

РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ РЕГІОНУ

В статті визначено роль людського капіталу з урахуванням трансформаційних процесів в економіці України. Досліджено сучасний стан людського капіталу в аграрному секторі економіки Вінницької області. Наведено основні чинники, які негативно впливають на рівень формування і розвитку людського капіталу. Обґрунтовано вигоди від накопичення та використання людського капіталу для працівників, підприємств та держави в цілому.

Ключові слова: аграрні підприємства, людський капітал, здібності, демографічна криза, міграція населення, безробіття, зайнятість, заробітна плата.

I.S. NAYDA

Odesa State Agrarian University

DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL IN THE AGRICULTURAL SECTOR OF THE REGION

Abstract. In the article the role of human capital in view of the transformation processes in Ukraine's economy are determined. The current state of human capital in the agricultural sector of the Vinnytsia region are investigated. The basic factors which affect the level of formation and development of human capital are brought. Benefits from the accumulation and utilization of human capital to workers, enterprises and the state on the whole are reasonable.

Keywords: agricultural enterprises, human capital, capacity, demographic crisis, migration, unemployment, employment, wages.

Постановка проблеми. Реформування економічних відносин в аграрному секторі економіки України супроводжувалося скороченням виробництва сільськогосподарської продукції, занепадом соціальної інфраструктури, зростанням рівня безробіття та бідності в сільській місцевості, міграцією висококваліфікованих кадрів у міста з метою пошуку більших заробітків. Однак, сьогодні успішно функціонують ті підприємства, які зуміли зберегти позиції на ринку за рахунок інтелектуального потенціалу своїх працівників. Саме тому пріоритетом економічної стратегії аграрних підприємств має стати формування людського капіталу як передумови виходу аграрного сектору з кризи. Рівень освіти та професійної підготовки персоналу як носія людського капіталу в поєднанні з матеріальним капіталом виступає чинником підвищення продуктивності, конкурентоспроможності та сталого розвитку аграрних підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теорія людського капіталу вперше була сформульована на початку 60-х років ХХ ст. американським соціологом та економістом Т. Шульцом. Подальший розвиток вона одержала у роботах американського вченого Г. Беккера. У вітчизняній економічній науці одне з перших досліджень формування й використання людського капіталу належить О.А. Грішновій. Певною мірою теоретичним і практичним аспектам проблеми розвитку, формування та використання людського капіталу в аграрному секторі присвятили свої дослідження такі науковці, як В.П. Антонюк, О.М. Бородіна,

К.В. Васківська, Н.В. Голікова, В.І. Куценко, Е.М. Лібанова, Т.В. Липчук, Л.І. Михайлова, І.В. Прокопа, О.В. Стефанишин, Г.В. Черевко та інші. Поряд з цим, недостатньо дослідженими залишаються питання розвитку людського капіталу аграрних підприємств на регіональному рівні.

Метою статті є обґрунтування сучасного стану формування та розвитку людського капіталу в аграрному секторі Вінницької області.

Виклад основного матеріалу. Ефективне функціонування аграрного сектору економіки України залежить від забезпеченості комплексом матеріальних (природного, фізичного, фінансового) і нематеріальних (людського, соціального) капіталів. В умовах зростаючої конкуренції визначальним серед них є людський капітал, що представляє сукупність природних і розвинутих, накопичених у процесі навчання та виробничої діяльності працівників продуктивних здібностей, досвіду і знань, які доцільно використовуються ними у виробничо-господарській діяльності, сприяють зростанню суспільної значущості її результатів і завдяки цьому забезпечують насамперед збільшення особистих доходів працівників, а також галузевих і національного доходу країни.

Процеси розвитку та нагромадження людського капіталу у сільській місцевості ускладнюються низкою причин, зокрема недостатнім усвідомленням пріоритетності його розвитку. Протягом тривалого часу вважали, що основним ресурсом сільського господарства є земля. Однак, основоположник теорії людського капіталу Т. Шульц довів, що набагато впливовішим є людський капітал, здібності та знання людей, а економічне значення землі переоцінюють, так як серед усіх інших видів ресурсів людський капітал має здатність оновлюватися, вдосконалюватися та еволюціонувати [1, с. 138].

Встановлено, що основними чинниками, які негативно впливають на рівень формування і розвитку людського капіталу, є:

- зміна поглядів, цінностей та пріоритетів, демографічна криза та високий рівень міграції;
- загальна ситуація в сільському господарстві – не адаптованість до ринкових умов господарювання;

- низький рівень заробітної плати, що є причиною високої плинності кадрів;
- недосконала система професійно-освітньої підготовки та перепідготовки кадрів для сільського господарства;
- незадовільні умови проживання на селі [2, с. 34].

У формуванні людського капіталу аграрних підприємств прямо чи побічно приймає участь все населення, що проживає на території Вінницької області. Станом на 1 січня 2013 р. населення області налічувало 1627,0 тис. осіб, у тому числі сільське населення – 811,0 тис. осіб. Процес скорочення чисельності населення у сільській місцевості відбувається на фоні чіткої тенденції зменшення загальної кількості населення області (рис. 1).

Наведені цифрові матеріали свідчать про негативну тенденцію зменшення населення в області. Так, протягом 2008-2012 рр. загальна чисельність населення зменшилась на 2,7%, зокрема сільського населення – на 5,6%. Така ситуація створює реальні загрози національній, а також економічній безпеці країни та призводить до дефіциту трудових ресурсів, зменшення обсягів ВВП країни, негативно впливає на ринок праці.

У теперішніх умовах складної соціально-демографічної ситуації на селі важливим постає питання зайнятості сільського населення, підвищення рівня продуктивності праці та ефективності сільськогосподарського виробництва, що є передумовою розвитку сільських територій.

В цілому у 2012 р. усіма видами економічної діяльності у Вінницькій області було зайнято 701,1 тис. осіб. Однак, кількість найманих працівників в аграрних підприємствах за досліджуваний період має тенденцію до скорочення. Так, їх чисельність у 2012 р. зменшилась на 21,7% в порівнянні з 2008 р., що в абсолютному виразі становить 14,5 тис. осіб (табл. 1).

Зменшення кількості сільськогосподарських працівників та питомої ваги активного сільського населення, зайнятого в сільському господарстві, пояснюється нехтуванням соціальними інтересами населення в процесі реформування аграрного сектору. Разом із забезпеченням продовольчої безпеки аграрні підприємства повинні дбати про високий рівень добробуту працівників.

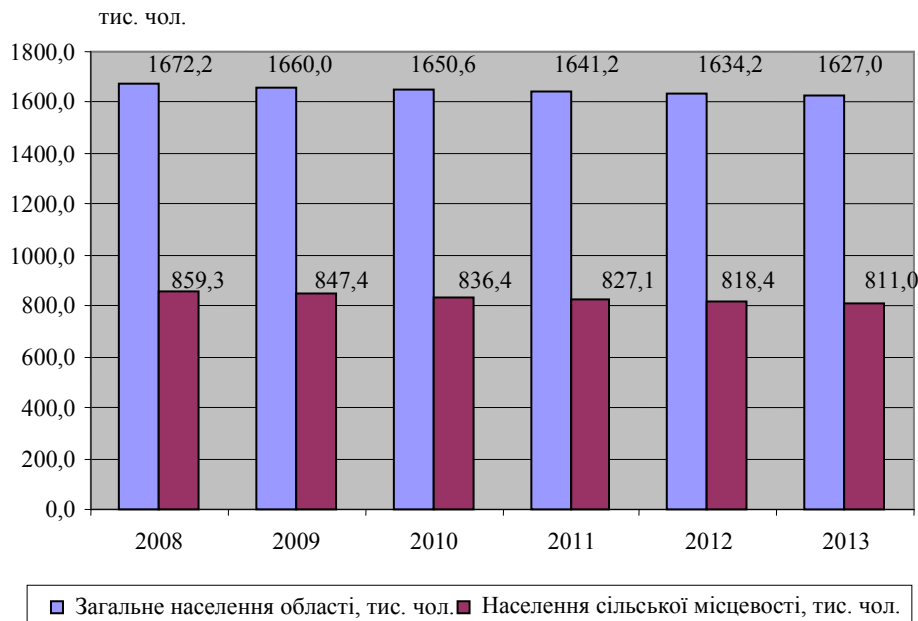


Рис. 1. Чисельність наявного населення Вінницької області станом на 1 січня 2013 року

Таблиця 1

Зайнятість населення Вінницької області

Роки	Усього зайнято, тис. осіб	Наймани працівники підприємств, тис. осіб	у тому числі сільське господарство, мисливство, лісове господарство	
			тис. осіб	% до загальної кількості зайнятих
2008	725,6	450,0	66,8	9,2
2009	693,5	409,3	58,0	8,4
2010	694,3	405,2	53,4	7,7
2011	698,7	386,1	48,8	7,0
2012	701,1	388,8	52,3	7,5
2012 до 2008, %	96,6	86,4	78,3	-

Джерело: [3, с. 401]

Масова незайнятість сільського населення є надзвичайно гострою соціальною проблемою на селі. З року в рік відбувається зростання безробіття та бідності, які, у свою чергу, створюють у сім'ях і сільських громадах напруженість відносин, посилюють загрозу криміногенних явищ на селі тощо. За статистичними даними у 2012 р. кількість безробітних у сільській місцевості складала 31,2 тис. осіб, або 7,9% загальної кількості економічно активного населення Вінницької області [3, с. 404].

Аналіз причин незайнятості (за методологією МОП) за період 2008-2012 рр. показує, що найбільша частка незайнятих – це звільнені з економічних причин та за власним бажанням, які складають 36,2% та 28,0% відповідно від загальної кількості безробітних по Вінницькій області [3, с. 405]. Відмова від звільнень з економічних причин призводить до зниження рівня заробітної плати та підштовхує кваліфікованих працівників до зміни місця роботи. Як свідчать статистичні дані, істотною проблемою є працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, частка незайнятих яких у 2012 р. становила 23,5% від загальної кількості безробітних. Основними причинами такої ситуації є відсутність чіткого взаємозв'язку між ринком освіти та ринком праці, професійної диспропорції у підготовці фахівців, відсутність практичного досвіду роботи.

Вивільнення трудових ресурсів та поява безробітних в сільській місцевості супроводжується неоднозначними процесами. З одного боку, це позитивні процеси підвищення продуктивності праці внаслідок впровадження та використання інноваційних технологій, раціоналізації організації аграрного виробництва, посилення корпоративності управління, поглиблення інтеграційних та кооперативних зв'язків. З іншого боку, це погіршення демографічної ситуації та посилення міграційних процесів на селі, скорочення сфери прикладання праці та руйнування соціальної інфраструктури сільських територій [4, с. 192].

За статистичними даними у 2012 р. із штату аграрних підприємств Вінницької області було звільнено з різних причин більше половини працівників, або 29,6 тис. осіб, тоді як прийнято було на 2,3 тис. осіб менше. Показник плинності кадрів в аграрному секторі економіки області у 2012 р. склав 71,5% [3, с. 410]. Серед основних причин звільнення з роботи працівники вважають низький рівень оплати праці. Заробітна плата як економічна категорія є основним джерелом грошових доходів, тому її розмір значною мірою характеризує рівень добробуту працівників.

Аналіз даних таблиці 2 свідчить, що нижчою від середньо-обласного рівня є номінальна заробітна плата у працівників поштового зв'язку – 1787 грн, діяльності у сфері оптової та роздрібною торгівлі – 1937 грн., охорони здоров'я та надання соціальної допомоги – 1994 грн, сільського господарства, мисливства та пов'язані з ними послуги – 2034 грн, будівництва – 2175 грн, культури – 2190 грн, сфери операцій з нерухомим майном – 2275 грн, сфери освіти – 2317 грн. Тоді як найвищі розміри номінальної заробітної плати у 2012 р. спостерігались у працівників фінансової діяльності, транспорту, державного управління, промисловості, перевищуючи в 1,1-1,6 рази середній рівень в економіці області 2432 грн.

Таблиця 2

Середньомісячна номінальна заробітна плата працівників за видами економічної діяльності у Вінницькій області, грн.

Види економічної діяльності	2008 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2012 р. до 2008 р., %
Сільське господарство	980	1061	1307	1763	2034	207,6
Промисловість	1564	1740	2047	2461	2787	178,2
Будівництво	1623	1353	1557	2062	2175	134,0
Торгівля	1038	1083	1422	1688	1937	186,6
Транспорт	1790	2501	2608	2987	3464	193,6
Зв'язок	1153	1323	1476	1683	1787	155,0
Фінансова діяльність	2643	2705	3262	3710	3834	145,1
Нерухомість	1415	1514	1472	1845	2275	160,8
Державне управління	2157	2119	2433	2553	2950	136,8
Охорона здоров'я та соціальне забезпечення	1085	1199	1492	1592	1994	183,8
Освіта	1295	1448	1712	1887	2317	178,9
Культура	1128	1303	1625	1738	2190	194,1
Середньомісячна заробітна плата – всього	1404	1511	1782	2074	2432	173,2

Джерело: [3, с. 433]

Зростання рівня заробітної плати в усіх видах економічної діяльності зумовлено підвищенням законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати із 515 грн. у 2008 р. до 1134 грн. у 2012 р. В результаті таке підвищення спричинило значну міжгалузеву диференціацію і підкреслило відсутність залежності розміру зарплати від професійно-кваліфікаційного рівня працівників та продуктивності праці [5, с. 173].

У системі якісних характеристик людського капіталу сільського господарства особливе значення має їх професійно-кваліфікаційний рівень, який останнім часом підвищується, проте залишається достатньо

низьким. Так, частка працівників, які були навчені новим професіям у 2012 р. становила 1,1% від загальної облікової кількості штатних працівників аграрних підприємств. Основною формою навчання працівників була їхня підготовка у навчальних закладах освіти різних типів за договорами (85,9%). Кількість працівників, що пройшли підвищення кваліфікації, протягом 2008-2012 рр. скоротилась на 14%. У 2012 р. підвищення кваліфікації пройшли лише 234 працівники аграрних підприємств, що становило 0,7% від облікової кількості штатних працівників.

Важливим інструментом формування людського капіталу виступають інвестиції. Інвестування у людський капітал є пріоритетним напрямом капіталовкладення, який включає наступні витрати: освіта, підготовка на виробництві, охорона здоров'я, моральне і матеріальне стимулювання праці, культура і дозвілля, і незалежно від суб'єкта інвестування, має приносити його власнику та інвестору відповідні як матеріальні, так і моральні вигоди [6, с. 115]. Так, для працівника – це зростання доходів та рівня життя, зниження ризиків безробіття й бідності, розвиток людського потенціалу, збільшення задоволеності від праці та самореалізації. Для роботодавця – це підвищення продуктивності праці, скорочення втрат робочого часу і зростання ефективності виробництва, що в свою чергу сприяє підвищенню конкурентоспроможності підприємства. Для держави – це підвищення добробуту громадян, зростання рівня ВВП на душу населення, підвищення рівня життя громадян.

Висновки. Людський капітал – складне соціально-економічне явище, процес формування, розвитку та використання якого охоплює усі етапи життєдіяльності людини та різні сфери суспільного життя.

Відтік висококваліфікованих працівників з аграрних підприємств свідчить про втрату накопиченого людського капіталу (певних вмінь, досвіду, неформальних зв'язків). З метою збереження накопиченого людського капіталу та формування його нових рис в аграрних підприємствах потрібно підвищити рівень оплати праці висококваліфікованих працівників, забезпечити належні умови праці та відпочинку, стимулювати мотивацію працівників до саморозвитку та підвищення рівня кваліфікації. Адже нагромадження та ефективне використання наявного людського капіталу не тільки дає змогу досягти високої конкурентоспроможності, але й забезпечує раціональне і ефективне використання всіх виробничих ресурсів; можливість запроваджувати нову техніку, технології, освоювати виробництво нових видів сільськогосподарської продукції; випуск якісної продукції і продуктів її переробки; високу продуктивність та якість праці; можливість здійснювати різні види інноваційної діяльності.

Залучення інвестицій у людський капітал, ефективне їх використання є могутнім чинником конкурентоспроможності та сталого розвитку економіки України, зростання рівня добробуту населення. При цьому перспективи його відтворення, розвитку й використання багато в чому залежать від взаємодії інтересів людини, сільської громади, держави.

Література

1. Осійчук О.А. Формування теорії людського капіталу / О.А. Осійчук // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. -- 2013. – №3. – Т.3. – С. 138-142.
2. Линдюк А. О. Сільське середовище як чинник формування людського капіталу у сільському господарстві / А. О. Линдюк, Т. В. Липчук // Агросвіт. – 2011. – № 16. – С. 32-36.
3. Статистичний щорічник Вінниччини за 2012 рік / Головне управління статистики у Вінницькій області / За ред. С. Ігнатова. – Вінниця, 2013. – 623 с.
4. Коваленко Н.В. Аналіз людського капіталу підприємства як ключової компетенції / Н.В. Коваленко, А.П. Довжикова // Економічний простір. – 2013. – №75. – С. 191-199.
5. Мельничук О.І. Особливості маркетингової діяльності аграрних підприємств / О.І. Мельничук // Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «економіка». 2013 рік. – Вип. 2 (39). – С. 171-175.
6. Левчук О.В. Розвиток людського капіталу України – одна із найважливіших умов зростання економіки України / О.В. Левчук // Зб. наук. праць Вінницького державного аграрного університету. – Вінниця: ВДАУ, 2006. - Вип.28. — С. 114 – 118.

References

1. Osiichuk O.A. Formuvannya teorii liudskoho kapitalu, *Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu*, 2013, No. 3., Vol. 3, pp. 138-142.
2. Lyndiuk A. O., Lypchuk T. V. Silske seredovyshche yak chynnyk formuvannya liudskoho kapitalu u silskomu hospodarstvi, *Ahrosvit*, 2011, No. 16, pp. 32-36.
3. Statystychnyi shchorichnyk Vinnychchyny za 2012 rik. Ed. by red. S. Ihnatova. Vinnytsia, 2013, 623 p.
4. Kovalenko N.V., Dovzhykova A.P. Analiz liudskoho kapitalu pidpriemstva yak kliuchovoi kompetentsii, *Ekonomichnyi prostir*, 2013, No. 75, pp. 191-199.
5. Melnychuk O.I. Osoblyvosti marketynhovoii diialnosti ahrarnykh pidpriemstv, *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho universytetu. Serii «ekonomika»*, 2013, – No. 2 (39), pp. 171-175.
6. Levchuk O.V. Rozvytok liudskoho kapitalu Ukrainy – odna iz naivazhlyvishykh umov zrostantia ekonomiky Ukrainy, *Zb. nauk. prats Vinnytskoho derzhavnoho ahrarnoho universytetu*, 2006. – No. 28., pp. 114 – 118.

Рецензія/Peer review : 28.3.2014 р.

Надрукована/Printed : 11.6.2014 р.

Рецензент: д.е.н., професор кафедри менеджменту і маркетингу
Одеського державного аграрного університету М.П. Сахацький