

УДК 331.552.4:314.186

## ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ АГРАРНОЇ СФЕРИ

Г. В. Самородченко.

ПВНЗ «Інститут ділового адміністрування». м. Кривий Ріг.

---

© Самородченко Г.В., 2013.

Стаття отримана редакцією 18.02.2013 р.

**Вступ.** В умовах становлення й розвитку ринкових відносин на селі, зокрема в період економічної нестабільності в країні, особливої уваги з боку держави, владних і управлінських структур потребують вирішення проблеми формування, відтворення й ефективного використання трудових ресурсів, передусім у новостворених виробничих структурах аграрної сфери (фермерські господарства, акціонерні товариства та товариства з обмеженою відповідальністю, обслуговуючі кооперативи, приватні й приватно-орендні підприємства, спільні господарства) стосовно подальшого розвитку та вдосконалення нових форм господарювання, формування відповідної інфраструктури, служб агросервісу, налагодження заготівлі, збуту і перероблення сільськогосподарської продукції, фінансово-кредитного забезпечення їх діяльності.

У такій ситуації дослідження проблеми ефективної зайнятості трудових ресурсів, нарощення якісних параметрів людського капіталу шляхом задіяння мотиваційних механізмів, які побудовані на принципі приватного господарювання, конкуренції, ринкової ціни, праці, стає вкрай актуальним.

**Огляд останніх джерел досліджень і публікацій.** Теоретичним та практичним аспектам проблеми розвитку формування й використання людського капіталу в аграрному секторі та наукового забезпечення їх розвитку присвятили свої дослідження такі вітчизняні вчені-економісти, як Д. Богиня, О. Бугуцький, В. Діесперов, А. Добринін, О. Єрмаков, Л. Мармуль, В. Олійник, І. Кириленко та С. Кубанський. Вони розглядають такі якісні характеристики людського капіталу, як запас знань, здібностей і мотивацій, що є складовими образу кожного працівника. Указують на те, що формування людського капіталу потребує виділення коштів за рахунок поточного споживання, однак із часом ці кошти стануть джерелом підвищення продуктивності та доходів власника у майбутньому.

Безпосередньо проблемам стану людського капіталу на селі не присвячені спеціальні дослідження, однак у статті О. Могильного зроблено критичний аналіз результативності державної аграрної політики щодо підвищення добробуту зайнятих у сільському господарстві, стану підготовки та закріплення кваліфікованих кадрів на селі.

Проте вивчення й узагальнення досвіду стосовно проблем формування людського капіталу в аграрній сфері показало, що далеко не всі аспекти цього питання досліджені достатньо.

**Постановка завдання.** На основі викладеного можна сформулювати завдання дослідження, яке полягає у визначенні умов і факторів формування, розподілу та використання людського капіталу аграрного виробництва, а також проведення аналізу соціально-економічного середовища відтворення людського капіталу аграрної сфери Дніпропетровської області.

**Основний матеріал і результати дослідження.** На основі узагальнення результатів дослідження економічної природи людського капіталу обґрунтованим є висновок, що людський капітал – це особлива форма функціонування людського фактора, сукупність численних якостей людини, які дозволяють їй одержувати дохід. Ця категорія може бути поглиблена як через урахування особистісних характеристик, так і можливостей людини використати їх для підвищення ефективності виробництва, економії ресурсів в обміні,

розподілі й споживанні, забезпеченні ефективного способу життя і зростання доходів [4].

Головна особливість людського капіталу регіону визначається тим, що він водночас є базовим фактором виробництва і вартістю запасу особистісних продуктивних здібностей індивідів. При визначенні регіонального людського капіталу доцільно враховувати, що він формується й розвивається під впливом особливостей регіону (економіко-географічного розташування, природних ресурсів, структури і спеціалізації господарств, екологічних, соціальних, культурних та економіко-технічних проблем, ролі в національному і міжнародному поділі праці) та характеризує реальне використання вроджених і набутих продуктивних здібностей, знань, інформації й інформаційної культури, таланту, мотивації та мобільності у трудовій і підприємницькій діяльності та забезпечує віддачу у вигляді вищого доходу в різних його формах (заробітної плати, прибутку, ренти, процента) [1].

Аналіз особливостей формування і використання людського капіталу в аграрному секторі економіки дозволив установити, що цей капітал має ту саму економічну сутність, що і в інших галузях національного господарства, використовується на тих же принципах, проте тут він відтворюється в умовах складного біологічного, сезонного, значною мірою ризикованого виробництва, із високим рівнем диверсифікації праці, прив'язаністю до місця проживання, особистого господарства, що характеризується складними процесами формування рівня життя і демографії [6].

Необхідними умовами відтворення людського капіталу в досліджуваній галузі є забезпечення здорового способу життя селян, їх орієнтація на економію ресурсів, додаткові види виробництва та праці, що вимагає відповідних знань і практичних навиків щодо використання принципів і норм товарного обігу, оподаткування, важелів регулювання ринку праці, ефективних форм організації виробництва, обліку та фінансової діяльності.

Установлено діалектичний взаємозв'язок між якістю життя і відтворенням людського капіталу. Відставання якості життя селян, поширення бідності негативно позначаються на якості людського капіталу, що переконливо доведено у дослідженнях вітчизняних науковців. Тому подолання сільської бідності в сучасних умовах стає найважливішою передумовою вдосконалення і формування людського капіталу [7].

При формуванні системи показників відтворення і використання людського капіталу доцільно забезпечити їх максимальну відповідність економічній природі цієї категорії, особливостям його відтворення в аграрній економіці. Особливого значення набуває обчислення вартості (грошового вираження) людського капіталу, який можна використовувати при визначенні вартості сукупних ресурсів підприємств, галузей, регіонів, при розрахунку національного багатства, для різних внутрішньо- і міжгалузевих порівнянь показників ефективності їх використання. Ці показники доцільно структурувати таким чином: перша підсистема характеризує формування людського капіталу, друга – ефективність його використання, третя – взаємозалежність між різними показниками цих підсистем [2].

Установлено, що у Дніпропетровській області протягом аналізованого періоду частка економічно активного населення скоротилася на 5,8%. Так, якщо у 2000 р. економічно активне населення області становило 1249,5 тис. осіб, то у 2011 р. – 1182,7 тис. осіб. Чисельність зайнятого населення за цей період зменшилася на 0,4%.

Структура зайнятого населення у регіоні за видами економічної діяльності у 2011 р. була такою: у сільське, лісове, рибне господарство та мисливство залучено 17,5% зайнятих; у промисловість і будівництво – 22,3; у сферу послуг – 60,2, освіту – 9,6, охорону здоров'я – 7,8, на транспорті та у зв'язку – 7,0, в інших галузях – 16,4%. Отже, встановлено, що за період дослідження у Дніпропетровській області зайнятість у сфері послуг переважає чисельність зайнятих у матеріальному виробництві. Так, якщо у 2000 р. 43,5% загальної кількості найманих працівників припадало на матеріальне виробництво, то у 2011 р. цей показник становив лише 32,2%, а у сфері послуг – відповідно 56,5 і 67,8 %.

Трансформаційні процеси в аграрному секторі України зумовили формування інституту приватної власності на землю та засоби виробництва, посилення конкуренції на ринку, помітне скорочення участі держави в управлінських і розподільних функціях сприяли утворенню принципово інших моделей побудови і ведення господарської діяльності кожним господарюючим суб'єктом. Приватний економічний інтерес став домінувати у прийнятті будь-яких управлінських і господарських рішень, унаслідок чого суб'єкти господарювання почали докорінно змінювати свою спеціалізацію. Наслідком такої господарської діяльності

стало значне скорочення поголів'я худоби та птиці. Так, у 2011 р. порівняно з 2000 р. у сільськогосподарських підприємствах Дніпропетровської області поголів'я великої рогатої худоби зменшилося у 3,6 разу; корів – від 36,1 до 3,4 разу; коней – у 8,3 разу. Поголів'я овець і кіз у 2000–2011 рр. має тенденцію до збільшення – від 0,7 тис. голів у 2000 р. до 1,5 тис. голів у 2011 р., свиней – у 3,5 разу, птиці – у 7,4 разу. Водночас у сільськогосподарських підприємствах області утримується лише п'ята частина худоби, а основна маса поголів'я зосереджена у господарствах населення. У структурі посівних площ овочі займають приблизно 0,5%, а виробництво картоплі нині практично зосереджене у господарствах населення.

Такі зміни в галузевій структурі сільськогосподарських підприємств спричинили негативні соціальні наслідки (табл.1).

**Таблиця 1. Зрушення в зайнятості економічно активного сільського населення Дніпропетровської області у віці 15–70 років**

Сільське населення	1995 р.	2002 р.	2011 р.	2011 р. до 1995 р. у %, +/-
I. Усього, тис. осіб	1079,9	1066,5	1011,8	93,7
із нього економічно активне	398,3	447,2	466,1	117,0
у т.ч.: зайняті	356,2	411,4	425,6	119,5
- безробітні	42,1	35,8	40,5	96,2
- економічно неактивне	288,5	273,7	252,4	87,5
- рівень зайнятості, %	42,9	56,4	59,2	+16,3 в.п.
- рівень безробіття, %	10,6	9,5	8,7	-1,9 в.п.
II. Розподіл за статусом зайнятості				
у т.ч.: наймані працівники, %	78,0	76,6	52,0	-26,0 в.п.
- працюючі не за наймом, %	22,0	23,4	48,0	+26,0 в.п.
з них: а) роботодавці, %	-	0,4	0,8	-
б) самозайняті, %	15,3	19,1	42,4	+27,1 в.п.
в) безкоштовно працюючі члени сім'ї, %	5,7	3,9	11,0	+5,3 в.п.

Джерело: складено і розраховано за даними Головного управління статистики у Дніпропетровській області.

З наведених даних можна зробити такі висновки: трансформаційні процеси в аграрному секторі зумовили руйнацію виробничих сил села через розформування сільськогосподарських, міжгосподарських і агропромислових підприємств, філій міських промислових виробництв, підсобних цехів і промислів; припинили існування або звузили свої функції значна частина об'єктів соціальної сфери; практично повністю було ліквідовано систему побутового обслуговування сільського населення; погіршилося транспортне обслуговування сільських населених пунктів; згорнулося соціальне будівництво та спорудження інженерних мереж (що найбільш гостро проявилось у малих поселеннях); унаслідок руйнівних процесів існуюча система робочих місць на селі протягом 1991–2011 рр. зазнала надзвичайно складної трансформації, що спричинило скорочення зайнятості сільського населення майже вдвічі; в галузях суспільного сектора аграрної економіки ця тенденція продовжує спостерігатися й нині. У сільській місцевості області проживає майже 0,5 млн осіб в економічно активному віці, більшість із них зайняті в особистому селянському господарстві, тобто працюють неповний робочий день або сезонно. При цьому близько 40 тис. осіб офіційно зареєстровані як безробітні. Слід зазначити, що 30% сільського населення Дніпропетровської області виїхало в пошуках заробітків за кордоном.

Отже, високий рівень офіційного і прихованого безробіття негативно впливає на демографічні процеси, підриває перспективу подальшого розвитку сіл, має далекосяжні негативні наслідки для всієї сільської місцевості. Щоб загальмувати інерційні негативні демографічні процеси, необхідно розробити і реалізувати комплекс різнопланових заходів, зокрема: створити додаткові робочі місця на діючих підприємствах; сприяти організації великотоварного сільськогосподарського виробництва, насамперед тваринництва; наблизити

до місць вирощування продовольчої сировини підприємства з її переробки, створити агропромислові комбінати із завершеним циклом виробництва продукції; частково розмістити підприємства з виробництва будівельних матеріалів і виробів, промислові цехи, філії міських виробничих структур у сільській місцевості; підтримати розвиток малого і середнього підприємництва на селі, збільшення кількості підприємницьких структур у соціальній сфері; сформувані різні типи сільськогосподарських кооперативів; популяризувати можливі напрями диверсифікації галузевої та продуктивної зайнятості сільського населення, здійснити кластеризацію економічної діяльності й обслуговування в сільській місцевості; поліпшити соціально-культурні, житлово-комунальні, освітні, медичні та інші умови життя в сільських населених пунктах; покращити комунальне облаштування сільського житлового фонду та інженерний благоустрій сіл; розбудувати міжселищну інженерно-транспортну інфраструктуру, розвинути транспортне забезпечення сільських територій тощо.

Дослідження стану кадрового забезпечення сільськогосподарських підприємств України (табл. 2) показало, що трансформаційні процеси у галузі зумовили скорочення чисельності керівників і фахівців вищої ланки управління сільським господарством на 45,1% та керівників середньої ланки на 56,8%, має місце неукомплектованість штатних місць керівників і фахівців сільгоспідприємств на 3,31%. При цьому високий рівень плинності кадрів, насамперед серед працівників інженерно-технічної служби, ветеринарії, зоотехнії.

Деградація людського капіталу проявляється у демографічній кризі на селі. Так, за півстоліття народжуваність сільського населення досліджуваної області знизилася із 23,5 народжених на 1000 осіб населення до 12,2 у 2011 р., а смертність зросла з 13,1 померлих на 1000 осіб до 16,9. Основними причинами є: на макроекономічному рівні – наростання інфляційних процесів, низький рівень мінімальної заробітної плати, відсутність державних форм соціальної підтримки селян, посилення диспаритету цін; на мікрорівні – негативно спрацьовує сам природний людський фактор.

**Таблиця 2. Стан кадрового забезпечення сільськогосподарських підприємств України**

Показники	Роки					2011 р. до 2010 р., %
	2000	2008	2009	2010	2011	
1	2	3	4	5	6	7
<b>Категорії працівників</b>						
Керівники і фахівці господарств, фактично працює, осіб	285120	190809	171610	168193	156434	54,9
у відсотках до штату, у т.ч.:						
із вищою освітою, %	96,57	96,49	92,35	96,73	96,69	-0,12 в.п.
із середньою спеціальною, %	34,37	42,58	44,60	46,26	47,35	12,98 в.п.
у віці до 30 років, %	51,74	48,01	46,98	45,05	44,04	-7,7 в.п.
у віці до 30 років, %	14,80	11,93	11,80	11,63	11,61	-3,19 в.п.
<b>2. Керівники середньої ланки, фактично працює, осіб, зокрема:</b>						
дипломовані фахівці, %	51477	30636	27001	23780	22261	43,2
із середньою спеціальною освітою, %	73,62	81,32	83,75	86,25	86,89	13,27 в.п.
із середньою спеціальною освітою, %	54,94	55,51	54,91	54,84	52,42	-2,52 в.п.

Джерело: розраховано за даними Мінагрополітики України.

Формування і підвищення якості людського капіталу в аграрній економіці та подолання його деградації залежить від багатьох факторів, насамперед від якості життя. Найбільш важливим індикатором рівня якості життя сільського населення є його чисельність. Так, у Дніпропетровській області в 1959 р. у селах проживало 1290,1 тис. осіб; у 1970 р. – 1280,1; у 2002 р. – 1067,8; у 2005 р. – 1038,2 тис., а на початок 2012 р. – 1010,3 тис. осіб. Фактично за досліджуваний період чисельність сільського населення області скоротилася майже на третину. Водночас у період з 2008 р. по 2011 р. кількість працюючих у сфері сільського господарства знизилася з 212,9 до 177,3 тис. осіб. Рівень зайнятості сільського населення за останні роки підвищився за рахунок збільшення чисельності працюючих за наймом і кількості фермерських господарств і господарств сімейного типу.

**Висновки.** З метою поліпшення якості та збільшення людського капіталу необхідно спрямовувати інвестиційні ресурси на перенавчання існуючого трудового потенціалу більш конкурентоспроможним професіям, на перепрофілювання й підвищення кваліфікації, оскільки вкладання коштів у перепідготовку адаптованих до умов конкретного виробництва працівників забезпечить швидку віддачу. Потрібно заохочувати та підтримувати бажання персоналу здобувати вищу освіту, створювати умови для підвищення його культурного рівня, охорони здоров'я, законодавчо стимулювати вкладення благодійних коштів у розвиток людського капіталу.

Сільськогосподарські підприємства регіону забезпечили досить високий рівень укомплектованості фахівцями, однак скорочується частка дипломованих фахівців із вищою освітою, а також зберігається висока плінність кадрів. Так, серед керівників середньої ланки частка осіб, які не мають професійної освіти, становить майже 30%, вищу освіту мають лише 20% працівників цієї категорії, незначна їх кількість навчається у технікумах і вищих навчальних закладах заочно [6].

З метою поліпшення кадрової роботи на аграрних підприємствах доцільно запровадити організацію моніторингу та проведення аналізу кадрового забезпечення. Вважаємо, що для реалізації в досліджуваній області зазначених програм слід відновити і розвивати на підприємствах служби управління персоналом. Велике значення для підвищення ефективності діяльності сільськогосподарських підприємств має також формування резерву керівників і фахівців. Технологія формування такого кадрового резерву має передбачати відбір, навчання, висування на керівні посади фахівців та контроль за їхньою роботою.

#### *ЛІТЕРАТУРА:*

1. Гадзало, А. Я. Соціально-економічне значення, зміст, складники та відтворення людського капіталу / А. Я. Гадзало // Матеріали наук-практ. конф. [Научные исследования и их практическое применение: современное состояние и пути развития], (Одеса, 5 – 17 жовтня 2009 р.). – Одеса, 2009. – С. 61-62.
2. Дієсперов, В. С. Економіка сільськогосподарської праці / В. С. Дієсперов. – К.: ІАЕ УААН, 2004. – 488 с.
3. Єрмаков, О. Ю. Соціально-економічні аспекти розвитку сільських територій / О. Ю. Єрмаков // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 5. – С. 14-19.
4. Кириленко, І. Г. Деякі аспекти державної аграрної політики в Україні в умовах світової фінансової кризи / І. Г. Кириленко, В. В. Дем'янчук, Б. В. Андрущенко // Економіка АПК. – 2008. – № 11. – С. 4-9.
5. Олійник, В. М. Добір кадрів: актуальність, принципи / В. М. Олійник, М. Г. Саєнко // Економіка АПК. – 2005. – № 4. – С. 102-107.
6. Попов, В. М. Соціально-економічні аспекти реалізації людського капіталу аграрного виробництва в сфері зайнятості населення / В. М. Попов // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Рынок труда и занятость: Сборник научных трудов. – Т.3 / НАН Украины, Институт экономики промышленности. – Донецк, 2003. – С. 258-265.
7. Щєкович, О. С. Формування пріоритетів та розвиток аграрної політики України: монографія. – К., 2009

УДК 331.552.4:314.186

**Самородченко Ганна Вікторівна**, старший викладач кафедри фінансів і кредиту ПВНЗ «Інститут ділового адміністрування». **Основи формування людського капіталу аграрної сфери.** Узагальнено теоретичні підходи до визначення соціально-економічної сутності категорії «людський капітал»; здійснено системний аналіз сучасного стану соціально-економічного середовища, його взаємозв'язку з проблемою формування й відтворення людського капіталу; з'ясовано сутність умов розвитку людського капіталу та проаналізувано особливості їх формування в сільському господарстві; визначено основні напрями підвищення ефективності системи формування і використання людського капіталу в умовах сталого розвитку аграрної сфери.

**Ключові слова:** напрями аграрної політики, реформи, людський капітал, трудові відносини, демографічна криза, зайнятість, безробіття, ринкова трансформація.

УДК 331.552.4:314.186

**Самородченко Анна Викторовна**, старший преподаватель кафедры финансов и кредита ЧВУЗ «Институт делового администрирования». **Основы формирования человеческого капитала аграрной сферы.** Обобщены теоретические подходы к определению социально-экономической сущности категории «человеческий капитал»; осуществлен системный анализ современного состояния социально-экономической среды, его взаимосвязи с проблемой формирования и воспроизводства человеческого капитала; выяснена сущность условий развития человеческого капитала и проанализированы особенности их формирования в сельском хозяйстве; определены основные направления повышения эффективности системы формирования и использования человеческого капитала в условиях устойчивого развития аграрной сферы.

**Ключевые слова:** направления аграрной политики, реформы, человеческий капитал, трудовые отношения, демографический кризис, занятость, безработица, рыночная трансформация.

USD 331.552.4:314.186

**Samorodchenko Anna**, senior lecturer in finance and credit PIHE "Institute of Business Administration". **Fundamentals of human capital formation agrarian sphere.** In this article the author generalize theoretical approaches in determining socio-economic essence category of "human capital"; systematic analysis of the current state of socio-economic environment and its relationship to the problem of the formation and reproduction of human capital, the essence of the conditions of human capital development and proanalizuvano features of their formation in agriculture, the main directions of improving the efficiency of formation and use of human capital in the context of sustainable development of agriculture.

**Keywords:** trends agricultural policy reform, human resources, labor relations, demohrafiuchna crisis, employment, unemployment, market transformation.