

УДК 331.101.3:005.336.1

І. І. Вініченко,
д. е. н., професор, завідувач кафедри економіки,
Дніпровський державний аграрно-економічний університет
ORCID ID:0000-0002-9527-1625
В. О. Лапа,
аспірант кафедри економіки
Дніпровський державний аграрно-економічний університет
ORCID ID: 0000-0002-5488-509X

DOI: 10.32702/2306-6792.2019.11.3

НАПРЯМИ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В АГРАРНІЙ СФЕРІ

I. Vinichenko,
Doctor of Economic Sciences, Head of the Department of Economics, Dnipro State Agrarian and Economic University
V. Lapa,
Postgraduate Student at the Department of Economics, Dnipro State Agrarian and Economic University

DIRECTION FOR INCREASING THE QUALITY OF HUMAN CAPITAL IN AGRARIAN SPHERE

У статті розглянуто підходи до підвищення якості людського капіталу в аграрній сфері. Проаналізовано сучасний стан та особливості використання персоналу сільськогосподарських підприємств в умовах кризи. Вивчено сутність формування кадрового потенціалу агропідприємств, що забезпечує отримання конкурентних переваг на ринку за рахунок ефективної кадрової стратегії. Наведено основні напрями підвищення якості персоналу сільськогосподарських підприємств у кризових умовах. Зауважено на проведенні оцінки людського капіталу за рахунок розвитку та навчання працівників. Розглянуто економічний зміст відтворення людського капіталу в аграрній сфері, що ґрунтується на стадіях формування, розподілу або обміну та використання. Визначено окремі дестабілізуючі чинники, що впливають на якість людського капіталу в системі відтворення сільськогосподарського виробництва. Запропоновано напрями вдосконалення відтворювального процесу якісного людського капіталу в аграрній сфері шляхом створення регіонального єдиного аграрного освітнього простору, що є стратегічним завданням щодо формування та використання персоналу в аграрній сфері.

The article considers approaches to improving the quality of human capital in the agrarian sector. The current state and peculiarities of the use of staff of agricultural enterprises in the conditions of crisis are analyzed. The essence of forming of personnel potential of agro enterprises is studied, which provides obtaining competitive advantages in the market at the expense of the developed effective personnel strategy. The main directions of improving the quality of the personnel of agricultural enterprises are given, namely: organization of continuous training of employees; optimal selection and placement of personnel; formation of corporate spirit of the enterprise; creation of preconditions and factors of career growth; stimulation of the constant orientation of employees to professional development. The basic measures for improving the use of the personnel of agricultural enterprises by providing the necessary educational qualification level of personnel, formation and improvement of the system of motivation of labor, ensuring functioning of the system of estimation of results of work, social protection of workers, implementation of measures for raising the level of innovation orientation of work, implementation of measures for protection, is substantiated. labor and raising the level of work capacity, ensuring the system of raising the educational and qualification level through staff development programs. It was noted on the evaluation of human capital of agricultural enterprises in order to improve its quality through the development and training of employees.

The economic content of reproduction of human capital in the agrarian sector, based on the stages of formation, distribution or exchange and use, is considered. Certain destabilizing and motivational factors that influence the quality

of human capital in the system of reproduction of agricultural production are determined. The directions of perfection of the reproductive process of qualitative human capital in the agrarian sphere are proposed by creating a regional single agricultural educational space, which is a strategic task for the formation and use of personnel in the agrarian sector in crisis conditions of management.

Ключові слова: людський капітал, кадровий потенціал, персонал, якість, аграрна сфера, сільськогосподарські підприємства, відтворення.

Key words: human capital, human resources, staff, quality, agrarian sector, agricultural enterprises, reproduction.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Сучасна економічна ситуація в країні змушує аграрний сектор використовувати кадровий потенціал із найбільшою ефективністю. Актуальність теми дослідження зумовлена необхідністю удосконалення соціально-економічного механізму використання кадрового потенціалу на підставі пошуку напрямів відтворення людського капіталу в аграрній сфері за умов фінансового та матеріального обмеження ресурсів. Такий механізм повинен враховувати специфіку галузі, комплексно вирішувати проблему економічного зростання АПК, сприяти підвищенню ефективності сільськогосподарського виробництва. Кадровий потенціал сільського господарства має низку проблем, серед яких — низька оплата праці робітників галузі, високий рівень безробіття у селах та відтік робочої сили як до міст країни, так і за кордон, суттєве скорочення чисельності об'єктів сільської соціальної інфраструктури, що призводить до вимирання сіл. Таким чином створюються реальні загрози щодо розвитку сільськогосподарських підприємств, які є основним форвардом соціально-економічного розвитку сільських територій та національної економіки країни. В зв'язку з цим потребує нагального вирішення проблема щодо виявлення загроз розвитку підприємств стосовно несприятливої динаміки людського капіталу та окреслення шляхів його відтворення в аграрній сфері. Саме тому формування стратегічних напрямків щодо підвищення якості людського капіталу в діяльності аграрних підприємств є складним і актуальним завданням, яке розглядається у статті.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Вивченню теорії та практики використання людського капіталу присвячені праці іноземних вчених, як-от: Г. Беккер, Т., Шульц, Дж. Мінсер, М. Фрідман, Ш. Розен та інші, а також вітчиз-

няних провідних вчених, серед них: Д.П. Богиця, О.А. Богуцький, В.В. Вітвіцький, В.С. Дієсперов, А.М. Колот, М.Й. Малік, П.Т. Саблук, Л.П. Червінська, О.Г. Шпикуляк, В.В. Юрчишин та ін. Дослідження окремої проблематики щодо відтворення людського капіталу в аграрній сфері зустрічаються у публікаціях Н.А. Ільїної, О.О. Клокар, С.О. Корецької, Н.О. Петренко, О. Стахів, Г.Т. Шкуріна, В.А. Юдіної, О.В. Ядранської та ін.

Разом з тим, певні теоретичні та методологічні аспекти питань щодо оцінки впливу окремих чинників на підвищення якості людського капіталу в системі відтворення сільськогосподарського виробництва залишаються недостатньо вивченими та потребують проведення більш поглиблених досліджень.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Мета статті полягає у виявленні загроз для економічного розвитку сільськогосподарських підприємств, пов'язаних із несприятливими тенденціями щодо зниження якості людського капіталу, та обґрунтуванні шляхів його відтворення в аграрній сфері.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Людський капітал більшість вчених розуміє як сукупність якісних власних та набутих характеристик людини (здоров'я, природні здібності, освіта, професіоналізм, мобільність, компетенції тощо), які формуються в результаті інвестицій та можуть стати джерелом доходу для самої людини, підприємства та суспільства в цілому [2].

Отже, людський капітал досліджується як цінність, що приносить дохід, в основі якої знаходяться якісні параметри та властивості людини.

Формування якісного людського капіталу в аграрній сфері є одним із головних векторів

успіху в розвитку сільськогосподарських підприємств. Кризові явища, що мають місце в аграрному секторі, внесли негативні зміни в структуру кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств. Спостерігається стійка негативна тенденція відтоку населення з сільської місцевості. Обумовлена така ситуація низкою чинників, а саме: це низький рівень мотивації трудової діяльності на селі; зміна структури виробництва; відсутність стабільної зайнятості; зниження витрат на розвиток персоналу; відсутність програм соціального захисту; ставлення керівників до працівника, як до частини технології виробництва; безправність та правова безграмотність працівника-селянина. На сьогодні через невиконання заробітною платою стимулюючої функції, відсутність реальних можливостей поліпшення соціально-економічного стану сільськогосподарських працівників, значну питому вагу некваліфікованої ручної праці та надзвичайно низький статус зайнятих у сільському господарстві стає практично неможливим швидка активізація мотиваційних основ кадрового забезпечення аграрних підприємств.

Однією з причин неефективної зайнятості і безробіття селян є недостатнє врахування важливості політики зайнятості та соціальної політики на селі. Так, Горобець Н.М. вважає, що соціальні перетворення необхідно спрямовувати на створення сприятливого соціально-культурного та економічного середовища для підвищення престижності та мотивації аграрної праці, насамперед у молоді, привабливих умов для проживання у сільській місцевості, призупинення руйнації об'єктів соціальної інфраструктури. При цьому головним соціальним пріоритетом має бути реальна державна допомога селу. Разом з цим, у процесі здійснення аграрних перетворень, становлення ринкових відносин у деякій частині сільської молоді останнім часом з'являється зацікавленість до самостійного господарювання, підприємницької діяльності, так зване "відчуття господаря" на власній землі. При створенні відповідних умов значно зменшилася б плінність молодих і кваліфікованих кадрів із сільської місцевості та можливо було б сподіватися на швидке відтворення сільських територій [1].

Петришин А.П. зазначає, що базою для формування трудового потенціалу сільськогосподарських підприємств країни є сільські жителі, які відповідним чином підготовлені для такого виду діяльності. У селах залишилася дуже обмежена кількість кваліфікованих агрономів, зоотехніків, шоферів, трактористів, ком-

байнерів тощо. Це вкрай негативно впливає на якість внутрішнього середовища розвитку сільськогосподарських підприємств.

До основних напрямів підвищення якості персоналу сільськогосподарських підприємств належать:

1. Організація безперервного навчання працівників.
2. Оптимальний добір і розстановка кадрів.
3. Формування корпоративного духу підприємства.
4. Створення передумов і чинників кар'єрного зростання.
5. Стимулювання постійної спрямованості працівників на професійний розвиток [3].

Оптимальним варіантом є наявність потенційних працівників з необхідними якостями і укладання з ними трудових угод на погоджених умовах. Але частіше трапляється ситуація, коли необхідно довозити таких працівників до місця праці на значні відстані. Традиційно упор доводилося десятиліття сільськогосподарські підприємства наймали працівників за наявності документів, які засвідчували їхню освіту та рівень кваліфікації. В сучасних умовах на практиці сформувалися дещо інші підходи. Для раціонального використання трудових ресурсів все частіше використовують метод моделювання компетенцій. Це можна пояснити його перевагами над традиційно використовуваним методом опису виробничої поведінки — посадовою інструкцією. На відміну від посадової інструкції, де описується, які функції повинен виконувати працівник (складати річні звіти, брати участь у нарадах), карта компетенцій визначає, яким має бути працівник для успішної роботи у певній сфері. Дедалі більшого поширення набувають системи плати за знання і компетенцію, за яких розмір винагороди працівника визначається не місцем його посади в ієрархії, а ступенем володіння ключовими для підприємства компетенціями (знаннями).

Так, до карти компетенцій сільськогосподарських працівників відносять такі складові: загальний рівень інтелекту; загальна ерудиція та рівень знань; професійна компетенція: наявність спеціальної освіти, володіння сучасними технологіями виробництва продукції рослинництва і тваринництва; особистісні компетенції: допитливість, організованість, комунікабельність, працелюбність, лідерські якості, наполегливість; психофізіологічні якості: врівноваженість, стан здоров'я, акуратність, витривалість, сумлінність; позафахові компетенції: знання іноземних мов, бажання займатися спортом, комунікабельність тощо.

Для кожного робочого місця розробляється своя карта компетенцій, відповідно до якої повинен здійснюватися підбір кадрів. На відміну від посадових інструкцій, які надто переобтяжені багатьма деталями посадових обов'язків, така карта представляється у значно простішій формі з чіткішим виділенням основних необхідних компетенцій найманих працівників.

З огляду на вищевикладене шляхи підвищення ефективності використання трудового потенціалу агропідприємств мають ґрунтуватися на створенні саморегульованих робочих груп в межах колективу; розробці довгострокових програм розвитку трудового потенціалу підприємства; широкому залученні співробітників до процесів керівництва та прийняття рішень, їх навчання цьому; впровадженні пропозицій співробітників; прямої залежності оплати від рівня продуктивності; використанні практики наставництва; широкому обміні інформацією між співробітниками; чітких, детально розроблених процедурах відбору та прийому працівників тощо. Впровадження цих напрямків дозволить аграрному підприємству краще використовувати інтелектуальний потенціал своїх співробітників, що сприятиме підвищенню його продуктивності та якості виробленої продукції.

Отже, до основних заходів з покращення використання персоналу сільськогосподарських підприємств за рахунок підвищення якості людського капіталу слід віднести:

1. Забезпечення необхідного освітньо-кваліфікаційного рівня персоналу.
2. Формування і вдосконалення системи мотивації праці.
3. Забезпечення функціонування системи оцінки результатів праці.
4. Соціальний захист працівників.
5. Здійснення заходів з підвищення рівня інноваційної спрямованості праці.
6. Здійснення заходів з охорони праці та підвищення рівня працездатності.
7. Забезпечення системи підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня за рахунок програм розвитку персоналу.

Одним із резервів підвищення ефективності використання трудових ресурсів в аграрній сфері виступає кваліфікаційний рівень і надання відповідних стимулів за нього. Швидка зміна тенденцій і напрямів розвитку на ринку праці потребує не лише висококваліфікованих працівників, але й можливості їх подальшого розвитку, в тому числі перекваліфікації в рамках вимог ринку.

Розглянемо економічний зміст відтворення людського капіталу в аграрній сфері, що ґрунтується на стадіях формування (виробництво), розподілу або обміну (перерозподіл) та використання (споживання).

Стадія формування людського капіталу в аграрній сфері включає:

- 1) природне відтворення населення переважно в сільській місцевості (народження людини, досягнення працездатного віку);
- 2) набуття людиною здатності до праці через системи загальної, спеціальної та вищої освіти, професійної підготовки, перепідготовки та системи підвищення кваліфікації;
- 3) розвиток здатності до праці (організація системи оплати праці в сільському господарстві, гарантія мінімального доходу, надання безкоштовних послуг в сфері освіти та медичного обслуговування; насичення ринку споживчих товарів та послуг; розвиток сільської соціальної інфраструктури тощо).

Стадія розподілу та обміну людського капіталу в аграрній сфері складається з працевлаштування випускників закладів професійної освіти сільськогосподарського профілю та стадії купівлі-продажу вивільнених працівників підприємств сфери АПК.

Стадія використання людського капіталу в аграрній сфері включає трудову діяльність в організаціях сільськогосподарського профілю, в процесі якої безпосередньо реалізується робоча сила як сукупність інтелектуальних та фізичних здатностей до праці; забезпечується зайнятість у аграрній сфері працездатного населення, яке бажає реалізувати власний трудовий потенціал в суспільно корисній праці, що приносить дохід працівнику та членам його родини; здійснюється правове забезпечення сфери соціально-трудова відносин, розробка законодавчих норм, які регулюють цю сферу. Ця стадія складається з реалізації накопиченого людського капіталу та самовдосконалення ресурсів праці накопичення практичного досвіду, підвищення освіти та кваліфікації.

Всі стадії відтворення людського капіталу в аграрній сфері, а також чинники, які здійснюють вплив на них досить чітко характеризуються особливостями сільської місцевості, сільськогосподарського виробництва, а також специфікою функціонування аграрного ринку праці. Тому під час аналізу відтворювального процесу якісного людського капіталу потрібно враховувати наступні характерні риси сільськогосподарського виробництва:

— головною продукцією залишається сировина, напівфабрикати або засоби виробництва для сільського господарства;

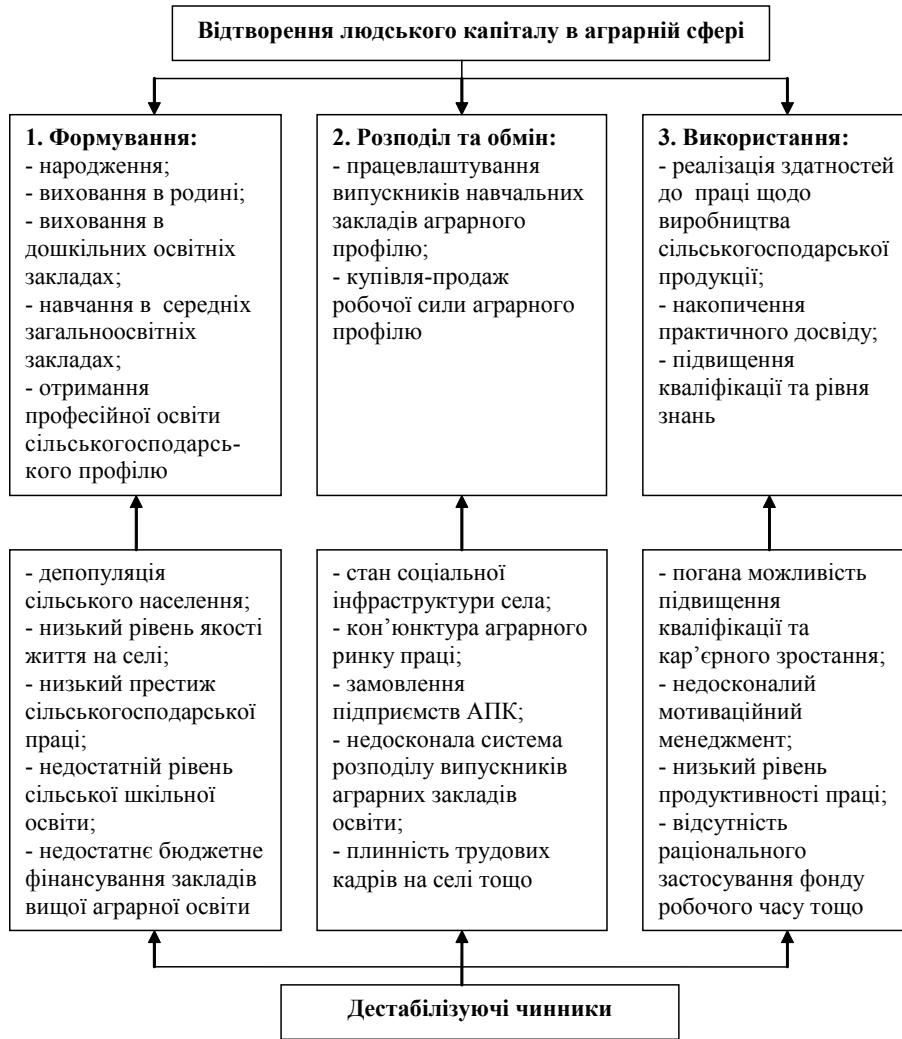


Рис. 1. Вплив дестабілізуючих чинників на відтворення людського капіталу в аграрній сфері

Джерело: розроблено авторами.

— виробництво розосереджено, в зв'язку з чим витрати на підтримку виробничої інфраструктури у порівнянні з прибутком сільськогосподарських підприємств занадто великі, а рівень окупності витрат на їх підтримку досить низький;

— попит на кінцеву продукцію сільськогосподарських підприємств формується, як правило, в місцях та районних центрах;

— за рівнем соціально-економічного розвитку сільські території відстають від міст;

— сільськогосподарська праця на відміну від праці в промисловості характеризується значно більшою універсальністю, складністю та важкістю, потребує специфічних знань, вмінь, досвіду, міцного здоров'я, але разом з цим аграрна праця продовжує залишатись не привабливою та низькооплачуваною.

В зв'язку з цим, з метою вдосконалення відтворювального процесу щодо формування якісного людського капіталу для сільського

господарство виокремлюємо дестабілізуючі чинники, що впливають на стадії формування, розподілу, обміну та використання (рис. 1).

Таким чином, під відтворенням людського капіталу в аграрній сфері потрібно розуміти складний соціально-економічний процес забезпечення сільськогосподарських підприємств керівниками, спеціалістами та виконавцями, якісні характеристики та властивості яких відповідають об'єктивним вимогам аграрного виробництва. Слід зауважити на тому, що відтворення якісного людського капіталу сприяє зростанню продуктивності праці та впливає на зростання доходів людини та економіки України. Відтворення, передусім, стосується самої людини, при цьому обов'язковим є постійне набуття знань та вмінь, розширення компетенції та творчого потенціалу. Саме за рахунок освіти забезпечується конкурентоспроможність як фахівця так і сільськогосподарського підприємства.

Зауважимо на недосконалому механізмі співпраці інституцій аграрного ринку праці, який негативно позначається на якісному складі спеціалістів та робочих кадрів сільськогосподарських підприємств, що призводить до зростання управлінських витрат на навчання та перенавчання працівників, що насамперед негативно відображається на їх роботі. Тому формування механізмів ефективної взаємодії суб'єктів аграрного ринку праці, які направлені на забезпечення відтворення якісного людського капіталу неможливе без державного управління щодо підтримки та результативної концепції розвитку.

На рівні регіону доцільно розробити стратегічний підхід до процесу формування та використання людського капіталу, який має бути направлений на вирішення таких завдань:

— підвищення ефективності функціонування сільськогосподарської галузі в регіоні: за рахунок забезпечення інноваційного розвитку сільського господарства, можливості застосування високотехнологічних виробництв;

— підвищення рівня знань, навичок та професійної майстерності спеціалістів та робітників аграрного профілю з інноваційної орієнтацією, з метою застосування сільськогосподарськими підприємствами новітніх технологій;

— підвищення якості освіти за професіями аграрного профілю: шляхом концентрації сучасних матеріально-технічних та навчально-методичних ресурсів освітніх установ та сільськогосподарських підприємств регіону;

— інтеграція аграрних закладів вищої освіти, наукових та науково-виробничих сільськогосподарських установ перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, провідних господарств: з метою формування єдиного освітнього простору, встановлення конструктивних зв'язків між рівнями освіти та виробництва.

Формування регіонального єдиного аграрного освітнього простору дозволить забезпечити:

— якісне освоєння безперервної освіти та навчання професіям аграрного профілю;

— ефективне використання науково-педагогічного кадрового потенціалу, матеріально-технічної бази, фінансового інвестування;

— інтеграцію процесу підготовки й підвищення кваліфікації спеціалістів та робітників з наукою та сільськогосподарським виробництвом;

— створення нових умов для підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів для АПК регіону.

Отже, створення регіонального єдиного аграрного освітнього простору є стратегічним завданням щодо формування та використання людського капіталу в аграрній сфері особливо в кризових умовах господарювання.

З метою визначення реальних шляхів підвищення якості людського капіталу в сільському господарстві потрібна ефективна співпраця регіональних органів державної влади та сільськогосподарських роботодавців. При розробці регіональними органами державної влади програмних заходів, потрібно враховувати наведені чинники, які дестабілізують відтворювальний процес якісного людського капіталу в аграрній сфері.

Першочерговими завданнями співпраці регіональних органів державної влади щодо здійснення політики в сфері формування та використання якісного людського капіталу мають стати:

1) формування єдиного освітнього простору щодо організації ефективного навчання, проходження виробничої практики, перенавчання, підвищення кваліфікації та стажування із застосуванням сучасної високотехнологічної техніки;

2) створення комплексних цільових програм щодо забезпечення якості людського капіталу сільськогосподарського профілю;

3) моніторинг потреб регіональних АПК стосовно перспектив у спеціалістах і робочих кадрах масових професій, якості підготовки кадрів та необхідності їх перепідготовки;

4) забезпечення інформованості керівників та спеціалістів сільськогосподарських підприємств щодо ситуації на ринку аграрної праці регіону;

5) розвиток профорієнтаційної роботи в сільських школах;

6) розвиток мережі установ, які здійснюють перепідготовку і підвищення кваліфікації спеціалістів і працівників сільськогосподарського профілю;

7) фінансування заходів щодо перепідготовки та перекваліфікації кадрів АПК регіону.

Таким чином, першочерговими завданнями сільськогосподарських підприємств щодо здійснення політики в сфері формування та використання якісного людського капіталу повинні стати: спільна участь освітніх установ, які здійснюють підготовку кадрів за професіями сільського господарства, в профорієнтаційній роботі з сільськими школярами; цільова підготовка випускників сільських шкіл за професіями сільського господарства в закладах вищої освіти; участь у розробці навчальних

типових програм виробничої практики, яка організована освітніми установами, що здійснюють підготовку робочих кадрів та спеціалістів; оцінка людського капіталу сільськогосподарських підприємств, з метою підвищення його якості; підвищення якості людського капіталу підприємств за рахунок розвитку та навчання працівників.

ВИСНОВКИ

Зростання ролі людського капіталу в АПК обумовлюється використанням нових підходів до управління сільськогосподарським виробництвом впровадженням нової високопродуктивної техніки та провідних технологій. З метою визначення реальних шляхів підвищення якості людського капіталу в сільському господарстві необхідна тісна співпраця регіональних органів державної влади та сільськогосподарських роботодавців. При розробці регіональними органами державної влади програмних заходів, потрібно враховувати наведені чинники, які дестабілізують відтворювальний процес якісного людського капіталу в аграрній сфері. Отже, створення регіонального єдиного аграрного освітнього простору є стратегічним завданням щодо формування та використання людського капіталу в аграрній сфері особливо в кризових умовах господарювання.

Подальші дослідження полягатимуть у розробці напрямів розширеного відтворення людського капіталу, яке передбачає відновлення у працівника нових якостей, з об'єктивною необхідною загальноосвітньою та професійною підготовкою, для чого потрібно розробити відповідний витратний механізм.

Література:

1. Горобець Н.М. Вплив мотивації на підвищення ефективності використання трудових ресурсів в аграрних підприємствах / Н.М. Горобець // Вісник Хмельницького національного університету. — № 2. — Т. 2. — Хмельницький: ХНУ. — 2015. — С. 256—260.

2. Литвинов А.І. Людський капітал в системі відтворення сільськогосподарських підприємств / А.І. Литвинов // Науковий вісник Ужгородського національного університету. — 2016. — Вип. 8, Ч. 2. — С. 5—8.

3. Петришин А.П. Удосконалення процесів формування і використання персоналу сільськогосподарських підприємств як чинника їхньої економічної поведінки / А.П. Петришин // Науковий вісник Ужгородського національного університету. — 2017. — Вип. 16, Ч. 2. — С. 65—68.

References:

1. Gorobetz, N.M. (2015), "Influence of motivation on increase of efficiency of use of labor resources in agrarian enterprises", Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu, vol. 2, pp. 256—260.

2. Lytvynov, A.I. (2016), "Human capital in the system of reproduction of agricultural enterprises", Naukovyj visnyk Uzhhorods'koho natsional'noho universytetu, vol. 8, pp. 5—8.

3. Petryshyn, L.P. (2017), "Improvement of processes of formation and use of personnel of agricultural enterprises as a factor of their economic behavior", Naukovyj visnyk Uzhhorods'koho natsional'noho universytetu, vol. 16, pp. 65—68.

Стаття надійшла до редакції 20.05.2019 р.

ІНВЕСТИЦІЇ.
ПРАКТИКА
ТА ДОСВІД

www.investplan.com.ua

Передплатний індекс: 23892

Виходить 24 рази на рік

Видання включено до переліку наукових фахових видань України з ЕКОНОМІКИ та ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ