. Человеку, обществу остается одно – изучать механизм действия этих законов, чего они «хотят», чего «требуют», и принимать хозяйственные, экономические решения в соответствии с требованиями данных законов [3. С. 25].

На наш взгляд, применительно к кадровому потенциалу сельского хозяйства можно выделить следующие экономические законы, характерные для условий рыночной экономики, с одной стороны, и отражающие специфику отрасли – с другой.

*Закон всеобщности*, его суть состоит в том, что при воспроизводстве кадрового потенциала целесообразно исходить из общегосударственных интересов, обеспечивая равные возможности полной занятости для всех категорий работников аграрного сектора. Если же государство не оказывает должного воздействия, то эти процессы осуществляются стихийно. Кадровый потенциал сельскохозяйственных организаций получает дополнительный импульс к развитию при условии, что общество в лице государства выделяет дополнительные ресурсы и создает благоприятные условия для совершенствования данного потенциала.

*Закон дифференциации* означает, что кадры сельскохозяйственных организаций следует располагать по рабочим местам в соответствии с их психофизиологическими, профессионально-квалификационными, индивидуально-личностными характеристиками. Именно такая расстановка позволит в максимальной степени раскрыть творчески-созидательную часть кадрового потенциала.

*Закон непрерывности* означает, что воспроизводство кадрового потенциала работников сельского хозяйства целесообразно рассматривать не как единичный акт, а как постоянно повторяющийся, базирующийся на предшествующих результатах процесс. Он осуществляется не только в течение рабочего дня и во время обучения, но и в свободное время, поскольку большая его часть, особенно в весенне-летний сезон, также посвящена сельскохозяйственному труду в личных подсобных хозяйствах, что способствует, хотя и незначительному, наращиванию определенных характеристик индивидуального кадрового потенциала.

*Закон дианетики* (означает «через душу» (от греч. dia – через и nous – душа)) в трудовой деятельности способствует проникновению с помощью чувств в переживания других людей, а такое поведение сближает. Для сельской местности характерны небольшое число жителей с преобладанием социально и национально однородных семей, отсутствие разнообразия видов трудовой и досуговой деятельности, их подчиненность ритмам и циклам природы, более тя-

желые условия труда, низкая трудовая мобильность, сильный общественный контроль над поселением, традиции и обычаи, а действие же закона дианетики позволяет создавать общественно-психологическую атмосферу как в коллективе, так и в сельской местности в целом, устанавливать психологическую совместимость (или несовместимость) работников в их трудовой деятельности и в повседневной жизни, положительно влиять на занятость сельских жителей и производительность их труда.

С законом дианетики тесно связан закон *оптимума мотивации* (закон *Йеркса – Додсона*): «С увеличением трудности задачи интенсивность наказания, определяющая оптимальную скорость научения, приближается к пороговой величине». Это означает, что в случае трудной задачи оптимум достигается при слабой мотивации, тогда как при легкой задаче он соответствует сильной мотивации. Очевидно, что при легкой задаче избыточная мотивация не вызывает нарушения поведения, но такая возможность возникает при трудных задачах [5. С. 119–125]. В случае с исследованием кадрового потенциала сельского хозяйства данный закон можно трактовать следующим образом: «Чем больше умственных усилий затрачивается на осуществляемую деятельность, тем скорее наступает оптимум мотивации». Занимаясь конно-ручными (физическими) работами испытуемый ощущает оптимум мотивации несколько позже.

*Закон конкурентной борьбы* имеет две ипостаси: «вертикальную» и «горизонтальную». В первом случае закон является специфическим выражением общесистемного закона «совместимости целей на одном уровне с целями на более высоком уровне». К примеру, если принятое на уровне Минсельхоза РФ решение, касающееся кадрового обеспечения АПК, оказалось ошибочным, то действия на низшем уровне (сельскохозяйственных организаций) априори будут обречены на провал. Гибельная стратегия не может быть компенсирована тактическими успехами; они будут бесполезными в смысле определения конечного результата конкурентной борьбы на аграрном рынке.

«Горизонтальная» ипостась закона конкурентной борьбы выражается в двух аспектах устойчивости любой системы и ее гомеостаза<sup>1</sup>:

1) статическом. Сохранение устойчивости структуры кадрового потенциала сельского хозяйства в целом, сельскохозяйственных организаций, в частности их работников, достигается активными конструктивными усилиями по защите ее (структуры) элементов и поддержанию связей между ними. В данном случае конструктивные усилия на каждом уровне превалируют над деструктивными действиями конкурентов, нацеленных на нарушение этого структурного порядка, что обеспечивает организационную целостность каждого из трех уровней по отдельности и в совокупности, сохраняет ее как «целое» со всеми возможностями и свойствами. Несомненно, периодически структуру следует менять, но в силу действия данного закона трансформировать ее можно лишь в допустимых пространственно-временных пределах, сохраняя устойчивую связь между ее элементами;

2) динамическом. Гомеостаз конкуренции как системы достигается естественным образом тогда, когда направления отношений воздействий и защиты на всех уровнях кадрового потенциала совпадают в пространстве и времени. В

<sup>1</sup> Гомеостаз – это существование и развитие системы как целого во времени и пространстве.

нашем случае достижение и сохранение гомеостаза обеспечиваются постоянством поддержания правильно организованного и непрерывного взаимодействия между элементами кадрового потенциала. Однако сам процесс организации подобно взаимодействию на практике весьма затруднителен.

Кроме того, считается, что закон конкурентной борьбы учитывает интегральное действие всех законов и тем самым обеспечивает объективное превосходство одной из сторон, которое и решает исход конкурентной борьбы.

*Закон поливариантности.* Кадровый потенциал сельского хозяйства развивается и меняется во времени, реализуясь в разнообразных моделях, но при этом его элементы обладают своим темпом выполнения функций. Если имеет место согласованность данных темпов, то система управления воспроизводством кадрового потенциала усложняется. В случае отсутствия согласованности система может лишиться целостности и потерять способность выполнения своих функций.

Таким образом, в связи с закономерной модификацией и диверсификацией параметров экзогенной и эндогенной среды варианты воспроизводства кадрового потенциала сельского хозяйства детерминированы целенаправленным, взаимосогласованным и рациональным взаимодействием элементов системы между собой. Без согласованного увеличения степени организации кадрового потенциала отрасли повышение ее размерности и сложности вызывает увеличение числа негативных состояний, это значит, что чем более разнородны элементы системы и сложны ее связи, тем более высок ее деструктивный потенциал.

*Закон неравномерности развития кадрового потенциала* зависит от организованности системы. В плохо организованных или неорганизованных системах, где высок уровень энтропии, а взаимодействие элементов носит хаотичный характер, потенциал системы равен потенциалу ее отдельного усредненного элемента. К примеру, в убыточных предприятиях сельского хозяйства, где обычно отсутствует научная организация труда или ее применение носит случайный характер, кадровый потенциал равен уровню потенциала его наиболее посредственного работника. Если взаимодействие персонала носит антагонистичный характер, то кадровый потенциал сельскохозяйственной организации меньше потенциала самого низкоквалифицированного работника.

*Закон усложнения структуры кадрового потенциала* базируется на внутрисистемной и межсистемной конвергенции<sup>1</sup> и находит свое отражение в многообразии характеристик (психофизиологических, профессионально-квалификационных, личностных, коммуникативных, социальных) и постоянном их усложнении. В разных условиях и в разное время каждая из них действует со своим весом и в своем направлении, постоянно меняя качественно-количественные соотношения элементов. Следовательно, для обеспечения эффективного функционирования кадрового потенциала сельского хозяйства необходима хотя бы минимальная «работоспособность» каждой составляющей,

---

<sup>1</sup> Понятие конвергенции означает взаимовлияние, взаимосближение, взаимопроникновение между собой разных элементов или систем с высокой степенью открытости и разных открытых подсистем внутри одной системы [6. С. 26].

иначе могут возникнуть диспропорции, когда один или несколько элементов могут быть гипертрофированно развиты.

*Закон устойчивого развития кадрового потенциала.* Здесь очень важно выявить взаимосвязь между устойчивостью всей системы как целого и устойчивостью ее подсистем. Чаще всего подсистемы повышенной структурной устойчивости, относящиеся к ядру кадрового потенциала сельского хозяйства (производственная и социально-демографическая), определяются статичностью наиболее слабого элемента периферии (психологической подсистемы). А там, где сопротивление слабого звена меньше необходимого, может случиться сбой: «Если существующее равновесие системы подвергается внешнему воздействию, изменяющему какое-либо из условий равновесия, то в ней возникают процессы, направленные так, чтобы противодействовать этому изменению» [6. С. 27]. Иными словами, устойчивости всей системы способствует то, что одна часть системы усваивает отвергнутое другой. Чем более разнообразна система, тем выше вероятность, что один ее разрушенный элемент может быть заменен другим. В современных рыночных условиях устойчивое развитие кадрового потенциала сельского хозяйства возможно также за счет совершенствования существующих элементов подсистем и появления новых, совместимых с имеющимися.

*Закон цикличности воспроизводства кадрового потенциала* сельского хозяйства непосредственное воздействие оказывает: во-первых, на динамику развития всех сторон общества, в том числе науки, техники, экономики. Во-вторых, он напрямую зависит от структурных сдвигов, реализуемых в рамках трансформационного цикла с периодом 6-7 лет, индикатором которого в аграрной сфере можно считать цикл структурных сдвигов в структуре сельхозугодий всех категорий хозяйств вследствие их синхронности. Следует также отметить, что цикличное развитие реальных систем происходит немонотонно и включает прогрессивные и деструктивные направления, а система регулярно переходит из устойчивого состояния в неустойчивое и обратно. Следовательно, кадровый потенциал сельского хозяйства способен к непрерывной цикличной изменчивости, благодаря чему он сохраняет свои параметры в определенной области значений, естественно, при адекватной реакции на требования экзогенной и эндогенной среды, и развивается с опережением посредством реализации внутреннего потенциала. Графически этот процесс будет выглядеть в виде спирали.

На воспроизводство кадрового потенциала также влияют такие законы, как закон накопления и потребления, закон возвышения потребностей, закон соответствия производственных отношений уровню развития производительных сил, закон распределения по труду, закон возмещения затрат труда работников, закон перемены труда и т.д., но поскольку мы ограничены рамками статьи, то рассматривать их здесь нам не представляется возможным.

Рекомендуемые нами экономические законы воспроизводства кадрового потенциала сельского хозяйства будут эффективны только во взаимосвязи и постоянном взаимодействии в пространстве и во времени, а строгое следование им позволит министерству сельского хозяйства Чувашской Республики,

органам управления сельского хозяйства муниципальных округов, учебным заведениям сельскохозяйственного профиля и сельхозорганизациям принимать более взвешенные решения по выводу сельскохозяйственного производства из затянувшейся на долгие годы кризисной ситуации в отрасли.

#### Литература

1. Иванова Р., Иванов М. Изменения в воспроизводственном процессе развитых стран и мировой финансовый кризис // Вестник Института экономики РАН. 2011. № 1. URL: <http://inecon.org/zhurnaly-uchrezhdennye-ie-ran/archiv-nomerov.html>.
2. Иванова Т.В. Некоторые методологические аспекты исследования воспроизводства кадрового потенциала в сельском хозяйстве // Вестник Чувашского университета. 2014. № 3. С. 159–165.
3. Ильдеменов В.И. Экономические законы: в 2 кн. Чебоксары: Изд-во Чуваш. ун-та, 2004. Кн. 1. 456 с.
4. Маршалл А. Принципы экономической науки: в 3 т. М.: Прогресс, 1993. 643 с.
5. Фресс П., Пиаже Ж. Оптимум мотивации // Экспериментальная психология. М.: Прогресс, 1975. Вып. 5. С. 119–125.
6. Шистеров И.М., Кондратьев А.В., Бабко А.Т. Системный анализ. СПб.: СПбГИЭУ, 2008. 135 с.

#### References

1. Ivanov R., Ivanov M. *Izmenenija v vosproizvodstvennom processe razvityh stran i mirovoj finansovyy krizis* [Changes in the reproductive process of the developed countries and the global financial crisis]. *Vestnik Instituta jekonomiki RAN* [Bulletin of the Institute of Economics], 2011, no. 1. Available as: <http://inecon.org/zhurnaly-uchrezhdennye-ie-ran/archiv-nomerov.html>.
2. Ivanova T. *Nekotorye metodologicheskie aspekty issledovanija vosproizvodstva kadrovogo potenciala v sel'skom hozjajstve* [Some methodological aspects of the study of reproduction of human capacity in agriculture]. *Vestnik Chuvashskogo universiteta*, 2014, no. 3, pp. 159–165.
3. Ildemenov V.I. *Jekonomicheskie zakony: v 2 kn.* [Economic laws. 2 books] Cheboksary, Chuvash University Publ., 2004, Book 1, 456 p.
4. Marshall A. *Principy jekonomicheskoj nauki: v 3 t.* [Printsipy of an economic science. 3 vols]. Moscow, Progress Publ., 1993, 643 p.
5. Fresse P., Piazhe Z. *Optimum motivacii* [Optimum of motivation]. *Jeksperimental'naja psihologija* [Experimental psychology]. Moscow, Progress Publ., 1975, Iss. 5, pp.119–125.
6. Shisterov I.M., Kondrat'ev A.V., Babko A.T. *Sistemnyj analiz* [System the analysis]. St. Petersburg, 2008, 135 p.

---

**ИВАНОВА ТАТЬЯНА ВАЛЕРЬЕВНА** – кандидат экономических наук, доцент кафедры менеджмента и маркетинга, Чувашский государственный университет, Россия, Чебоксары ([ivanovatv85@mail.ru](mailto:ivanovatv85@mail.ru)).

**IVANOVA TATIANA** – Candidate of Economic Sciences, Assistant Professor, Department of Management and Marketing, Chuvash State University, Russia, Cheboksary.

---