

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 29.12.2014 № 1528)

Ефективна
ЕКОНОМІКА



Дніпровський державний
аграрно-економічний
університет



ЛКС Центр
Видавництво ТОВ «ЛКС-центр»

Ефективна економіка № 5, 2017

УДК: 331.101.262:631.145

Д. Л. Коляденко,
к. е. н., доцент кафедри економіки
Вінницького національного аграрного університету

ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ - ФАКТОР ІНСТИТУЦІОНАЛЬНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ В АПК

D. Koliadenko,
PhD, Department of Economics
Vinnitsa national agrarian university

HUMAN CAPITAL AS A FACTOR OF INSTITUTIONAL TRANSFORMATION OF AGRICULTURE SPHERE

У статті визначається роль людського капіталу в трансформаційній економіці на основі синтезу основних здобутків зарубіжної та вітчизняної науки. Особлива увага приділена висвітленню основних етапів формування людського капіталу. Констатується, що в Україні фіксується недостатній рівень інвестування в людський капітал, особливо в сфері АПК. Це призводить до дисбалансу в розвитку територій і може спричинити певні негативні наслідки для економіки і соціальної сфери в майбутньому. Ми вважаємо, що існує пріоритетна значущість людського капіталу для зростання продуктивності праці в перспективі. Важливим фактором розвитку АПК є інвестиції в людський капітал, зокрема в освіту.

There are role of human capital in economy transformation are investigated in the article. Main stages of the human capitalformation are described. Now in Ukraine recorded insufficient investment in human capital, especially in agribusiness. Itwill lead to an imbalance in development areas and may cause some negative consequences for the economy and social sphere in the future. There is a priority importance of human capital to productivity growth in the future. An important factor in agricultural development is investment in human capital, particularly in education process.

Ключові слова: Людський капітал, інституціональна трансформація АПК, інвестиції в людський капітал.

Keywords: human capital, institutional transformation of agriculture, human capitalinvestment.

Вступ. Поняття «людського капіталу» вже давно ввійшло в науковий обіг. Дослідженню ролі людського капіталу приділено увагу багатьох вчених. Можна виділити дві основні причини виникнення інтересу до даного поняття. По-перше, це загальна закономірність розвитку сучасної науки в цілому, яка виявляється в концентрації уваги вчених на дослідженні проблем людини. По-друге, це визнання того факту, що активізація творчих потенцій людини, розвиток висококваліфікованої

робочої сили є найефективнішим способом досягнення економічного зростання. Людський капітал визнаний найціннішим ресурсом, набагато важливішим, ніж природні ресурси або накопичене багатство. Саме людський капітал, а не матеріальні засоби виробництва, є визначальним чинником конкурентоспроможності, економічного зростання та ефективності. Проте існують актуальні питання дослідження самого поняття «людський капітал», його економічного місця, його особливостей в галузях АПК і його впливу на трансформаційні процеси з точки зору інституціонального підходу. Вивченню цих особливостей і присвячена дана стаття.

Мета статті полягає у визначенні ролі людського капіталу в трансформаційній економіці на основі синтезу основних здобутків зарубіжної та вітчизняної економічної науки. Особлива увага у статті приділяється виділенню основних етапів формування людського капіталу. Проведення даного дослідження полягає в аналізі людського капіталу, як специфічного інвестиційного ресурсу, який має двоїтий характер по відношенню до процесу інвестування та характеризується специфічними властивостями.

Останні дослідження. Вивченням питання сутності людського капіталу та процесу його інвестування займалися науковці з початку сімнадцятого століття, починаючи з класичної школи економії (У. Петті, А. Сміт). У дев'ятнадцятому столітті значний розвиток у дослідженні інвестицій в людський капітал вніс К. Маркс [7]. З розвитком економічних відносин та переходом до формування інформаційного суспільства, де ключовим фактором виступає інтелект, питання ефективності формування людського капіталу в контексті розвитку ринку інвестиційних ресурсів та визначення ролі людського чинника у формуванні інформаційного суспільства набуває все більшої актуальності.

Велика кількість наукових праць присвячена, зокрема, визначенню сутності поняття людський капітал. Дослідивши різні підходи до трактування даного поняття, ми зупинилися на наступному: «людський капітал – це сформований або розвинений у результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власників». До даного визначення хотілося б додати, що навички та знання, що набуті та не використовуються за цільовим призначенням є потенційним людським капіталом.

Загалом, зародження, популяризацію та розвиток ідей теорії людського капіталу пов'язують з іменами таких зарубіжних вчених, як Г. Бартельс, У. Бау-моль, Г. Беккер, І. Бен-Порет, М. Блауг, М. Бонн, М. Боуен, С. Боулс, Дж. Вейзі, Б. Вейсброд, М. Вудхолл, С. Дейзі, Е. Денісон, Дж. Кендрик, Б. Кікер, Р. Лейард, А. Маршалл, Ф. Махлуп, Дж. А. Мінсер, У. Петті, А. Пігу, А. Сміт, Л. Туроу, М. Фішер, Е. Хансен, В. Хоффман, Б. Чизвік, Т. Шульц. Значний внесок у розробку положень теорії людського капіталу зробили такі українські дослідники, як О. Амоша, В. Антонюк, О. Бородіна, О. Гладун, О. Грیشнова, М. Долішній, Т. Заяць, та інші вітчизняні вчені, якими охарактеризовано зміст економічної категорії «людський капітал», проаналізовано поточну ситуацію у сфері освіти та професійної підготовки, визначено роль останньої у нагромадженні людського капіталу, встановлено ступінь відповідності фахової підготовки громадян потребам національної економіки, розроблено ґрунтовні рекомендації щодо розвитку системи охорони здоров'я та освітньої системи України, поліпшення демографічної ситуації та політики доходів населення.

Дослідженню аспектів формування, розвитку і реалізації людського капіталу як цілісної концепції присвятили свої праці багато американських вчених, зокрема Т. Шульц, А. Бартельс, Г. Беккер, М. Боуен, Дж. Кендрик, Ф. Махлуп. Пізніше ці аспекти знайшли відображення у дослідженнях європейських економістів – Г. Бартельса, М. Боона, В. Хоффмана, Г. Тена, С. Блека, Г. Барта, Дж. Майрессе, С. Сассеноу, а починаючи з 1990-х рр. – у дослідженнях українських вчених; О.Ю. Амосов, О.А. Грیشнова, М.І. Долішній, В.О. Куценко, Ф.В. Зінов'єв, Л.В. Кривенко, С.В. Кривенко, Л.Ю. Мельник, І.О. Джаїн, С.І. Пирожков та ін.

Виклад основного матеріалу. Останнім часом більшість країн усвідомлюють значення освіти і нематеріального капіталу для економічного зростання суспільства. Проте, в економічній теорії з метою оцінки ролі людського фактору у досягненні успіху певним суб'єктом господарювання застосовуються різні категорії та їх тлумачення: трудові ресурси, робоча сила, кадри, персонал, трудовий потенціал. Узагальнюючи і уточнюючи сутність цих та інших понять, а також обмеженість їх застосування, зазначаємо, що в умовах формування нової економіки, де основою соціально-економічного зростання суспільства виступають знання, ці терміни не можуть повною мірою характеризувати та оцінювати одну з найважливіших складових організації, що формує її капітал, цінність в ринковому середовищі. Категорія людського капіталу висвітлює сутність процесів, що відбуваються у трудовій і виробничій сферах, у т.ч. і сільському господарстві. Обґрунтовано застосування поняття людського капіталу при дослідженні процесів формування і розвитку трудових ресурсів як складової капіталу АПК. З загальної точки зору, капітал – це активи (матеріальні і нематеріальні) організації, регіону, галузі чи суспільства в цілому, що формують і визначають їх цінність. Характеризуючи капітал АПК, можемо виділити природний, фінансовий, матеріальний капітал, а також людський капітал, що сформований людиною завдяки її освітньому рівню, кваліфікації, знанням, досвіду, містить природжені (фізичні та інтелектуальні) здібності, таланти, які є підставою для його накопичення і розвитку, і який може забезпечувати віддачу (доход). Людський капітал також може розглядатися як оцінка потенційної здатності особистості приносити доход, а з огляду окремої організації чи держави в цілому – як здатність ефективніше виробляти продукцію вищої якості. Людський капітал є капіталом, оскільки він стає джерелом майбутніх доходів і задоволення інших потреб (соціальних, моральних, творчих); людським він називається тому, що його володарем є людина, особистість. Поняття капіталу є похідним від людського капіталу, оскільки завдяки знанням, вмінням, здібностям людини створюється капітал взагалі. Основними складовими людського капіталу, що забезпечують його формування,

розвиток та ефективну реалізацію, є: здоров'я, рівень освіти, знань, добробут, рівень життя населення. В роботі систематизовано види людського капіталу, наведено їх характеристики: загальний; специфічний; здобутий формально і неформально.

Загальновідомо, що у своїх міркуваннях К. Маркс виходив з припущення, що рух капіталу завжди починається з грошей, хоча гроші самі по собі не є капіталом: «Кожен новий капітал при своїй першій появі на сцені, тобто на товарному ринку, ринку праці чи на грошовому ринку, незмінно з'являється у вигляді грошей - грошей, які шляхом певних процесів повинні перетворитися на капітал» [7]. Згідно висновків вченого гроші набувають ознак капіталу внаслідок їх використання для отримання додаткових грошей. При цьому, джерелом формування додаткової вартості пропонується визнати залучення власником капіталу робочої сили, яка, як і будь-який інший товар, володіє вартістю та споживчою вартістю. У сучасній інтерпретації така теза набуватиме наступного вигляду: «...капітал є власністю, вартість якої у конкретній системі економічного базису, що визначається суспільним способом виробництва, приносить власнику додаткову вартість, що є результатом найманої праці, а не його особистої».

Фундатором теорії людського капіталу по праву вважається Т. Шульц, який включився у вивчення проблем економічного розвитку після Другої світової війни. Т. Шульц проаналізував взаємозв'язок між освітнім рівнем населення та його здатністю використовувати інформацію й технології в цілях економічного розвитку. В результаті дослідник дійшов висновку, що поліпшення добробуту людей залежить не стільки від землі та техніки, скільки від знань, якими вони володіють. Т. Шульц встановив, що американська економіка тривалий час мала більш високий дохід від людського, ніж від речового капіталу. Попри це, як зазначав дослідник, вартість землі й устаткування розраховувалися з високою точністю, та мало що було відомо про цінність людського капіталу. Він провів такі розрахунки і обґрунтував пріоритетне значення капіталовкладень в освіту, науку та сферу охорони здоров'я. У 1979 р. Т. Шульц отримав Нобелівську премію з економіки.

Серед іншого, в результаті дослідження проблематики людського капіталу Т. Шульц дійшов таких висновків:

- між людським та речовим капіталом не існує принципових відмінностей - як один, так і інший проносить дохід;
- зростання інвестицій у людину суттєво змінює структуру заробітної плати: основна її частина - дохід від людського капіталу;
- інвестиції у людський капітал випереджають вкладення у речовий капітал, тому власність на речовий капітал набуває вторинного значення;
- суспільство, вкладаючи більше у людину, може досягти не лише зростання продукту, а й більш рівномірного його розподілу.

Досить поширеною є позиція, відповідно до якої «людський капітал є реалізованою частиною трудового потенціалу». Згідно цієї точки зору, саме трудовий потенціал уособлює ті спроможності людини, які за певних обставин або приносять дохід, набуваючи ознак людського капіталу, або ні. Ті ж елементи, які не знайшли застосування, характеризуються з точки зору нереалізованої частини трудового потенціалу. Правомірність подібного розуміння викладеної у думки підтверджується й наступною тезою: «Умовно і спрощено людський капітал можна трактувати як трудовий потенціал, що реалізується у ринковому просторі при визнанні продуктивного характеру вкладень в економіку людини». Якщо мова йде про трудову діяльність, то вважаємо цілком логічним йменувати відповідну силу робочою. Остання, подібно електриці у світі техніки, приводить у дію різноманітні «засоби» праці: саме тіло людини та складові її інтелекту (знання, уміння, навички, прагнення). Завдяки використанню сил організму відбувається процес набуття знань та трудових навичок. Ці складові людського інтелекту й формуватимуть основу таких феноменів, як трудовий потенціал та людський капітал.

Не менш важливим уточненням є те, що знання, уміння та професійні навички, як вартість, не можуть бути спожиті людиною на кшталт багатства.

Людський капітал в АПК має певні особливості, які зумовлюються специфікою агровиробництва у транзитивній економіці: багатоукладністю, тривалою трансформацією організаційно-правових форм господарювання, великим значенням соціального розвитку сільських регіонів та особистих селянських господарств для відтворення, накопичення, збереження і реалізації людського капіталу. Знання рівня, структури і стану розвитку людського капіталу в народному господарстві, у т.ч. і в АПК, стає необхідним сьогодні для постановки і вирішення цілої низки загальноекономічних проблем та прийняття макроекономічних рішень. Точні відомості про величину людського капіталу країни чи галузі могли б полегшити процес оптимізації інвестиційних рішень у сферах освіти і охорони здоров'я. Проте, методичні підходи до статистичного вимірювання людського капіталу є складними і розбіжними; доступними є лише оцінки деяких складових людського капіталу. Проаналізувавши індекси людського розвитку в регіонах України, ми можемо сказати, що основною причиною низьких значень індексу людського розвитку окремих регіонів є коротка тривалість життя, занадто низькі рівня охоплення повною середньою освітою та високий рівень забруднення (навіть незважаючи на достатньо високий середній рівень доходів у розрахунку на душу населення). Кращі показники забезпечуються вищими рівнями освіти, доходів та показників здоров'я. Ми погоджуємося з багатьма авторами щодо сприйняття індексу розвитку людського потенціалу як показника рівня розвитку людського капіталу певного макроекономічного об'єкта дослідження.

Встановлено, що працівники сільськогосподарського виробництва мають найнижчі показники освіченості: у 2015 р. питома вага осіб, які закінчили вищі заклади освіти, складала 21,1 відсотків їх загальної чисельності, тоді як аналогічний показник для промисловості дорівнював 39,7 відсотків, а в цілому господарству – 46,0 відсотків. Кількість осіб, що підвищували свою кваліфікацію, у сільському господарстві склала 1,3 відсотка, тоді як по народному господарству цей показник склав 8,9 відсотків, а у промисловості – 14,4 відсотків. Зазначимо, що за останні десять років ситуація має

тенденцію до погіршення.

Основні чинники формування людського капіталу в АПК можна звести до таких:

- правовий (розробка і прийняття правових документів щодо регламентації: взаємовідносин індивіда з інституціями АПК, у т.ч. і з державою; соціально-трудова відносин між роботодавцями і найманими працівниками; “правил гри”, соціальних норм і правил поведінки для реалізації прав власності на землю, майно і продукцію);
- економічний (забезпечення матеріальних умов для повноцінного відтворення людського капіталу шляхом: законодавчого встановлення мінімальної оплати праці в сільському господарстві не нижче прожиткового мінімуму; орієнтації на випереджальне зростання оплати праці і соціальних виплат порівняно із зростанням споживчих цін для задоволення зростаючих потреб населення);
- соціальний (створення необхідних умов для задоволення соціальних потреб людей в сільських регіонах – удосконалення функціонування медичних, освітніх, культурно-спортивних закладів, побутового обслуговування, енерго-, газо-, водо- і транспортного забезпечення);
- демографічний – покращення демографічної ситуації на селі шляхом: створення і розвитку промислів і виробництв в сільських регіонах; диверсифікації сільськогосподарського виробництва як передумови розширення можливостей реалізації людських здібностей; реалізації демографічної політики щодо стимулювання народжуваності.

Оплата праці в сільському господарстві майже втратила свою стимулюючу роль у зростанні продуктивності праці, відтворенні та реалізації людського капіталу; в останні роки вона виконує більше облікову функцію. У 2015 році частка грошових витрат українських домогосподарств на продовольчі товари становила 54,6 відсотків, що може характеризувати життя (згідно загально визнаної класифікації) як існування, якщо не на «межі голодування», то у незадовільному стані. Такий рівень, хоч і не ставить під загрозу фізіологічний розвиток, але значно обмежує розумовий розвиток трудових ресурсів – як наявних, так і потенційних (дітей та підлітків), що складає основу таких елементів людського капіталу, як здоров'я та інтелектуальні здібності.

Зазначені обставини зумовлюють об'єктивну необхідність виділення соціально-відтворювальної (демографічної) функції в системі формування людського капіталу аграрної сфери країни, вказуючи на невідкладну необхідність визнання її як пріоритетної у соціально-економічній політиці держави.

Системний характер та комплексність залучення інвестиційних ресурсів, в процесі формування людського капіталу зумовлено різноманітністю джерел залучення та направленості на різних етапах здійснення вкладень. На різних етапах формування характер залучень та об'єми необхідних ресурсів різняться.

Одним із основних інвесторів людського капіталу науковці вважають державу. Аналіз ВВП свідчить, що у структурі валового внутрішнього продукту випуск освітніх послуг та послуг з охорони здоров'я становить 6,7 % від загального обсягу. Структура кінцевих споживчих витрат домашніх господарств за цілями, вказує на те, що основні витрати пов'язанні із потребами на харчування, а на освіту та охорону здоров'я – складають менше 10%, на відпочинок та культурні заходи – ще менше. Тобто можна зробити висновок про недостатність фінансових ресурсів для здійснення інвестицій у розвиток людського капіталу, тому що більшість доходів спрямовуються на задоволення фізіологічних потреб – потреба у їжі, житлі та одязі.

У ринковій економіці важливою проблемою є постійне дослідження стану ринку праці з метою найвигіднішої реалізації людського капіталу. При цьому в країнах з розвинутою ринковою економікою домогосподарства, розташовані у сільській місцевості, не обов'язково реалізуватимуть свій капітал в аграрній сфері.

Ефективність реалізації людського капіталу зумовлюється його специфічністю. Тобто, лікарям, вчителям та іншим володарям специфічного несільськогосподарського людського капіталу, які мешкають в сільських регіонах, зовсім не обов'язково вести особисте селянське господарство; вони можуть реалізувати свій людський капітал так, щоб забезпечити його відтворення, подальше накопичення і зростання. З іншого боку, чим менш специфічним є людський капітал, тим більш обґрунтованою для його володаря є необхідність ведення домашнього господарства.

Проте, роль державного регулювання у плані забезпечення умов для повноцінного відтворення людського капіталу в ринковій економіці є незаперечною. Держава меншою мірою впливає на можливості формування, розвитку і реалізації людського капіталу; проте, вона виступає своєрідним гарантом угод на ринку праці (через трудове законодавство) та отримання життєво необхідних соціальних гарантій (через соціальне і пенсійне законодавство).

Крім державного фінансування та за рахунок домашніх господарств, вкладення інвестицій у людський капітал відбувається некомерційними організаціями, що обслуговують домашні господарства.

Під інвестиціями у людський капітал ми розуміємо витрати домогосподарств, держави та підприємств на освіту, професійну підготовку, культурний розвиток, підтримку здоров'я, забезпечення мотивації та мобільності, які формують високі продуктивні здібності працівника, тобто «вкладення у людину» пов'язані з освітою, виробничою підготовкою, охороною здоров'я, міграцією, пошуком інформації на ринку праці, народженням та вихованням дітей. «У більш вузькому значенні - практичному сенсі - під інвестиціями у людський капітал найчастіше розуміють витрати на освіту та виробничу підготовку, оскільки саме вони являють собою спеціалізований вид діяльності по формуванню знань, навичок та умінь».

Деякі науковці найвагомішим активом людського капіталу визначають освіту, що можна розглядати не лише як засіб збільшення майбутніх доходів, але і як здатність створювати режим самогенерації або самоінвестування людського капіталу. Це пояснюється тим, що завдяки освіті людина при використанні трудового потенціалу за призначенням примножує не лише матеріальні блага, що потім використовуються для задоволення фізіологічних, соціальних та інших потреб, але й відбувається

процес вдосконалення навиків людини, її професійних здібностей та компетенції.

На етапі примноження та збагачення людського капіталу велике значення має регулювання державою у співпраці із підприємствами та організаціями, попиту та пропозиції на ринку праці, а саме ліцензування і відповідно випуск спеціалістів тих професій, які є необхідними для розвитку економіки країни. Також невід'ємним елементом даного процесу є співпраця підприємств та навчальних закладів з питань виробничої практики студентів та подальшого їх працевлаштування.

Це дасть можливість скоротити безробіття в країні, що викликано невідповідністю пропозиції та попиту на ринку праці, та дасть змогу переступити так званий «підводний камінь» - необхідний стаж роботи в три роки.

Наведена інформація підтверджує той факт, що подальше сприяння вкладенню інвестиційних ресурсів в людський капітал є актуальною проблемою для економіки України. Так як на сучасному етапі розвиток людського капіталу та ефективне залучення його у виробничий процес є більшою мірою необхідністю ніж рекомендацією для усунення безробіття та невідповідності між потребою ринку в працівниках необхідної освітньої підготовки та пропозицією.

Отже, ми розглядаємо людський капітал як сформований і розвинутий у результаті інвестицій і накопичений людиною (людьми) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері економічної діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці та завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу.

Але розвиток трансформаційних процесів в економіці України вимагає нових підходів до поняття «людський капітал» і переоцінки його ролі саме в трансформаційних процесах.

Трансформаційні процеси в суспільстві, інтеграція економічних досліджень науковців країн з розвиненими ринковими і перехідними економіками, а також входження України у світове торговельне та наукове співтовариство зумовлюють необхідність проведення комплексного інституційного аналізу проблем формування і розвитку трудових ресурсів в аграрній сфері, що формують основу людського капіталу. Історія соціально-економічного розвитку багатьох країн показує, що саме завдяки накопиченим знанням забезпечується відтворення матеріального багатства. У цьому плані саме якісні характеристики трудових ресурсів, які є основою людського капіталу, стають визначальними чинниками ефективного розвитку АПК країни.

Інтелектуалізація сільського господарства втілює не тільки економічні відносини, а й соціальні, правові, моральні, культурні, психологічні та інші суспільні зв'язки і залежності, пов'язані з відтворенням специфічних нематеріальних активів працюючих індивідів. Отже, примноження інтелектуального потенціалу і капіталу галузі вимагає окремого системного підходу, здійснення комплексних заходів у процесі розширеного відтворення особистісного фактору аграрного виробництва. А це можливо тільки на підґрунті загального людського розвитку країни за ведучої участі держави.

Ми вважаємо, що існує пріоритетна значущість людського капіталу для зростання продуктивності праці порівняно з науково-технічним прогресом, механізацією, автоматизацією та іншими чинниками. Для забезпечення та реалізації системи постійного навчання як фактора розвитку людського капіталу необхідна мотивація: на рівні індивіда – усвідомлення мети навчання, впливу його результатів на задоволеність працею, на кар'єру, збільшення матеріальної винагороди за працю; на рівні підприємства – створення сприятливих для навчання умов, підтримка з боку керівництва, визнання досягнень особи, яка навчається; на макrorівні – підвищення престижу освіти та освіченості.

Україна займає у 2016 році 26-те місце в Європі за рейтингом людського капіталу [14]. Це значний показник, якщо брати його відірвано. Проблеми ж починають з'являтися при детальному вивченні галузевого розподілу людського капіталу в економіці. Нами проведено аналіз динаміки показників людського капіталу на прикладі Вінницької області за загальноприйнятими критеріями оцінки («Методика оцінки людського капіталу за матеріалами конференції європейських статистів» [15]) і, в результаті, ми прийшли до висновку, що багато з основних показників суттєво знижуються в динаміці. Зокрема першочергово – кількість освічених людей – основна рушійна сила інституційних трансформацій і основний ресурс. Відповідно, варто розглянути можливості зміни підходу до інвестицій в людський капітал АПК.

Ефективність інституціонально-структурних трансформацій в сфері АПК можна забезпечити лише за допомогою таких принципів [13]:

- безперервності (процес коригування аграрної структури йде безперервно, змінюються лише швидкість, напрямок і характер перетворень);

- незворотності (неможливість зміни спрямованості процесу перетворень у кожний даний момент часу. Змінюючись, структура перетворює саму систему, надаючи їй нового якісного змісту. При цьому повернення до колишньої будови неможливе);

- спадковості (будь-яке структурне перетворення є не що інше, як створення нової системи на базі і матеріалах тієї, що перетворюється. Нова система, змінюючи попередню, зберігає у собі деякі її елементи, зв'язки, і відносини);

- комплексності (у ході структурних перетворень доцільно враховувати всі аспекти формування структур (галузеві, територіальні, відтворювальні, інституціональні, зовнішньоекономічні);

- узгодженості (інструменти структурного регулювання можуть ефективно працювати лише у випадку, якщо закладені механізми поєднання всіх елементів системи, узгоджені дії як об'єктів, так і суб'єктів структурних перетворень);

- результативності (реалізація структурних перетворень повинна забезпечити отримання результату, який має певні кількісні та якісні характеристики і може бути як позитивним, так і негативним. Умовою отримання позитивних результатів є грамотність і раціональність у проведенні процесів структурної трансформації);

- спрямованості (перетворюючі процеси повинні здійснюватися у будь-якому одному чітко визначеному напрямку).

Спрямованість процесу встановлюється системою цільових, орієнтирів);

- пріоритетності (у ході структурних перетворень необхідно виділити пріоритетні напрями, які диктують домінуючі фактори впливу. Це дозволяє максимально використовувати ресурс системи, забезпечуючи позитивний синергетичний ефект);
- гнучкості (перетворюючий процес повинен володіти гнучкістю, тобто здатністю до оперативних змін у ході свого здійснення. Гнучкість дозволяє адаптувати параметри структурних перетворень з урахуванням впливу зовнішніх і внутрішніх факторів);
- альтернативності (враховує неоднозначність впливу структуроутворюючих факторів та наявність різноманітних варіантів формування структури галузі, з яких конкретно реалізується лише один);
- законності (завдяки створенню законодавчої бази забезпечуються формування середовища для досягнення поставлених цілей структурних перетворень, умови для створення нової внутрішньої будови системи. Дотримання правових актів дозволяє знизити суб'єктивність і здійснювати перетворюючі процеси у межах встановленого правового поля);
- науковості (структурні перетворення повинні базуватися на узагальненні теоретичних знань, експериментальних даних, практичного досвіду, використанні новітніх методик, механізмів, інструментів).

Висновки. Отже, людський капітал виступаючи в якості виробничого фактору є ключовим та володіє специфічними характеристиками. Насамперед специфіка полягає у тому, що для формування людського капіталу та його подальшого примноження у виробничому процесі необхідні певні витрати - інвестиції. В процесі трансформації економії і інституційних змін. Зростає важливість фактору правильних векторів інвестування для досягнення в майбутньому позитивного сукупного ефекту.

Інституціональне будівництво складний і тривалий процес. Його мета визначається стратегічними цілями розвитку конкретного суспільства. Формування інституціональної системи відбувається двома паралельними шляхами. З одного боку, органи влади проводять реформи в основі яких лежать розробка та впровадження формальних правил. З іншого, традиції і звичаї (рутини) служать інституціональною основою консервації традиційних відносин, що базуються на звичній системі цінностей і мотивації діяльності індивідів. Забезпечення стабільності в процесі інституціональних трансформацій є дуже важливою.

Ми можемо стверджувати, що в Україні фіксується недостатній рівень інвестування в людський капітал, особливо в сфері АПК. Це призводить до дисбалансу в розвитку територій і може спричинити певні негативні наслідки для економіки і соціальної сфери в майбутньому. Ми вважаємо, що існує пріоритетна значущість людського капіталу для зростання продуктивності праці в перспективі.

Список використаних джерел.

1. Бабенко А. Особливості відтворення трудового потенціалу в аграрному секторі України / А. Бабенко, О. Васильєва // Україна: аспекти праці. - 2012. - № 5. - С. 38-45.
2. Бажан І.І. Організаційно-економічний механізм державного регулювання ефективного використання трудового потенціалу України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук / І.І. Бажан. - Київ: НДЕІ Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України, 2004. - 19 с.
3. Байер А. Демонстрація зависти / А. Байер // Вокруг света. - 2012. - № 5 (2860). - С. 100-113.
4. Балакірева О. Вплив соціально-економічної нерівності на економічну поведінку населення України / О. Балакірева, А. Ноур // Економіка України. - 2011. - № 11. - С. 60-68.
5. Дубініна М. В. Вплив інституціональних факторів на розвиток аграрного сектору регіону / М. В. Дубініна // Вісник Білоцерківського державного аграрного університету : зб. наук. праць. – Біла церква, 2009. – Вип. 65. – С. 145-147
6. Коденська М.Ю. Методичні підходи до оцінки інноваційного продукту аграрної науки / М. Ю. Коденська, Н. М. Перепелиця ; ННЦ «Інститут аграрної економіки» УААН - К.: ННЦ «ІАЕ», 2009. - 78 с.
7. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. (Пер. И.И. Скворцова-Степанова.) Т. I. Кн. I. Процесс производства капитала. М., Политиздат, 1978., 907 с.
8. Норкіна Т.П. Інвестиції в освіту як фактор розвитку людського капіталу / Економіка будівництва і міського господарства. – Т.4. - №4. – 2008. – С.211-218.
9. Осецький В.Л. Поступ системи мотивації праці: від матеріалізації до пост матеріалістичних цінностей / В.Л. Осецький, І.Л. Татомир // - 2011. –С.47-57.
10. Подра О.П. Інвестиції в людський капітал як чинник розвитку інформаційного суспільства / О.П. Подра // Економічні науки. Секція «Економічна теорія та економічна історія». Збірник наукових праць. ЛНТУ. – Випуск 7 (28). – Ч. 2. – Луцьк, 2010.
11. Скоп Х.І. Структуризація інтелектуального капіталу / Х.І. Скоп // Вісник ЖДТУ. - №3(57). – 2011. – С. 371 – 379.
12. Степаненко Н.О. Інвестування в людський капітал на сучасному етапі розвитку української економіки / Н.О. Степаненко // БизнесИнформ. - № 11(2). – 2009. – С.181-183.
13. Шпикуляк О. Г. Інституції у розвитку та регулюванні аграрного ринку: теорія, методологія і організація автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора економ. наук / Шпикуляк О. Г.. - Київ: “Інститут аграрної економіки”, 2010.
14. Рейтингова оцінка людського капіталу на світовому економічному форумі 2016. Електронний ресурс. Джерело доступу: <http://reports.weforum.org/human-capital-report-2016/>
15. Guide on Measuring Human Capital. CONFERENCE OF EUROPEAN STATISTICIANS. Luxembourg 2016.

References.

1. Babenko, A. and Vasyl'ieva, O. (2012), "Features of reproduction of labor potential in the agricultural sector of Ukraine", *Ukraina: aspekty pratsi*. vol. 5. pp. 38-45.
2. Bazhan, I. (2004), "Organizational-economic mechanism of state regulation effective use of labor potential of Ukraine" Ph.D. Thesis Economy science, NDEI, Kyiv, Ukraine.
3. Bajer, A. (2012), "Demonstration of envy" *Vokruh sveta*. vol. 5 pp. 100-113.
4. Balakirieva, O. and Nour, A. (2011) " The impact of socioeconomic disparities on the economic behavior of the population of Ukraine" *Ekonomika Ukrainy*, vol. № 11. - pp. 60-68.
5. Dubinina, M. (2009) " The impact of institutional factors on the development of the agricultural sector in the region" *Visnyk Bilotserkivs'koho derzhavnoho ahrarnoho universytetu*. vol. 65. pp. 145-147
6. Kodens'ka, M. (2009), " Methodological approaches to assessing product innovation of agricultural science". *NNTs «Instytut ahrarnoi ekonomiky»*, 78p.
7. Marks, K. (1978), "Capital". *M., Polytyzdat*, 907p.
8. Norkina, T. " Investment in education as a factor in the development of human capital". *Ekonomika budivnytstva i mis'koho hospodarstva*. vol.4. pp.211-218.
9. Osets'kyj, V. (2011), " Progress of work motivation from materializing to post materialistic values". pp.47-57.
10. Podra, O. (2010), " Investment in human capital as a factor in the development of the information society". *Ekonomichni nauky. Sektsiia «Ekonomichna teoriia ta ekonomichna istoriia»*. *Zbirnyk naukovykh prats' LNTU*. Vol 7 (28).
11. Skop, K. (2011). "Structuring intellectual capital". *Visnyk ZhDTU*. vol3(57). pp. 371 – 379.
12. Stepanenko, N. (2009), "Investing in human capital at the present stage of development of Ukrainian economy". *ByznesInform*. vol.11 (2). pp.181-183.
13. Shpykuliak, O. (2010). " Institutions in the development and regulation of agricultural markets: the theory, methodology and organization", D. Thesis Economy science. "Instytut ahrarnoi ekonomiky", Kyiv
14. Rejtynhova otsinka liuds'koho kapitalu na svitovomu ekonomichnomu forumi (2016). Elektronnyj resurs. <http://reports.weforum.org/human-capital-report-2016>
15. Guide on Measuring Human Capital. CONFERENCE OF EUROPEAN STATISTICIANS. Luxembourg 2016.

Стаття надійшла до редакції 10.05.2017 р.



ТОВ "ДКС Центр"

Вропу