

УДК 330.341.1:332.1

JEL Classification: R2, Q14

DOI: <https://doi.org/10.32317/2221-1055.201903071>

П.І. ЮХИМЕНКО, І.М. ПАСКА, доктори економічних наук
О.М. ЗАГУРСЬКИЙ, доктор економічних наук, доцент

Економічний підхід щодо формування людського капіталу в системі управління сільськими територіями

Мета статті - обґрунтувати роль людського капіталу в системі управління сільськими територіями в умовах проведення адміністративної реформи.

Методика дослідження Побудована на системному та еволюційному підходах, які потребують ієрархічності сутнісного розуміння нового публічного менеджменту, а також передбачають проведення дослідження в цілісності з виявленням різноманітних характерних ознак, прямих і зворотних зв'язків та залежностей.

Результати дослідження. Розглянуто роль людського капіталу в процесах організації публічного управління інноваційного розвитку сільських територій України. Здійснено узагальнення його характерних рис та місця в системі публічного управління.

Елементи наукової новизни. Набули подальшого розвитку теоретичні положення щодо інноваційного розвитку сільських територій як комплексного, системного явища, що потребує суттєвих змін не тільки в сфері технологій, а й в управлінні та соціумі в цілому.

Практична значущість. Обґрунтовано, що для ефективної реалізації наявного потенціалу сільських територій необхідне формування якісних характеристик та передумов знанієбазованого менеджменту на державному рівні. *Бібліогр.:* 27.

Ключові слова: інтелектуалізація праці; людський капітал; публічне управління; публічний союз; сільські території; соціальні інвестиції.

Юхименко Петро Іванович - доктор економічних наук, професор кафедри економіки та економічної теорії, Білоцерківський національний аграрний університет (Київська обл., м. Біла Церква, пл. Соборна, 8/1)

E-mail: p0504684000@gmail.com

ORCID iD <https://orcid.org/0000-0002-0677-1872>

Паска Ігор Миколайович - доктор економічних наук, професор кафедри публічного управління і адміністрування, Білоцерківський національний аграрний університет (Київська обл., м. Біла Церква, пл. Соборна, 8/1)

E-mail: paska.igor@ukr.net

ORCID iD <https://orcid.org/0000-0003-4453-8905>

Загурський Олег Миколайович - доктор економічних наук, доцент, професор кафедри транспортних технологій і засобів в АПК, Національний університет біоресурсів і природокористування України (м. Київ, вул. Героїв Оборони, 15)

E-mail: zagurskiy_oleg@ukr.net

ORCID iD <https://orcid.org/0000-0002-5407-8466>

Постановка проблеми. Розвиток сільських територій в умовах, коли людський капітал стає вирішальним фактором у новій економіці як на мікро-, так і на мезо- та макрорівнях, зумовив пошук нових підходів при здійсненні процесу формування людського капіталу в системі управління. При цьому за новітніх підходів у менеджменті приділяється увага створенню інноваційних технологій публічного управління, без наяв-

ності яких будуть нівелюватися розпочаті процеси інтегрування України в європейську спільноту. Важливою умовою реалізації стратегії сталого розвитку сільських територій виступає ефективне використання інститутів розвитку, насамперед інститутів, що за рахунок навчання, закріплення нових знань та утворення на їх основі нових моральних принципів ведення господарської діяльності забезпечують формування підприємця нового інтелектуально-креативного типу. Як загальносвітову тенденцію модернізації економіки слід вказати панівну роль освіти і

© П.І. Юхименко, І.М. Паска, О.М. Загурський, 2019

культури в соціально-економічному прогресі, формуванні якісного людського капіталу, який володіє інноваційним мисленням. Отже, накопичення та ефективне використання інтелектуального капіталу сільських територій – одне з пріоритетних завдань їх подальшого сталого розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичним підґрунтям у розкритті виокремленої теми стала сучасна теорія людського капіталу, яка була розвинута у працях Г. Беккера (G. Becker, 1964 [21]), Дж. Мінсера (J. Mincer, 1974 [24]), Т. Шульца (T. Schultz, 1972 [27]) та інших. Вона надала можливість встановити значення інтелектуалізації праці та шляхів неречовинного нагромадження капіталу. Вагомість цих факторів у розвитку місцевого самоврядування сільських територій розглянуто у працях вітчизняних вчених: В. Антонюка, О. Амоші, Л. Мельцера [9], Л. Артеменко [1], О. Грішної [4], І. Радіонової [12], О. Риковської [13]. Проте, незважаючи на значну кількість наукових праць, присвячених інтелектуальному капіталу, недостатньо дослідженими залишаються теоретико-методологічні аспекти розвитку інтелектуального капіталу в системі публічного управління розвитком сільських територій.

Мета статті – обґрунтувати роль людського капіталу в системі управління сільськими територіями в умовах проведення адміністративної реформи.

Виклад основних результатів дослідження. В постіндустріальному суспільстві найважливішим фактором розвитку сільських територій є наявність людського капіталу. В національному багатстві розвинених країн він досягає майже 80%, тоді як в Україні цей показник поки що знаходиться на рівні 20% [20]. Активізація потенціалу людини, особливо управлінця, являє собою найпотужніший фактор підвищення конкурентоспроможності, базову передумову досягнення економічного зростання сільських регіонів і держави в цілому.

Застосування поняття «капітал» з метою позначення ролі індивіда в економічній системі сучасного суспільства вказує на необхідність розширення спектра та удосконалення практики соціальних інвестицій, які зумовлюють значний і тривалий економічний ефект. При цьому варто враховувати, що на частку генетичного потенціалу людини припадає 45% розбіжностей в заробітках

(особистісний капітал), а питома вага освіти становить тільки 6% (інвестиційний капітал) [1, с. 24]. Проте ще відомий радянський науковець С. Струмилін у своїх дослідженнях визначив приріст національного доходу за рахунок освітнього фактора. Зокрема він стверджував, що витрати на освіту окупуються уже в перші півтора року, а протягом наступного періоду праці людини держава одержує доходи на цей капітал у розмірі 73% річних [18, с. 3]. Враховуючи цей фактор, на підготовку кваліфікованого працівника розвинені країни витрачають у 2,5 рази більше, ніж на матеріальне оснащення одного робочого місця, а власне підготовка середнього працівника коливається від 14,5 року (Японія) до 18,5 року (США) формальної освіти [23]. У ЄС відповідно до діючої стратегії соціально-економічного розвитку «Європа-2020» фундаментом людського капіталу виступають знання та інновації. Обсяг фінансування на такі цілі становить 3% сукупного ВВП ЄС, а 40% молоді повинні мати університетську освіту [22]. В Україні, починаючи з 1990 р., значення Індексу людського розвитку (інтегральний показник міждержавного порівняння і вимірювання рівня життя, грамотності, освіченості і довголіття) теж зросло на 6%, однак світовий показник ІЛР втричі більший, ніж в Україні [5]. Проте для сільських територій проблема людського капіталу посилюється ще і втратою інтелектуального потенціалу. Внаслідок обмеженості можливостей для самореалізації, значна кількість молодих людей не може знайти роботу за місцем проживання, що призводить до «інтелектуальної міграції» сільського населення в міста України та за її кордони.

У теорії розрізняють дві форми людського капіталу: загальну (універсальні знання) та спеціальну (професійні знання). Останні мають важливе значення для конкретної діяльності у сфері управління з урахуванням особливостей розвитку даної сільської території та відповідають вимогам певного напряму роботи [12]. У контексті проведеного дослідження, крім загальної і специфічної форм людського капіталу, важливою є галузевий людський капітал, виділений О. Грішновою [4, с. 78]. Останній співвідносний із знанням структури та специфіки аграрного сектору економіки, розвитку сільських територій, а також з усвідомленням перспектив їх розвитку. Економічний погляд на лю-

дину означає визнання її здібностей капіталом у повному розумінні цього слова, тобто цінністю, за якої одержується дохід, але з яскраво вираженою специфікою, і ця специфіка «...полягає у визнанні елементів неловимого, ірраціонального, непередбачуваного в людській природі, в задатках, поведінці, потребах, бажаннях людини, що опосередковують співвідношення капіталовкладень і результатів» [4, с. 20].

Відповідно до твердження І.О. Бланка, рівень ефективного управління територіальною інвестиційною діяльністю забезпечується шляхом реалізації низки пріоритетних принципів організаційного характеру [2, с. 47-49], дотримання яких визначає рівень турботи «про рішення, які найкраще підходять для всієї місцевої спільноти» [26]. При цьому необхідно враховувати в діяльності публічних союзів: по-перше, що людський капітал є результатом не тільки вкладених у його формування і розвиток інвестицій, а й діяльності самої людини та інших людей; по-друге, інвестиції у людський капітал виокремлює високий рівень віддачі порівняно з фізичним капіталом. Особливо це стосується управлінської ланки. По-третє, інвестиції у формування та розвиток людського капіталу вирізняє високий ступінь ризику та невизначеності, який набагато більший, ніж для фізичного капіталу. В системі управління це зумовлено й об'єктивними факторами - кар'єрного зростання. По-четверте, віддача від інвестиції у людський капітал характеризується великими індивідуальними коливаннями і значним часовим лагом. Формування професійного, високоосвіченого керівника будь-якої ланки управління потребує відповідного періоду часу, плюс трудова адаптація. Проте економічна віддача інвестицій у людський капітал у 5-6 разів ефективніша, ніж інвестування в інші складові капіталу [19, с. 11]. По-п'яте, людський капітал не тільки схильний до фізичного і морального зношування, а й здатний накопичуватися в процесі свого використання (досвід, який іншим шляхом здобути неможливо). По-шосте, на рівні державних органів управління сільських територій повинно ставитися завдання нагромадження людського капіталу регіону шляхом збільшення кількості здорового дієздатного населення та росту рівня освіти і кваліфікації людей. Витрати на освіту та охорону здоров'я слід розглядати не як споживання, а як інвести-

ції в людський капітал. По-сьоме, незважаючи на те, що економіка України та її сільських регіонів має досить високий рівень накопиченого людського капіталу, ефективність використання його невисока, що проявляється як у неефективній організації праці, так і у невідповідності кваліфікаційного рівня працівників і вимог робочого місця рівню продуктивності та оплати праці, що посилює тенденцію «інтелектуальної міграції». Нині тільки до 40% молодих фахівців у сільських регіонах виконують роботу згідно з отриманою у навчальному закладі спеціальністю. У 28% молоді трудова діяльність частково пов'язана зі спеціальністю, отриманою під час навчання. Причому лише 5% молодих працівників не мають протягом періоду адаптації посадових переміщень [3, с. 16].

Глобалізаційні процеси та розвиток інноваційної економіки значно посилюють вимоги до рівня професійних знань та вмій управлінців сільських територій різних ланок, що потребує від державних органів влади забезпечення умов постійного оновлення знань та підвищення якості, професіоналізму і компетентності менеджера протягом усіх стадій життєвого циклу. Періодичність такого оновлення американський економіст А. Шапіро запропонував встановлювати шляхом визначення періоду напіврозпаду компетентності - період часу, протягом якого компетентність випускника навчального закладу скорочується у два рази [11, с. 125]. Значення періоду напіврозпаду компетентності протягом останніх двадцяти років, завдяки підвищенню інтенсивності процесів старіння знань, скоротилося із 5-6 до 3 років [16, с. 40]. Отже, оптимальна періодичність професійного навчання та підвищення кваліфікації управлінців (менеджерів) для забезпечення перспектив сталого розвитку сільської території в сучасних умовах нової економіки має становити не більше ніж три роки, тоді як для динамічного середовища бізнесу згаданий критерій ще більш жорсткий і не повинен перевищувати 2 роки [7, с. 209]. Однак в Україні тільки 10% управлінців сільських територій проходять таку перепідготовку, і то з періодичністю понад 12 років [17]. Для порівняння, у країнах-членах ЄС рівень періодичності підвищення кваліфікації управлінців становить у середньому близько 5 років [25, с. 6], в Японії - від 1 до 1,5 року. До того ж японці в

цьому вбачають один із найважливіших елементів успіху їх розвитку [6, с. 89].

З теоретичної точки зору важливим застереженням для громад сільських територій може бути побоювання переманювання кваліфікованого персоналу іншими регіонами (фірмами), які, не витрачаючи значних засобів на професійне навчання управлінців (менеджерів), можуть пропонувати для них значно вищу заробітну плату та інші блага. Проте тут наявний і стримуючий фактор, «особливості спеціальної форми людського капіталу» [13]. За проведеними дослідженнями деякі менеджери та висококваліфіковані працівники, змінивши регіон і місце роботи, потрапивши в інше виробниче середовище, взагалі виявилися неспроможними досягти минулих успіхів. Саме виділення третьої специфічної форми людського капіталу допомагає пояснити, чому серед працівників з поважним стажем роботи на одному місці плінність нижча і чому заповнення вакансій у сільських територіальних органах влади відбувається переважно за рахунок внутрішніх, а не зовнішніх джерел найму.

Варто зауважити, що лише за умови дійсно інноваційної економіки України, макроекономічної стабільності сільських територій та високої ефективності системи соціального захисту селян держава, як і окремих індивідів, може робити ставку на нагромадження саме специфічного людського капіталу. Оскільки саме інноваційна діяльність здатна забезпечити конкурентоспроможність аграрного сектору економіки через досягнення високих показників виробництва, вирішення екологічних, соціальних проблем, підвищення експортного потенціалу країни. Такий підхід передбачає випереджувальний розвиток інтелектуально-інноваційного капіталу та пріоритет інформації і знань, що слугує запорукою створення моделі формування інноваційно-випереджувального, а не сировинного розвитку аграрного сектору.

Теоретичні напрацювання з аналізу диференціації проблеми людського капіталу за рівнями економічної системи передбачають розрізняти особистісний, мікро-, мезо- та макроекономічний рівні людського капіталу. Людський капітал втілюється у працівниках усіх сфер діяльності і, особливо, в управлінцях, а також виступає співвідносним із загальною культурою, філософією розвитку сільської території. Важливість управлінської сфери беззаперечна, адже менеджери і

є носіями культури та філософії розвитку. Вони своєю діяльністю і прикладом надають цілісності, зв'язують в єдину систему, впорядковують розрізнені елементи сфери впливу регіону. Вони являють собою важливу частину суспільного буття, яка охоплює як самі цінності, норми людського життя, естетичні, моральні, світоглядні орієнтири, так і діяльність, що пов'язує в єдине ціле їх сферу економічного розвитку конкретного регіону. Розвиток та зміцнення людського потенціалу забезпечують розширення людських можливостей та підвищення продуктивності праці управлінців усіх ланок, завдяки чому люди стають дієвими суб'єктами економічного зростання потенціалу сільських територій, яке, у свою чергу, забезпечує умови для всебічного розвитку людини, активізації її освітнього, наукового, фізичного, духовного, психологічного, творчого потенціалів, їх реалізації та трансформації в людський капітал. Останній «є інтегративною цілісністю його базових і похідних (комплексних) форм, відтворення яких здійснюється на основі прямих і інституціонально-соціальних інвестицій у людину» [10, с. 156].

Успіх розвитку сільських територій, забезпечений результативним застосуванням знань управлінців, формує таку складову їх доходу, як дохід екзистенціальний. У загальній структурі успішного розвитку територій це також своєрідний дохід на людський капітал. Для менеджерів різних ланок управління публічне визнання участі у загальному успіху розвитку сільських територій - вагомий стимул ефективно працювати та професійно зростати, привід пишатися собою і результатами своєї роботи, відчувати себе потрібним та успішним. На цій основі формується ядро соціального капіталу (сукупність реальних або потенційних ресурсів, пов'язаних із володінням стійкою мережею (durable networks) більшою або меншою мірою інституціоналізованих відносин взаємного знайомства і визнання - по-іншому, з членством у групі) - довіра [14]. Коли довіра зростає - в економіці утворюється основа для формування та розвитку соціального капіталу, становлення національної ідеології, спрямованої на культивування в особистості прагнення до добросовісного виконання своїх посадових обов'язків і професійного зростання.

Сучасні дослідники людського капіталу на мезо- і макрорівні розуміють його як накопичені вкладення публічних союзів, країни в освіту населення, його професійну підготовку та компетентність, здоров'я, моральність тощо. Це один з елементів людського потенціалу, який реалізується в ринковій економіці [4, с. 16]. На мезорівні це поняття («людський капітал сільської території») співзвучне, на наш погляд, з «людським капіталом підприємства» і може розглядатись як сукупність знань (серед яких і специфічні), умінь, навичок, особистісних якостей управлінців та всього населення сільської території, які сформовані в результаті інвестування публічного союзу для отримання в майбутньому доходу в рівень освіти, професійної підготовки, культури, здоров'я тощо, так і завдяки інвестиціям у людський капітал на мікрорівні та індивідуальному рівнях. Адже «людський капітал», як і будь-який інший капітал, є результатом інвестування і генерує впродовж певного часу потік доходу, тобто створюється тоді, коли людина інвестує в саму себе, здобуваючи освіту та кваліфікацію, а інвестиції в «людський капітал» скуповуються у вигляді висококваліфікованої та продуктивної праці, високої заробітної плати і морального задоволення від праці [15, с. 719].

Формування людського капіталу сільських територій – це багатоаспектний і динамічний процес, який дає результати у віддалений період, а не миттєво, і що відбувається під впливом багатьох факторів. Тут не поставлено за мету здійснювати їх аналіз. Проте підкреслюється, що він безпосередньо пов'язаний з економічними процесами держави, регіону та публічним управлінням наявним потенціалом, у цьому випадку – сільських територій. Найважливішим у формуванні людського капіталу сільських територій, як уже зазначалося, є інвестиції, адже навички, уміння та знання людини визнаються капіталом на тій підставі, що мають властивість накопичуватися завдяки процесу інвестування та забезпечують своєму власникові отримання деякого доходу. На думку дослідників, це продуктивні капіталовкладення і виходять із мети розвитку людського капіталу – зростання ВВП (валового внутрішнього продукту) і ВРП (валового регіонального продукту), отримання доходу, підвищення ефективності праці всіх ланок управлінців.

У дослідженні було важливо відзначити інвестиції іншого характеру – соціальні, які виступають значущим інструментом нарощування людського капіталу сільських територій, а отже й забезпечення кращих перспектив економічного зростання. Соціальні інвестиції – це засоби та організаційно-управлінські зусилля, які спрямовуються на реалізацію програм із розвитку людського капіталу на основі його розширеного відтворення. Вони являють собою вираз форми суспільної поведінки носіїв соціальної відповідальності публічного управління. Сьогодні необхідно повною мірою усвідомлювати нову роль соціально-інвестиційного сектору та соціальних інвестицій у структурі національної економіки. У докризовий період у світі спостерігалось постійне збільшення соціальної частки державних видатків. Якщо наприкінці 20-х років ХХ ст. вона не перевищувала 3-5%, у 60-х роках відповідний показник наближався до 10%, то на початку 90-х він становив уже близько 20-25%. Ще більшою частка «соціальних видатків» була у таких країнах, як Швеція, Нідерланди, Данія, Франція, Німеччина, Австрія, Фінляндія – 25-38%. Усе це сприяло «...нарощуванню людського капіталу, який забезпечив у другій половині ХХ ст., за різними підрахунками, від 1/5 до 1/3 зростання ВВП у розвинених країнах» [9, с. 5]. При цьому варто відзначити, що особливістю подібних державних та видатків публічних союзів різних рівнів є те, що вони не витісняють, а навпаки, стимулюють відповідні приватні вкладення на регіональному рівні.

Оптимальна взаємодія в умовах публічного управління сприяє зміцненню соціальної згуртованості публічних союзів, що позитивно впливає на розвиток територій. Соціальну згуртованість в умовах публічного управління правомірно розцінювати як одну з конкурентних переваг певного соціуму, яка формує запас міцності, стійкості економічної системи сільської території, сприяючи повнішому використанню нагромадженого людського капіталу. При цьому соціальна згуртованість має забезпечуватися не політичними гаслами і добрими намірами, а формуватися свідомо, цілеспрямовано, наполегливо за участі усіх соціальних сил [8]. Особлива роль у цьому процесі повинна належати органам управління публічних союзів усіх рівнів. Натомість, за висновками дослідників, Україна знаходиться лише на

порозі практичного втілення відповідної доктрини у різноманітні сфери суспільного життя. Саме тому забезпечення соціальної згуртованості необхідно віднести до переліку національних пріоритетів, а програма заходів у цій сфері має стати важливим складником соціальної політики держави і публічних союзів сільських територій та стратегії розвитку людського капіталу на всіх рівнях економічної системи.

Висновки. Сучасна інноваційна економіка змінює пріоритети в структурі публічного управління і розвитку сільських територій: по-перше, в її структурі визначною стає не матеріальна, а інтелектуальна власність – людський капітал. У цих умовах провідна роль в публічному управлінні належить умінню генерувати ідеї і створювати можливості їх реалізації, адже інноваційні процеси змінюють не види діяльності, а їх технологічну можливість використовуючи як пряму продуктивну силу головну особливість управлінця (менеджера) – спроможність генерувати нове знання в практичній діяльності; по-друге, система публічного управління розвитком сільських територій України у

цьому контексті характеризується наявністю багатьох проблем (небажанням урядовців вирішувати проблеми інтелектуалізації праці управлінців публічних союзів, обмеженістю мотивації до максимальної реалізації ними людського капіталу тощо), що є на заваді ефективного використання їх потенціалу, від чого зазнає негативних наслідків місцеве населення. Тому для ефективної реалізації наявного потенціалу сільських територій необхідне формування якісних характеристик та передумов знаннебазованого менеджменту на державному рівні. Лише спільні дії керуючої та підлеглої підсистем публічного управління здатні створити простір для формування людського капіталу засобом його інтелектуалізації, що надасть подальші можливості та конкурентні переваги сільським територіям у реалізації стратегічних цілей їх інноваційного розвитку.

Подальшими дослідженнями у цьому напрямі повинні стати обґрунтування шляхів забезпечення активізації інноваційного розвитку сільських територій, стимулювання управлінців публічних союзів до імплементації інновацій у господарській діяльності.

Список бібліографічних посилань

1. Артеменко Л. Б. Людський капітал: наукові підходи та стан формування в Україні. *Галицький економічний вісник*. 2016. Т. 50. № 1. С. 22-31.
2. Бланк И. А. Инвестиционный менеджмент. Киев : Эльга-Н, Ника-Центр, 2001. 448 с.
3. Брусникин Н. Деловой рейтинг высшего образования. *Менеджер по персоналу*. 2007. № 11. С. 14-17.
4. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки : монографія. Київ : Т-во «Знання», 2001. 254 с.
5. Економічний дискусійний клуб. URL: <http://edclub.com.ua/analitika/rejtingovi-ocinky-rozvytku-lyudskogo-kapitalu-2016>.
6. Имаи М. Кайдзен. Ключ к успеху японских компаний / пер. с англ. И. Гутман. 2-е изд. Москва : Альпина Бизнес Букс, 2005. 274 с.
7. Кнорринг В. И. Теория, практика и искусство правления. Москва : Изд-во НОРМА, 2001. 528 с.
8. Когут В. І. Соціологізація класичних управлінських теорій та їхнє застосування в управлінні громадськими організаціями. *Вісник Львівського університету*. 2012. Вип. 6. С. 252-258.
9. Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку : монографія / В. П. Антонюк, О. І. Амоша, Л. Г. Мельцер та ін. Донецьк : НАН України, Ін-т економіки пром-сті, 2011. 308 с.
10. Носик О. М. Форми людського капіталу: головні підходи до визначення. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. 2014. № 3 (18). С. 149-156.
11. Радевская Н. С. Педагогическая поддержка процесса повышения квалификации в области информационно-коммуникационных технологий. *Человек и образование*. 2009. № 2 (19). С. 125-130.
12. Радіонова І. Економічне зростання з участю людського капіталу. *Економіка України*. 2009. № 1. С. 19-30.
13. Риковська О. В. Людський капітал сільської місцевості: сучасний стан, напрями якісного вдосконалення. *Економіка розвитку*. 2012. № 4(64). С. 40-45.

References

1. Artemenko, L.B. (2016). *Liudskiy kapital: naukovi pidkhody ta stan formuvannia v Ukraini* [Human capital: scientific approaches and the state of formation in Ukraine]. *Halytskyi ekonomichnyj visnyk*, Vol. 50, 1, pp. 22-31 [In Ukrainian].
2. Blank, I.A. (2001). *Investicionnyj menedzhment* [Investment management]. Kyiv: Jelga-N, Nika-Centr [In Russian].
3. Brusnikin, N. (2007). *Delovoj rejting vysshego obrazovanija* [Business ranking of higher education]. *Menedzher po personalu*, 11, pp. 14-17 [In Russian].
4. Hrishnova, O.A. (2001). *Liudskiy kapital: formuvannia v systemi osvity i profesijnoi pidhotovky* [Human capital: forming in the system of training and professional preparation]. Kyiv: Znannia [In Ukrainian].
5. Ekonomichnyj dyskusijnyj klub [Economic discuss club]. (2016). Retrieved from: <http://edclub.com.ua/analitika/rejtingovi-ocinky-rozvytku-lyudskogo-kapitalu-2016> [In Ukrainian].
6. Imai, M.K. (2005). *Kajdzen: Kljuch k uspehu japonskih kompanij* [Kaizen: key to success of Japanese companies]. Moscow: Alpina Biznes Buks [In Russian].
7. Knorring, V.I. (2001). *Teorija, praktika i iskusstvo pravlennija* [Theory, practice and art of government]. Moscow: Izd-vo NORMA [In Russian].
8. Kohut, V.I. (2012). *Sotsiolohizatsiia klasychnykh upravlinskykh teorii ta yikhnie zastosuvannia v upravlinni hromadskymy orhanizatsiiamy* [Socialization of classical management theories and their application in the management of public organizations]. *Visnyk Lvivskoho universytetu*, 6, pp. 252-258 [In Ukrainian].
9. Antoniuk, V.P., Amosha, O.I., Meltser, L.H., et al. (2011). *Liudskiy kapital rehioniv Ukrainy v konteksti innovatsijnoho rozvytku* [Human capital of Ukraine's regions in context of innovation development]. Donetsk: NAN Ukrainy, Int ekonomiky prom-sti [In Ukrainian].
10. Nosyk, O.M. (2014). *Formy liudskoho kapitalu: holovni pidkhody do vyznachennia* [Forms of human capital: the main approaches to the definition]. *Visnyk Natsionalnoho universytetu Yurydychna akademiia Ukrainy imeni Yaroslava Mudroho*, 3 (18), pp. 149-156 [In Ukrainian].

14. Романовская Е. В., Колосова Ю. В. Значение социального и человеческого капитала. ДНУЭИТ им. М. Туган-Барановского, 2010. URL : <http://www.be5.biz/ekonomika/r2010/01732.htm> .
15. Руденко Л., Лісовський С. Україна: природно-ресурсний потенціал економічного зростання. *Економічна енциклопедія* : в 3 т. / ред. кол. : С. В. Мочерний (відп. ред.) та ін. Київ : Академія, 2000. Т. 3. С. 715-720.
16. Семикіна М. В. Якість знань вітчизняних кадрів в контексті взаємодії навчальних закладів і бізнесу. *Ринок праці та освіта: пошук взаємодії* : зб. наук. ст. / за наук. ред. І. Л. Петрової. Київ : Таксон, 2007. С. 144-147.
17. Створюється сучасна система підвищення кваліфікації працівників: Коментарі Департаменту комунікацій влади та громадськості Секретаріату Кабінету Міністрів України / Урядовий портал. URL : http://kmu.gov.ua/control/ru/publish/article?art_id=43430170&cat_id=1225809.
18. Струмилин С. Г. Проблемы экономики труда. Москва : Наука, 1982. 472 с.
19. Ткаченко А. М., Морщенок Т. С. Стратегічні напрями удосконалення управління персоналом : монографія. Запоріжжя : Вид-во Запорізької держ. інженер. акад., 2008. 233 с.
20. Яловий Г. А. Теорія людського капіталу як методологія формування інноваційної системи. *Економічний вісник НТУУ "КПІ"*. 2015. № 12. URL : [file:///C:/Users/Admin/Downloads/43884-88054-1-PB%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/43884-88054-1-PB%20(2).pdf).
21. Becker G. S. *Human Capital*. N.Y. Columbia University Press, 1964. 280 p.
22. «Europe 2020: Europe's growth strategy. URL : http://epan2.antonistkita.gr/uploads/europe_2020explain.pdf.
23. Human Development Report : Sustaining Human Progress : Reducing Vulnerabilities and Building Resilience, 2014. URL: <http://hdr.undp.org/en>.
24. Mincer J. Schooling, experience and earnings. N.Y. NY: National Bureau of Economic Research 1974. 152 p.
25. Sarnovičs A. Human resource development in public administration: a case of Latvia. *Human Resources Management & Ergonomics*. Volume IV. № 1. 2010. С. 1-12. URL : https://frcatel.fri.uniza.sk/hrme/files/2010/2010_1_08.pdf.
26. Smuda M. Differences and similarities in human capital management in private and public sector organisation - case study from Poland. URL : www.magnanimitas.cz/ADALTA/0102/papers/A_smuda.pdf.
27. Shultz T. Human Capital: Policy Issues and Research Opportunities. *Economic Research: Retrospect and Prospect*, 1972. Vol 6. 1-84.
11. Radevskaja, N.S. (2009). Pedagogicheskaja podderzhka processa povyshenija kvalifikacii v oblasti informacionno-kommunikacionnyh tehnologij [Pedagogical support of the process of professional development in the field of information and communication technologies]. *Chelemek i obrazovanie*, 2 (19), pp. 125-130 [In Russian].
12. Radionova, I. (2009). Ekonomichne zrostannia z uchastiu liudskoho kapitalu [Economic growth with the participation of human capital]. *Ekonomika Ukrainy*, 1, pp. 19-30 [In Ukrainian].
13. Rykovska, O.V. (2012). Liudskiy kapital silskoi mistsevesti: suchasnyi stan, napriamy yakisnoho vdoskonalennia [Human capital of the countryside: current state, directions of qualitative improvement]. *Ekonomika rozvytku*, 4 (64), pp. 40-45 [In Ukrainian].
14. Romanovskaja, E.V. & Kolosova, Ju.V. (2010). *Znachenie socialnogo i chelovecheskogo kapitala [Importance of social and human capital]*. DNUJeiT im. M. Tugan-Baranovskogo. Retrieved from: <http://www.be5.biz/ekonomika/r2010/01732.htm> [In Russian].
15. Rudenko, L. & Lisovskij, S. (2000). Ukraina: pryrodno-resursnyi potentsial ekonomichnoho zrostannia [Ukraine: natural resource of economic growth]. *Ekonomichna entsyklopediia*, 3, pp. 715-720 [In Ukrainian].
16. Semykina, M.V. (2007). Yakist znan vitchyznianskykh kadrov v konteksti vzaiemodii navchalnykh zakladiv i biznesu [Quality of knowledge of domestic staff in the context of the interaction of educational institutions and business]. *Rynok pratsi ta osvita: poshuk vzaiemodii: zb. nauk. st.*, pp. 144-147 [In Ukrainian].
17. Stvoriuietsia suchasna sistema pidvyschennia kvalifikatsii pratsivnykiv: komentari Departamentu komunikatsij vlady ta hromadskosti [Modern system of professional development of workers is being creating: Comments of the Department of Government and Public Communications of the Secretariat of the Cabinet of Ministers of Ukraine]. (n.d.). *Uriadovij portal*. Retrieved from: http://kmu.gov.ua/control/ru/publish/article?art_id=43430170&cat_id=1225809 [in Ukrainian].
18. Strumilin, S.G. (1982). *Problemy jekonomiki truda [Problems of labour economics]*. Moscow: Nauka [In Russian].
19. Tkachenko, A.M. & Morschenok, T.S. (2008). *Stratehichni napriamy udoskonalennia upravlinnia personalom [Strategic directions of improvement of personnel management]*. Zaporizhzhia: Vyd-vo Zaporizkoi derzh. inzhener. akad [in Ukrainian].
20. Yalovij, H.A. (2015). Teoriia liudskoho kapitalu yak metodolohiia formuvannia innovatsiinoi systemy [Theory of human capital as a methodology for formation of an innovation system]. *Ekonomichnyj visnyk NTUU "KPI"*, 12 [In Ukrainian].
21. Becker, G.S. (1964). *Human capital*. New York: Columbia University Press [In English].
22. Europe 2020: Europe's growth strategy (n.d.). Retrieved from: http://epan2.antonistkita.gr/uploads/europe_2020explained.pdf [In English].
23. Sustaining human progress: reducing vulnerabilities and building resilience (2014). Human Development Report. Retrieved from: <http://hdr.undp.org/en> [In English].
24. Mincer, J. (1974). Schooling, experience and earnings. New York: National Bureau of Economic Research [In English].
25. Sarnovičs, A. (2010). Human resource development in public administration: a case of Latvia. *Human Resources Management & Ergonomics*, Vol. IV, 1, pp. 1-12. Retrieved from: https://frcatel.fri.uniza.sk/hrme/files/2010/2010_1_08.pdf [In English].
26. Smuda, M. (n.d.). Differences and similarities in human capital management in private and public sector organisation - case study from Poland. Retrieved from: www.magnanimitas.cz/ADALTA/0102/papers/A_smuda.pdf [In English].
27. Shultz, T. (1972). Human capital: policy issues and research opportunities. *Economic Research: Retrospect and Prospect*, 6, pp. 1-84 [In English].

Yukhymenko P.I., Paska I.M., Zahurskyi O.M. *Economic approach to human capital formation in management system of rural areas*

The purpose of the article to reveal problems of ensuring intellectualization of human capital in rural areas in context of administrative reform related to deregulation and power decentralization.

Research methods. To study an impact of human capital on effectiveness of rural areas we used systemic and evolutionary approaches requiring hierarchy of essential understanding of new public management, as well as conducting the holistic research with identification of various characteristics, direct and feedback relationships and dependencies that arise in the process of public administration for rural development.

Research results. Efficient realization of the existing economic intelligence of rural areas demands creating qualitative characteristics and preconditions for knowledge-based management at the national level. The role of human capital in processes of public management organization for innovative rural development in Ukraine was considered. Its characteristic features and place in the system of public administration were synthesized.

Elements of scientific novelty. Basic scientific principles for investing into human capital were revealed on the ground of financial and social aspects of management synthesis. It was proved that effective realization of the existing potential of rural areas requires creating qualitative characteristics and preconditions for knowledge of the basic management at the national level.

Practical significance. It has been proved that innovative rural development is a complex, systemic phenomenon demanding significant changes not only in the field of technology, but also in management and society as a whole. Refs.: 27.

Keywords: labour intellectualization; human capital; public administration; public union; rural areas; social investments.

Yukhymenko Petro Ivanovych – doctor of economic sciences, professor of the department of economics and economic theory, Bila Tserkva National Agrarian University (8/1, Soborna pl., Bila Tserkva)

E-mail: p0504684000@gmail.com

ORCID iD <https://orcid.org/0000-0002-0677-1872>

Paska Ihor Mykolaiovych – doctor of economic sciences, professor of the department of public management and administration, Bila Tserkva National Agrarian University (8/1, Soborna pl., Bila Tserkva)

E-mail: paska.igor@ukr.net

ORCID iD <https://orcid.org/0000-0003-4453-8905>

Zahurskiy Oleh Mykolaiovych – doctor of economic sciences, associate professor (docent), professor of the department of transport technologies and facilities in AIC, National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine (15, Heroiv Oborony st., Kyiv)

E-mail: zagurskiy_oleg@ukr.net

ORCID iD <https://orcid.org/0000-0002-5407-8466>

Юхименко П.И., Пасха И.Н., Загурский О.Н. Экономический подход к формированию человеческого капитала в системе управления сельскими территориями

Цель статьи – обосновать роль человеческого капитала в системе управления сельскими территориями в условиях проведения административной реформы.

Методика исследования. Построена на системном и эволюционном подходах, которые требуют иерархичности понимания сути нового публичного менеджмента, а также предусматривают проведение исследования в целостности с выявлением различных характерных признаков, прямых и обратных связей и зависимостей.

Результаты исследования. Рассмотрено роль человеческого капитала в процессах организации публичного управления инновационного развития сельских территорий Украины. Выполнено обобщение его характерных черт и места в системе публичного управления.

Элементы научной новизны. Получили дальнейшее развитие теоретические положения относительно инновационного развития сельских территорий как комплексного, системного явления, что требует существенных изменений не только в сфере технологий, но и в управлении и социуме в целом.

Практическая значимость. Обосновано, что для эффективной реализации имеющегося потенциала сельских территорий необходимо формирование качественных характеристик и предпосылок знаниеориентированного менеджмента на государственном уровне. Библиогр.: 27.

Ключевые слова: интеллектуализация труда; человеческий капитал; публичное управление; публичный союз; сельские территории; социальные инвестиции.

Юхименко Пётр Иванович – доктор экономических наук, профессор кафедры экономики и экономической теории, Белоцерковский национальный аграрный университет (Киевская обл., г. Белая Церковь, Соборная пл., 8/1)

E-mail: p0504684000@gmail.com

ORCID iD <https://orcid.org/0000-0002-0677-1872>

Пасха Игорь Николаевич – доктор экономических наук, профессор кафедры публичного управления и администрирования, Белоцерковский национальный аграрный университет (Киевская обл., г. Белая Церковь, Соборная пл., 8/1)

E-mail: paska.igor@ukr.net

ORCID iD <https://orcid.org/0000-0003-4453-8905>

Загурский Олег Николаевич – доктор экономических наук, доцент, профессор кафедры транспортных технологий и средств в АПК, Национальный университет биоресурсов и природопользования Украины (г. Киев, ул. Героев Обороны, 15)

E-mail: zagurskiy_oleg@ukr.net

ORCID iD <https://orcid.org/0000-0002-5407-8466>

Стаття надійшла до редакції 06.02.2019 р.

Фахове рецензування: 12.02.2019 р.

Бібліографічний опис для цитування:

Юхименко П. И., Пасха И. М., Загурський О. М. Економічний підхід щодо формування людського капіталу в системі управління сільськими територіями. *Економіка АПК*. 2019. № 3. С. 71 – 78.

*