

РОЗДІЛ 1. ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ В АГРОПРОМИСЛОВОМУ КОМПЛЕКСІ HUMAN CAPITAL IN AGRICULTURE

Стаття присвячена аналізу сучасного стану людського капіталу в аграрному секторі, який обумовлює конкурентоздатність аграрного виробництва. Категорія «людський капітал» аграрної сфери розкривається у взаємозв'язку з категоріями «робоча сила», «трудові ресурси», «трудовий потенціал», «кадри», «персонал». Зазначено, що інтегральні показники людського капіталу у сільській місцевості останнім часом мають негативний тренд. Посилення впливу людського фактору на ефективність сільськогосподарського виробництва пов'язане з інвестуванням у людину, формуванням людського капіталу.

Ключові слова: трудовий потенціал, робоча сила, кадри, персонал, трудові ресурси, людський капітал, інвестиції, продуктивність праці.

В статье анализируется современное состояние человеческого капитала в аграрном секторе, который обуславливает конкурентоспособность отечественного аграрного производства. Категория человеческого капитала аграрной сферы раскрывается во взаимосвязи с категориями рабочая сила, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, кадры, персонал. Отмечено,

что интегральные показатели человеческого капитала сельской местности в последнее время имеют отрицательный тренд. Усиление влияния человеческого фактора на эффективность сельскохозяйственного производства связано с инвестированием в человека, формированием человеческого капитала.

Ключевые слова: трудовой потенциал, рабочая сила, кадры, персонал, трудовые ресурсы, человеческий капитал, инвестиции, производительность труда.

The article analyzes the current state of human capital in the agricultural sector, which determines the competitiveness of domestic agricultural production. Category of human capital of the agrarian sector is revealed in relation to the categories of labor, labor potential, human resources, personnel. It is noted that integral human capital of rural areas in recent years have a negative trend. Thus, the growing influence of the human factor in the efficiency of agricultural production associated with investment in human and human capital formation.

Key words: labour potential, labour, staff, personnel, workforce, human capital, investments, labour productivity.

УДК 331.101

Васильєва О.О.

к.ф.-м.н, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці
Запорізький національний технічний
університет

Постановка проблеми. В останні десятиріччя більшість країн усвідомлюють значення освіти та нематеріального капіталу для економічного зростання суспільства. В економічній теорії з метою оцінки ролі людського фактору у досягненні успіху певним суб'єктом господарювання застосовуються різні категорії та їх тлумачення: трудові ресурси, робоча сила, кадри, персонал, трудовий потенціал. Узагальнюючи і уточнюючи сутність цих та інших понять, а також обмеженість їх застосування, в умовах формування нової економіки, де основою соціально-економічного зростання суспільства виступають знання, ці терміни не можуть повною мірою характеризувати та оцінювати одну з найважливіших складових організації, що формує її капітал, цінність в ринковому середовищі. Перехідною формою трудового потенціалу з пасивної фази в активну виступає людський капітал, коли людина реально реалізує свої сукупні продуктивні здібності (здоров'я, знання, навички, мотивації до праці та ін.) у виробничому процесі. Після залучення у виробничий процес людський потенціал трансформується в людський капітал у силу його здатності приносити дохід [2, с. 31].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Для характеристики людських ресурсів як фактора

економічного розвитку використовують поняття «людський капітал», яке вперше було ведене до економічної термінології американськими вченими-економістами Г. Беккером та Т. Шульцем. Вивченням теоретичних засад людського капіталу в українській економічній науці почала вперше займатись О. Грішнова, особливості людського капіталу у сільському господарстві досліджували О. Бородіна та Л. Михайлова. Теорія людського капіталу й на сучасному етапі розвитку економіки є досить актуальною й викликає науковий інтерес багатьох інших вітчизняних авторів: Д. Богині, О. Бугуцького, Л. Мельника, В. Онікієнка, І. Петрової, Л. Федулової, К. Якуби та ін. Проте залишаються актуальними проблеми розвитку сільськогосподарських підприємств, обумовлені несприятливими тенденціями динаміки людського капіталу.

Постановка завдання. Не зважаючи на те, що погляди на зміст і роль людського капіталу зазнавали еволюційної трансформації, особливості людського капіталу в структурі трудового потенціалу ще й на сьогодні є недостатньо концептуально визначеними. Метою статті є аналіз економічної категорії «людський капітал», розкриття її змісту та визначення особливостей формування та розвитку в агропромисловому комплексі.

Виклад основного матеріалу дослідження.

Ще в I столітті нашої ери римський філософ та агроном Колумелла Луцій Юній Модерат стверджував про невичерпну родючість ґрунтів при раціональному їх користуванні, не уявляв сільське господарство без рабської праці. Людина як продуктивна сила природно наділена фізіологічними особливостями до праці і набуває якісних властивостей (знання, вміння, навички), що в сукупності створює її трудовий потенціал, який реалізується в процесі праці. Тобто трудовий потенціал людини характеризує певні її можливості в галузі праці. В більш широкому розумінні трудовий потенціал можна розглядати як сукупність соціально-демографічних характеристик та якостей працездатного населення.

Сучасна економіка під трудовим потенціалом розуміє можливість найефективнішого використання економічно активного населення через цілеспрямований вплив на його кількісні та якісні параметри: демографічні, соціально-економічні, ідейно-моральні. Трудовий потенціал відображає як чисельність носіїв здатних до праці, так і їх освітньо-кваліфікаційні характеристики та тривалість участі у суспільній праці.

Компонентна структура трудового потенціалу працівника включає демографічну основу (вік, стать), здоров'я, рівень освіти, вмотивованість, ресурси робочого часу, які виступають узагальненими показниками, й характеризують робочу силу. Робоча сила (Labour power) – здатність людини до праці, сукупність її фізичних, інтелектуальних здібностей, набутих знань і досвіду, які використовуються у процесі виробництва матеріальних благ та надання послуг. Як основу трудового потенціалу населення розглядають потенціал сукупної робочої сили, що є поєднанням робочих сил в єдиному процесі праці яка завершується конкретним результатом. Кількісна сторона трудового потенціалу представлена демографічними показниками, якісні компоненти характеризуються здоров'ям, освітою, творчістю, професіоналізмом.

Термін «кадри» має безпосереднє відношення до рівня підприємства і в перекладі з французької мови («cadres» – особовий склад) означає основний (штатний) склад організації чи підприємства. В монографії Беззубко Л.В. та співавторів «Трудовий і кадровий потенціали» наводиться дещо інше визначення цієї категорії: «кадри – основний (штатний) склад кваліфікованих працівників підприємств, установ, організацій певної галузі діяльності; в ширшому розумінні – взагалі всі постійні (штатні) працівники» [1, с. 18].

Термін «кадри» використовують у взаємозв'язку зі структурно-організаційними одиницями: підприємство, регіон, країна. Кадри – це конкретні працівники, ступінь використання яких визначений, тобто штатні працівники, які мають відповідну підготовку, фахові знання, трудові навички чи досвід.

Суттєва еволюція цього поняття відбулась у XX столітті: з'явився термін «персонал», а пізніше – «людські ресурси», останній характеризує людей з їх професійними навичками, знаннями та фізичними здібностями для забезпечення процесів суспільного виробництва. Термін «персонал» зазвичай використовують стосовно організації – це сукупність людських ресурсів, які має організація, особовий склад організації, який працює за наймом й має певні характеристики, штатний склад кваліфікованих працівників. С.Е. Сардак усіх працівників, що виконують роботу для конкретного підприємства, поділяє на персонал та працівників підприємства. Персоналом він вважає штатних постійних кваліфікованих працівників, а працівники підприємства, на його думку, – це штатні тимчасові кваліфіковані працівники, штатні постійні некваліфіковані працівники або штатні тимчасові некваліфіковані працівники [7, с. 136].

Ефективність сільськогосподарського виробництва значною мірою визначає використання персоналу. Як зазначає А.Г. Семенов, «персонал підприємства – це сукупність постійних працівників, які мають професійну підготовку та практичний досвід і навички роботи» [8, с. 183]. У сільськогосподарському виробництві персонал залежно від ролі у виробничому процесі поділяють на персонал основної та персонал неосновної діяльності, а основний персонал, у свою чергу – на категорії: робітники, службовці, фахівці, керівники.

Термін «людські ресурси» з'явився відносно недавно в системі американського менеджменту щодо персоналу унаслідок переосмислення ролі людини на виробництві. Людські ресурси як сукупність людського капіталу, робочої сили, людського потенціалу та підприємницьких здібностей виступають одним із факторів виробництва і є складовою частиною виробничих ресурсів підприємства, особливим активом підприємства [7, с. 133]. О.О. Левицька, підкреслюючи роль людини у господарських процесах, визначає цей термін як «сукупність кількісних та якісних параметрів (зокрема, потенціал людини, стан здоров'я, рівень освіти, здібностей і культури, професійні знання, мотиваційні та інші особисті якості) кадрового складу організації, робочої сили або трудових ресурсів галузі, території, регіону чи країни в цілому» [4, с. 38]. Заслугує на увагу висновок С.Е. Сардака, який вважає, що не можна отожднювати людські ресурси лише з наявними людьми, робочою силою, трудовими ресурсами, персоналом, кадрами, не враховуючи якісних характеристик носіїв цієї категорії [7, с. 134]. Основою людських ресурсів є населення та його структура зайнятості, відповідно до цього розрізняють населення спроможне до праці – працездатне, та неіздатне, неспроможне до праці населення та пенсіонери – непрацездатне. Підґрунтям такої гра-

дації виступають вікові, розумові та фізичні параметри людини. Працездатний вік є віковим параметром й регулюється нормативно-правовими актами кожної країни. Робоча сила – загальна сукупність населення, здатна виконувати певну роботу, спроможність людей до продуктивної праці, сукупність фізичних та інтелектуальних здібностей людини, з точки зору організації праці на макрорівні. Трудові ресурси, на відміну від робочої сили, мають кількісні та соціально-демографічні межі, цей термін використовують в якості вимірювача робочої сили. Під цією категорією розуміють частину населення, що має необхідний рівень фізичного розвитку, професійної освіти, культури, певну кваліфікацію для використання їх у виробничій діяльності.

К.І. Якуба зазначає, що «особливу значимість земля та люди мають у сільському господарстві, де ефективність виробництва визначається не тільки трудовою діяльністю людини, але й біокліматичним потенціалом галузі, основним елементом якого виступають земельні ресурси», тобто підвищення ефективності виробництва та ріст національного багатства можуть бути досягнуті за рахунок оптимального співвідношення людських та земельних ресурсів, а засоби виробництва в системі «людина-земля» виступають з'єднувальною ланкою [9, с. 54]. Активну роль у використанні біокліматичного потенціалу та матеріалізації фізичних й розумових здібностей відіграють засоби виробництва. Особливий характер взаємозв'язку економічного та природного процесів виробництва обумовлені використанням у сільському господарстві тварин та рослин у якості засобів виробництва, а землі – як головного засобу виробництва. Все зазначене вимагає необхідності використання специфічних, прийнятних лише у сільському господарстві знарядь праці, спеціальних знань сільськогосподарського персоналу щодо технологічних процесів та операцій у рослинництві та тваринництві. Технічний прогрес, удосконалення сільськогосподарської техніки ставлять певні вимоги до освітнього та професійного рівня трудових ресурсів аграрної сфери [9, с. 55].

Аграрне підприємство може ефективно працювати за умови, коли воно має необхідний професійний і кваліфікаційний склад працівників, доцільну кадрову структуру. Основою трудового потенціалу аграрного сектору є сільське населення працездатного віку. В Україні на початку економічних перетворень сільська місцевість вважалася трудодефіцитною, здатною забезпечити роботою значну кількість безробітних міських жителів. Але значне вивільнення працюючих з аграрних підприємств в процесі структурної перебудови і змін форм власності у сільському господарстві розширили масштаби ринку праці та призвели до формування протилежних тенденцій його розвитку в сільській та міській місцевостях.

Окремою категорією соціально-трудових відносин є трудовий потенціал, величина якого базується на чисельності населення. Ми підтримуємо думку К.І. Якуби щодо визначення категорії «трудовий потенціал агропромислового комплексу», в якому ця категорія розглядається в двох аспектах: соціально-економічному та планово-обліковому. Як соціально-економічну категорію автор трудовий потенціал агропромислового комплексу (АПК) ототожнює з потенціальними запасами ресурсів живої праці, які є у розпорядженні аграрного сектору та обслуговуючих його галузей [9, с. 55]. Носіями ресурсів живої праці є люди, які наділені певними фізичними та духовними здібностями, знаннями, професійними навичками. «Трудовий потенціал агропромислового комплексу» – категорія, що включає в себе категорію «трудовий потенціал сільського господарства» та ресурси живої праці персоналу несільськогосподарських підприємств, що входять до системи АПК, які можуть бути розташовані не тільки в сільській місцевості, а й у міській агломерації. Вказані відмінності знаходять своє відображення у диференціації професійно-кваліфікаційної та соціальної структури трудового потенціалу агропромислового комплексу та сільського господарства.

Особливим елементом збалансованості матеріальних та людських ресурсів агропромислового комплексу є баланс механізаторських кадрів, який встановлюється на основі розроблених нормативів потреби у механізаторах й відображає планову потребу сільськогосподарських підприємств в механізаторах в середньому на рік та «піковий період» за різних режимів трудової діяльності. Розбіжність в «пікових» періодах потреби в механізаторах сільськогосподарських підприємств та підприємств несільськогосподарського профілю, що входять в систему АПК, відкриває значні можливості для сезонного перерозподілу кадрів механізованої праці, планування територіальної та сезонної міграції кадрів, оптимізації рівня забезпеченості підприємств механізаторами [9, с. 58].

Категорія людського капіталу висвітлює сутність процесів, що відбуваються у трудовій і виробничій сферах, у т.ч. і сільському господарстві. Капітал – це активи (матеріальні і нематеріальні) організації, регіону, галузі чи суспільства в цілому, що формують і визначають їх цінність. Характеризуючи капітал АПК, виділяємо природний, фінансовий, матеріальний капітали, а також людський капітал, що сформований людиною завдяки її освітньому рівню, кваліфікації, знанням, досвіду, містить природжені (фізичні та інтелектуальні) здібності, таланти, які є підставою для його накопичення і розвитку, і який може забезпечувати віддачу (дохід).

Людський капітал також може розглядатися як оцінка потенційної здатності особистості прино-

сити доход, а з огляду окремої організації чи держави в цілому – як здатність ефективніше виробляти продукцію вищої якості. Людський капітал є специфічним капіталом, оскільки він стає джерелом майбутніх доходів і задоволення інших потреб (соціальних, моральних, творчих); людським він називається тому, що його володарем є людина, особистість. Поняття капіталу є похідним від людського капіталу, оскільки завдяки знанням, вмінням, здібностям людини створюється капітал взагалі. Основними складовими людського капіталу, що забезпечують його формування, розвиток та ефективну реалізацію, є: здоров'я, рівень освіти, знань, добробут, рівень життя населення.

Людський капітал в агропромисловому комплексі має певні особливості, які зумовлюються специфікою агровиробництва у транзитивній економіці: багатоукладністю, тривалою трансформацією організаційно-правових форм господарювання, великим значенням соціального розвитку сільських регіонів та особистих селянських господарств для відтворення, накопичення, збереження і реалізації людського капіталу.

Основні чинники формування людського капіталу в агропромисловому комплексі наступні:

- правовий (розробка і прийняття правових документів щодо регламентації: взаємовідносин індивіда з інституціями агропромислового комплексу, у т.ч. і з державою; соціально-трудова відносин між роботодавцями і найманими працівниками);

- економічний (забезпечення матеріальних умов для повноцінного відтворення людського капіталу шляхом: законодавчого встановлення мінімальної оплати праці в сільському господарстві не нижче прожиткового мінімуму; орієнтації на випереджальне зростання оплати праці і соціальних виплат порівняно із зростанням споживчих цін);

- соціальний (створення необхідних умов для задоволення соціальних потреб людей в сільських регіонах – удосконалення функціонування медичних, освітніх, культурно-спортивних закладів, побутового обслуговування, енерго-, газо-, водо- і транспортного забезпечення);

- демографічний – покращення демографічної ситуації на селі шляхом: створення і розвитку промислів і виробництв в сільських регіонах; диверсифікації сільськогосподарського виробництва як передумови розширення можливостей реалізації людських здібностей; реалізації демографічної політики щодо стимулювання народжуваності [5, с. 70].

Інтегральна оцінка людського капіталу українського села, що поєднує такі показники: вік, освіта, здоров'я, досвід роботи, низилась. Нетипова модель сільської бідності в Україні обумовлена погіршенням стану людського капіталу села, який характеризують немонетарні критерії бідності: від-

сутність інфраструктури, обмежений доступ до нових знань, телекомунікацій, закладів системи охорони здоров'я.

Трудова міграція, концентрація бідності в сільській місцевості, розрив доходів між містом і селом, нестабільність економічного зростання, які характеризують сучасну соціально-економічну ситуацію в Україні, обумовлені перерозподілом трудових ресурсів на користь несільськогосподарських галузей, відновленням лише великого товарного виробництва в аграрному секторі [6, с. 141].

Сучасні агропромислові підприємства потребують фахівців, підготовлених на високому рівні, працівників, здатних виконувати поставлені завдання, вирішувати існуючі проблеми, прогнозувати результат, передбачати потенційні витрати з урахуванням всіх аспектів сільськогосподарської праці. Забезпечення активної інноваційної діяльності в агропромисловому комплексі економіки України можливе шляхом впровадження такої кадрової політики, яка передбачає планування потреби в кадрах, ефективне використання працівників (навчання, розвиток персоналу), застосування матеріальних стимулів та інших соціально-орієнтованих мотиваційних механізмів.

Посилення впливу людського чинника на ефективність сільськогосподарського виробництва пов'язане з додатковим інвестуванням в людину, вкладенням капіталу [3, с. 142]. Інноваційний розвиток економіки та соціальної сфери вимагає високого рівня освіти, зростання інтелектуального потенціалу суспільства. Особливого значення для агропромислового виробництва набувають інновації в сфері людського фактору – підготовка спеціалістів масових професій, здатних експлуатувати нову техніку й обладнання, застосовувати наукоємні технології, підвищення їх кваліфікації і перепідготовка; підготовка спеціалістів середньої і вищої ланок, які володіють теоретичними і практичними знаннями на рівні сучасних вимог, інформаційно-комунікаційними технологіями; організація безперервної освіти, у тому числі й дистанційними методами. Основну роль в формуванні інноваційного потенціалу АПК регіону відіграють вищі навчальні заклади та науково-дослідні установи, ефективне функціонування яких забезпечить належний розвиток кадрової складової інноваційних процесів. Адже саме освітня складова людського капіталу є активним чинником економічного розвитку, оскільки впливає на продуктивність праці.

Висновки з проведеного дослідження. Таким чином, на сучасному етапі розвитку світової економіки людський капітал стає найважливішим чинником економічного зростання. Економічний розвиток агропромислового комплексу в першу чергу обумовлений посиленням інноваційної активності та впровадженням нововведень у виробництво (технічних, технологічних, організа-

ційних) [10, с. 445]. Для забезпечення зростання продуктивності праці у сільському господарстві необхідно цілеспрямовано направляти інвестиції в людський капітал. Цільова програма повинна включати низку заходів й передбачати підвищення рівня зайнятості сільського населення, зниження диференціації доходів, інвестування в розвиток освіти та охорони здоров'я у сільській місцевості.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Беззубко Л.В. Трудовий і кадровий потенціали: монографія / Л.В. Беззубко, Л.О. Гончарова, Б.І. Беззубко. – Донецьк: Норд-прес, 2008. – 201 с.
2. Більська О.В. Людський потенціал і людський капітал: сутність, трансформація, життєвий цикл [Електронний ресурс] / О.В. Більська // Причорноморські економічні студії. – 2016. – Вип. 7. – С. 26-32. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2016_7_7
3. Кравченко Т.О. Особливості розвитку людського капіталу в сільськогосподарських підприємствах / Т.О. Кравченко // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. 2013. – № 6 (75). – С. 142-147.
4. Левицька О. Сутність, генезис та еволюція поняття «людські ресурси»: системно-концептуальний підхід / О. Левицька // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 1. – С. 37-42.
5. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах: монографія / Л.І. Михайлова. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 388 с.
6. Новий курс: реформи в Україні. 2010-2015. Національна доповідь / за заг. ред. В.М. Гейця [та ін.]. – К.: НВЦ НБУВ, 2010. – 232 с.
7. Сардак С.Е. Еволюція поглядів на зміст і роль людських ресурсів у суспільному поступі / С.Е. Сардак // Актуальні проблеми економіки. – 2012. – № 12 (138). – С. 132-139.
8. Семенов А.Г. Резерви продуктивності праці та їх вплив на оплату праці / А.Г. Семенов, Л.А. Юсипчук // Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво. – 2013. – № 2 (71). – С. 182-185.
9. Якуба Е.І. Трудовой потенциал АПК: сущность и некоторые проблемы его перераспределения // Повышение производительности использования труда и социальное развитие села в Украинской ССР. Сборник научных трудов. – К., Южное отделение ВАСХНИЛ, 1985. – 136 с.
10. Яковенко Р.В. Проблеми та перспективи розвитку людського капіталу / Р.В. Яковенко, Р.О. Козенко // Наукові праці КНТУ. Економічні науки, 2010, вип. 17. – С. 438-446.