

УДК 631:338.331

Іванович І. Ю.,*аспірант Хмельницького національного університету*

РОЛЬ ЛЮДСЬКОГО РЕСУРСУ В ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЦЕСАХ ВІТЧИЗНЯНОГО АПК

У публікації досліджено проблеми відтворення та ефективного використання людського ресурсу в контексті інвестиційної діяльності підприємств АПК.

Ключові слова: *інвестиції, інвестиційна діяльність, кадри, людський капітал, освіта, досвід, сільське господарство.*

В публикации исследованы проблемы воспроизводства и использования человеческого ресурса в контексте инвестиционной деятельности предприятий АПК.

Ключевые слова: *инвестиции, инвестиционная деятельность, кадры, человеческий капитал, образование, опыт, сельское хозяйство.*

The article explored the problem of reproduction and use of human resources in the context of the investment activities of agricultural enterprises.

Keywords: *investments, investment activity, personnel, human capital, education, experience, agriculture.*

Постановка проблеми. Сьогодні людський чинник в інвестиційній діяльності вітчизняних господарств відіграє ключову роль. Потребу в якісній робочій силі сільське господарство задовольняє частково, оскільки механізми освіти та навчання втратили свою дієвість в охопленні передових знань та навиків роботи через відсутність професійної спрямованості, фахового рівня та застарілості навчально-матеріальної бази. Як результат – втрата людського потенціалу, що являє собою основу інвестиційного процесу і є визначальним у формуванні, використанні та розвитку всіх інших ресурсів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідження основних проблем теорії і практики розвитку людських ресурсів в умовах інвестиційної діяльності АПК представлені публікаціями таких вчених, як Д. П. Богині, М. П. Бутка, Н. М. Глевацької, Т. І. Гриньки, О. А. Дороніна, Г. Т. Кулікова, Л. С. Лисогор, Н. В. Романова, С. М. Самойленко, Г. В. Середи, Н. М. Сливінської. Безпосередньо проблемам стану людських ресурсів як передумові для успішної реалізації інвестиційного процесу присвячені роботи таких авторів, як Д. П. Богині, М. П. Бутка, Н. М. Глевацької, Т. І. Гриньки, О. А. Дороніна, Г. Т. Кулікова, Л. С. Лисогор, Н. В. Романова, С. М. Самойленко, Г. В. Середи, Н. М. Сливінської.

лізації інвестиційного проекту не присвячені спеціальні дослідження, що потребує окремого вивчення.

Мета і завдання дослідження. Метою публікації є дослідження впливу якісного стану людського ресурсу на інвестиційні процеси в сільському господарстві. Головним завданням є визначення чинників, що впливають на його погіршення, та запропонувати рекомендації щодо підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня, покращення матеріального добробуту, соціального розвитку працівників, що зайняті в цьому секторі економіки України.

Виклад основного матеріалу. Ще фундатор політичної економії У. Петті розглядав робітника не тільки як споживача благ, але й як носія вартості робочої сили в її капіталізованій сфері [3, с. 74]. З часом його теорія “трудівника” трансформувалася у концепцію “людського капіталу”, коли працівник є не лише учасником інвестиційних процесів, а й сам потребує інвестицій. В інвестиційному процесі сьогодення людські ресурси оцінюються, насамперед з позицій якісної характеристики робочої сили, що набута індивідом шляхом інвестування у свою освіту, професійне навчання, здібності та навички.

Розбудова соціально орієнтованої ринкової економіки потребує створення умов для збереження і розвитку трудового потенціалу села шляхом забезпечення умов гідної праці та добробуту людей, поліпшення якості його життя. З одного боку, держава не в змозі забезпечити модернізацію сільського господарства та залучає інвесторів з вимогою створення робочих місць, але при цьому відсутні кадри, які їх могли б зайняти. Таким чином, держава “заганяє” інвесторів АПК в замкнуте коло, коли відсутній паритет між економічною та соціальною складовою у відносинах приватного та державного секторів [2, с. 124].

На початок 2011 р. каталог інвестиційних проектів Хмельниччини включає близько 50 інвестиційних пропозицій зі створенням більш ніж 1 000 нових робочих місць (табл. 1). При особистій розмові з представниками інвесторів ТОВ “Новий двір” та ТОВ “Житниця 1” була висловлена найбільш значуща проблема – відсутність персоналу, який міг би освоїти новітню техніку механізованих цехів та комп’ютерні стенди доїльних установок. Існує й дефіцит на працівників, що можуть здійснити ремонт та обслуговування техніки закордонних виробників, оскільки їх знання та навички як і устаткування, на якому вони звикли працювати, є “морально застарілим”.

Під час подальшого спілкування було встановлено, що в господарствах зайняті працівники, серед яких 3/5 мають вищу освіту аграрного спрямування. Представники ТОВ “Новий двір” на питання щодо відбору кадрів на роботу, зазначили, що сьогодні показник наявності вищої освіти для них не є головним, ключовою вимога – наявність

передового досвіду роботи в сільському господарстві, а також уміння його передачі, оскільки саме за це інвестори згодні “платити”.

Таблиця 1
Оцінка ключових інвестиційних проектів сільського господарства
Хмельницької області, 2011 рік [7]

Інвестиційні проекти	Термін початку та закінчення реалізації проекту	Загальний обсяг фінансування, тис. грн.	Кількість нових робочих місць
Реконструкція елеватора Волочиського комбінату хлібопродуктів	2011-2014	16000	86
Комплекс з переробки м'яса і молока, ТОВ “Новий двір” (с. Остапківці, с. Кременна)	2008-2012	150000	35
Відкриття українсько-польського підприємства “Городоцький м'ясний комбінат”	2007-2012	11200	150
Будівництво зони ремонтного молочно-птахофабрики ЗАТ Агрофірма “Авіс”, с. Гуменці	2008-2012	650000	50
Розвиток тваринництва та рослинництва, ПП “Дзюбак”, с. Вачів	2011-2015	4000	35
Реконструкція будівель ВАТ “Сільгосптехніка” під регіональну базу з ремонту та обслуговування сільськогосподарської техніки (сервісний центр), смт. Теофіполь	2010-2013	50000	150
Будівництво Теофіпольського молоко-переробного заводу, смт Теофіполь	2011-2012	75000	60
Виробництво м'ясної продукції – свинини, ТОВ “Житниця 1”, с. Жилинці	2011-2015	50000	30
Будівництво заводу з виробництва згущеної сироватки потужністю 1,5 тис. тонн на добу, ТОВ “Каскад-Продакшн”, м. Луцьк	2011-2013	1175270	150

На сучасному етапі до сфери управління Міністерства аграрної політики та продовольства належить 23 ВНЗ III-IV рівнів акредитації, зокрема 94 коледжі і технікуми у складі аграрних університетів. При цьому тільки 14 із науково-дослідних інститутів УААН мають спільне

розташування з аграрними університетами, що могло б стати основою для нового підходу до поєднання наукової та освітньої роботи в Україні. У галузі також функціонують 10 закладів і 25 підрозділів післядипломної освіти та 33 – з підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації робітничих кадрів. Навчальний процес забезпечують близько 16,7 тисяч науково-педагогічних та педагогічних працівників. Серед них майже дві третини – доктори і кандидати наук, більша частина – професори та доценти, майже 400 старших викладачів та понад 800 викладачів-методистів [6, с. 24].

Невирішеним є питання, чому при такій кількості навчальних закладів (у середньому один аграрний ВНЗ на область) виникла гостра потреба в спеціалізованих кадрах, що не лише мають вищу освіту, а можуть водночас приступити до виконання своїх робочих обов'язків. Така ситуація відображає типову проблему сучасності як освіти та її орієнтації на практичну сферу діяльності в сільському господарстві. Застаріла матеріально-технічна база АПК, що має в наявності 74% зношеного устаткування, актуалізує вимогу щодо зміцнення навчально-матеріальної бази аграрних ВНЗ, поліпшення науково-методичного забезпечення, а з врахуванням цього висувається й потреба в удосконаленні системи підготовки та перепідготовки педагогічних та науково-педагогічних працівників. Доцільним, на наш погляд, є й запровадження системи безперервної аграрної освіти, оскільки можливість виходу з кризи та нарощення конкурентоспроможності галузі стає можливим лише при систематичному ознайомленні з передовими технологіями та обміні досвідом із закордонними колегами.

Аналіз ринку праці в сільському господарстві показав, що наявна диспропорція у ступеніальному розвитку потенційного працівника сільськогосподарського підприємства починається вже на етапі здобуття загальноосвітніх знань, що трансформується в проблему вибору майбутньої професії та виду діяльності. В умовах дефіциту кадрів АПК доцільно запроваджувати професійну орієнтацію вже на шляху до обрання професії та спеціалізованого навчального заходу, оскільки така галузь вимагає не теоретичних знань, а наявність досвіду господарювання (в т. ч. за принципом “соціальної естафети”) в сукупності з передовими методами роботи.

“Не шукай щастя, а шукай інвестора” – вислів із новітнього українського фольклору. Таким “щастям” для більшості випускників аграрних ВНЗ, що шукають своє місце на ринку праці, є вітчизняні “магнати інвестицій” – агрохолдинги, що здійснюють безкоштовне навчання та забезпечують працевлаштуванням. Діяльність агрошкіл корпорацій “Мрія” та “Астарта” свідчить про той факт, що інвестиції можуть бути не лише матеріалізовані в активах, а й у кадровому потенціалі.

Наприклад, агрохолдинг “Мрія” забезпечує безкоштовне навчання, що складається з теоретичної та практичної частин. Середній термін навчання – близько 6 місяців, під час якого молодих фахівців забезпечують житлом, харчуванням, стипендією у розмірі від 1 000 до 3 000 гривень залежно від його кваліфікації. За умови успішного складання іспитів та захисту дипломної роботи учасники матимуть можливість продовжити працювати у “Мрії”. З таким випускниками укладаються довгострокові трудові угоди, зазвичай строком на 5-10 років. Такий період агрохолдинги вважають періодом, за який окупаються інвестиції в людський капітал [5, с. 44].

Спеціалісти агентства “AgriJob” Асоціації “Український клуб аграрного бізнесу” вважають, що такі інвестиції містять “подвійну дозу окупності”, коли вони трансформуються у досвід, який передається від наставників до учнів. Такий механізм здобуття навиків роботи має місце при наявності осередку кваліфікованих працівників, досвід яких переноситься до інших за принципом “естафети”.

Доцільно проаналізувати діяльність такого агрохолдингу як “Авангард”, який навчився “економити” на інвестиціях у людський капітал на прикладі “соціальних естафет”. Його входження в діяльність господарств Хмельниччини було здійснено в рамках співпраці з науково-дослідними та фермерськими господарствами, що мають не лише потужну дослідну базу, а й сімейний досвід. Таким чином, об’єднавши у своїй структурі таких суб’єктів, холдинг зменшив свої затрати на підготовку працівників, а вивільнені за цей рахунок кошти зміг інвестувати в оновлення матеріально-технічної бази сільськогосподарських підприємств.

Очевидним є й той факт, що інвестиції в людський капітал є більшою потребою для сучасного інвестора, ніж для держави. За таких умов вітчизняній освіті доцільно посилатись на досвід американської системи університетів, яка функціонує за принципом осередків технопарків, де не лише засвоюються практичні знання, а й здійснюється залучення майбутніх фахівців до науково-дослідної діяльності в обов’язковому порядку. Університети США завдяки суміші базового та грантового фінансування домоглися серйозних інвестицій у конкурсні гранти для сільського господарства, що стали поштовхом для інших видів фінансування, особливо партнерств університетів і промисловості для розширення обсягів дослідницьких робіт та нарощення конкурентного потенціалу американського АПК [8, с. 8].

За таких умов існує значна потреба у розширенні навчальної місії університетів, пов’язаних із аграрними дослідженнями, з метою охоплення як стаціонарного академічного навчання (підготовку наступного покоління), так і дистанційного навчання (побудова мережі

поширення та передачі ідей і технологій). Лише тоді потужна ґрунтована на університетах сільськогосподарська науково-освітня система призведе до трансформації аграрного сектору України та максимізує ефект від вкладених інвестицій у його розвиток.

Висновки. Таким чином, високоякісна робоча сила (з комунікативними вміннями) стала критичною складовою успішного інвестування та поліпшення рівнів соціального капіталу. Сучасний інвестор аграрного сектору України висуває вимоги щодо наявності в кадрів передових знань у межах своєї спеціалізації, що повинні ґрунтуватись не лише на теоретичних, а й на практичних знаннях та навиках роботи. Вважаємо, що проблема наявності якісних кадрів лежить в основі сучасної аграрної освіти, професійної підготовки та орієнтації, що потребує змін та нововведень.

Література:

1. Кавецький В. В. Інвестиції в людський капітал та його формування / В. В. Кавецький // Економічні науки. Управління трудовими ресурсами. – Режим доступу : http://www.rusnauka.com/3._KAND_2007/Economics/18884.doc.htm.
2. Кириленко І. Г. Трансформація соціально-економічних перетворень у сільському господарстві України: проблеми, перспективи / І. Г. Кириленко. – К. : ННЦ “Інститут аграрної економіки”, 2005. – 452 с.
3. Кір’ян Т. Людський капітал в історії економічної думки / Т. Кір’ян // Економіка України. – 2008. – № 9. – С. 46-73.
4. Мельник О. М. Стан людського капіталу в аграрному секторі економіки Львівщини / О. М. Мельник, Т. В. Овчиннікова, В. В. Юкіш // Сталій розвиток економіки. – 2010. – № 2. – С. 8-14.
5. Онищенко О. Сільське господарство, село і селянство України у дзеркалі пострадянської аграрної політики / О. Онищенко, В. Юрчишин // Економіка України. – 2000. – № 9. – С. 42-50.
6. Аграрні вищі навчальні заклади України / за ред. Іщенко Т. Д. – Київ : “Аграрна освіта”. – 2008. – 426 с.
7. Офіційний сайт Хмельницької обласної адміністрації [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://adm.km.ua/index1.php?link=1>.
8. Юрчишин В. Формування і системна розбудова новітньої державної аграрної політики / В. Юрчишин // Економіка України. – 2007. – № 10. – С. 4–14.