

Роль человеческого капитала во внедрении бережливого производства в сельском хозяйстве

Состояние сельского хозяйства существенно влияет не только на обеспеченность страны продовольствием, но и на социально-экономическое развитие общества в целом, что объясняет внимание к отрасли со стороны федеральных и региональных властей. Их активное декларирование важности агропромышленного комплекса и даже реальное вложение финансовых средств, к сожалению, не может обеспечить высокую эффективность сельскохозяйственного производства. Вариантов решения проблемы множество и один из них — внедрение принципов «бережливого производства» в сельскохозяйственную практику.

Оценка ценности продукта для конечного потребителя, проводимое на каждом этапе его создания, является отправной точкой концепции, а основной задачей — создание процесса непрерывного устранения потерь, а именно любых действий, которые потребляют ресурсы, но не создают ценности (не являются важными) для конечного потребителя.

Тайити Оно, являющийся основоположником концепции «бережливого производства», выделял семь видов потерь. Его последователь Джефффри Лайкер в книге «Дао Toyota» обозначил восьмой вид потерь — нереализованный творческий потенциал сотрудников (рис. 1). Результатом потери человеческого потенциала являются упущенные возможности (например, потеря мотивации, креативности и идей). Общими правилами отношения к персоналу, как человеческому капиталу предприятия, в процессе внедрения бережливого производства является:

- Максимальная реализация умственных, физических и духовных ресурсов работников.

- Предоставление работнику полной (по возможности) информации о производстве и текущей ситуации на предприятии.
- Регулярное поощрение и признание.
- Преданность совместным идеям и процессу непрерывного совершенствования.



Рис. 1. Основные виды потерь согласно концепции «бережливого производства»

Вышеперечисленное в очередной раз доказывает важность человеческого потенциала. Хотя, как шанс на будущее и источник возможностей он не эквивалентен сумме определенных качеств человека, его количественная оценка некорректна. В то же время реализованный человеческий потенциал становится человеческим капиталом и приобретает стоимостную форму. Нередко данная потеря недооценивается и даже игнорируется предприятиями, поскольку ответственность за данный аспект полностью лежит на управленческом персонале.

В сельской местности присутствует ряд существенных особенностей формирования и использования человеческого капитала сельских жителей и работников сельского хозяйства, что объясняется большим воздействием природно-климатических условий на все

аспекты жизнедеятельности, переплетением биологических и экономических процессов, многолетним отставанием сельского хозяйства и социальной сферы села.

Ведущими факторами риска, олицетворяющими угрозу для сохранения, развития и реализации человеческого капитала на селе в России, являются:

- недоразвитость инфраструктуры, что в свою очередь сказывается на ухудшении состоянии здоровья, проявлении негативных тенденций уменьшения продолжительности жизни и роста смертности населения;
- ухудшающееся положение детей, семьи, молодежи как важнейших составляющих человеческого капитала будущих поколений;
- неполноценное (по сравнению с городами) состояние и функционирование культурно-образовательной сферы для развития молодых поколений.

Уровень производительности труда в российском сельском хозяйстве в 8–10 раз ниже по сравнению с наиболее развитыми странами [1]. Кроме того, руководители сельхозпредприятий нередко сталкиваются с проблемой дефицита квалифицированных работников. И это неудивительно.

Согласно данным Федеральной службы государственной статистики РФ только за период с 2011 по 2013 годы численность работников сельскохозяйственной отрасли сократилось почти на 300 тысяч человек и приблизилась к отметке 6 миллионов, что соответствует сокращению удельного веса отрасли в структуре занятых в экономике с 9,7 % до 9,3 % [2].

К тому же, сельское хозяйство РФ традиционно характеризуется более низким, по сравнению с другими отраслями, средним уровнем образования работников (табл.1). В 2012 г. удельный вес сельскохозяйственных работников, имеющих высшее профессиональное образование был минимален и почти на 21 п.п. меньше, чем в среднем по всем видам деятельности, при этом доли работников со средним или основным общим образованием, а также не имеющих общего образования (т. е. являющихся представителями неквалифицированного труда) — самые высокие по отраслям (36,6 %, 13,9 % и 1,6 % соответственно).

Таблица 1

**Структура занятых в экономике по уровню образования
и видам экономической деятельности в 2012 г., %**

Вид экономической деятельности	высшее профессиональное	среднее профессиональное	начальное профессиональное	среднее (полное) общее	основное общее	не имеют основного общего
Сельское хозяйство, охота и лесное хозяйство	9,8	17,3	20,8	36,6	13,9	1,6
Рыболовство, рыбоводство	17,4	26,0	21,2	27,0	7,5	0,8
Добыча полезных ископаемых	23,4	25,1	28,8	20,2	2,5	0,1
Обрабатывающие производства	24,9	23,8	26,2	21,2	3,8	0,2
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	26,5	27,6	24,1	18,7	3,0	0,2
Строительство	22,2	21,1	28,0	23,6	4,7	0,3
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	23,2	28,5	19,5	25,3	3,2	0,2
Гостиницы и рестораны	15,5	24,2	35,8	21,2	3,1	0,2
Транспорт и связь	20,1	25,7	27,7	23,4	3,0	0,1
Финансовая деятельность	70,3	19,5	4,6	5,3	0,4	0,0

Окончание табл. 1

Вид экономической деятельности	высшее профессиональное	среднее профессиональное	начальное профессиональное	среднее (полное) общее	основное общее	не имеют основного общего
Операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	49,0	20,3	13,9	14,2	2,4	0,1
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное страхование	51,4	24,5	9,9	12,7	1,5	0,1
Образование	50,7	27,2	8,9	10,7	2,3	0,2
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	32,5	45,3	8,5	11,1	2,5	0,1
Предоставление прочих коммунальных, социальных, персональных и других услуг	29,3	28,8	21,6	17,2	2,8	0,2
По всем видам экономической деятельности	30,4	26,2	19,5	19,9	3,7	0,3

Однако неправомерно было бы утверждение о наличии прямой взаимосвязи эффективности сельскохозяйственного производства с уровнем образования. Оторванность теоретических знаний от практики не раз играло злую шутку с молодыми специалистами. Столкнувшись с грузом реальных проблем, их потенциал так и не превратился в человеческий капитал.

В такой ситуации особую ценность приобретает стажировка на предприятиях, освоивших передовую японскую систему. В этом случае стажер сможет увидеть то, как работник становится одной из

главных фигур на предприятии, непосредственно на своем рабочем месте тратит основные материальные ресурсы на производство продукции. Управленцы же должны на этом же рабочем месте решать вопросы, относящиеся непосредственно к их компетенции, то есть контролировать не работника, а технологический процесс. Настоящая работа начинается тогда, когда и руководитель, и подчиненные вместе улучшают качество продукции, качество своего труда. Хозяевами технологических процессов на предприятии должны быть работники. Совершенствование технологии, приводящих к наибольшим производственным потерям, не только улучшается финансовый итог деятельности предприятия, но и раскрывается человеческий потенциал, меняется менталитет работника.

Таким образом, для перехода к системе бережливого производства в сельском хозяйстве необходимо не только осуществлять производство минимизируя потери, но и грамотно готовить трудовые ресурсы (как управленческий персонал, так и рядовых сотрудников), чтобы человеческий потенциал превращался в человеческий капитал.

Литература

1. Концепция устойчивого развития сельских территорий Российской Федерации на период до 2020 года, утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 ноября 2010 г. № 2136-р.
2. Экономическая активность населения, занятость и безработица // Труд и занятость в России. 2013 : стат. сб. / Росстат-М., 2013.— С. 28.
3. *Лазарева О.* Интервью с Федором Дружининым: АХ «КУБАНЬ»: Докажи, что даже ржавым гвоздем сумеешь распорядиться // Институт проблем предпринимательства // [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.ippnou.ru/article.php?idarticle=010631>