

Н. В. Мартинюк,
асистент кафедри менеджменту організацій ім. проф. Є. Храпливого,
Львівський національний аграрний університет, м. Львів

ЕТАПИ СТАНОВЛЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ПЕРСОНАЛУ В АГРАРНІЙ СФЕРІ ТА ЙОГО ІНВЕСТИЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

N. Martyniuk,
assistant of department of management, Lviv national agrarian university, Lviv

THE STAGES OF COMPETITIVE STAFF FORMATION IN THE AGRARIAN SPHERE AND ITS INVESTMENT PROVIDING

Стаття присвячена з'ясуванню особливостей та умов формування конкурентоспроможного персоналу у аграрному секторі економіки. Дослідження базується на фундаментальних положеннях теорії людського капіталу та концепції компетенцій. На основі взаємозв'язку процесів розвитку персоналу і відтворення людського капіталу автором визначено основні періоди та етапи становлення конкурентоспроможного фахівця у сільському господарстві. Виявлено проблеми, що виникають на шляху набуття необхідних професійних та особистісних компетенцій. Обґрунтовано необхідність належного інвестиційного забезпечення реалізації етапів формування і розвитку конкурентоспроможного персоналу, визначено пріоритетні напрями та джерела інвестицій. Розроблено модель життєвого циклу інвестування людського капіталу та здійснено аналіз обсягу інвестиційних потоків на регіональному рівні.

The article investigates the characteristics and conditions of competitive staff formation in the agricultural sector. The research is based on the fundamental tenets of the human capital theory and concept of competence. In view of the relationship between personnel development and human capital reproduction, the main periods and stages of competitive specialist becoming in agriculture are determined by author. The problems arising on the way of obtaining the necessary professional and personal skills are identified. The necessity of the proper investment providing on the stages of competitive staff formation and development is substantiated and the priority areas and investment sources are defined. The lifecycle model of human capital investment is created and the investment flows at the regional level are analyzed.

Ключові слова: конкурентоспроможність, конкурентоспроможний персонал, людський капітал, аграрна сфера, інвестиції, компетенції.

Key words: competitiveness, competitive staff, human capital, agrarian sphere, investment, competence.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Повномасштабне виведення вітчизняного сільсько-го господарства на інноваційний шлях розвитку та адаптація його до умов відкритої конкурентної економіки зумовлює докорінну зміну підходів до кадрового забез-

печення підприємств галузі. Вони не повинні обмежуватися суто добором необхідних працівників та раціональним їх розподілом за робочими місцями. На нашу думку, стратегічним напрямом менеджменту підприємств та кадрової політики держави повинно стати формування

та розвиток персоналу нової генерації — так званого "конкурентоспроможного персоналу", здатного забезпечити паритет у економічних взаємовідносинах сільськогосподарських підприємств з господарюючими суб'єктами інших секторів національної економіки, або й навіть інших країн.

Водночас підвищення конкурентоспроможності персоналу — це складний, тривалий і багатогранний процес, який далеко виходить за межі системи управління персоналом на підприємстві і органічно пов'язаний із середовищем формування і використання людського та інтелектуального капіталу. Створення такого середовища в аграрній сфері є першочерговим завданням, розв'язання якого сприятиме якісно новому, конкурентоспроможному розвитку галузі [1, с. 9]. Але ця мета не може бути успішно реалізована без залучення достатнього обсягу інвестицій у людський капітал на всіх етапах його формування.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Питання формування та розвитку персоналу, забезпечення його конкурентоспроможності в умовах інноваційної моделі господарювання належать до найбільш актуальних проблем сучасної економічної науки та практики. Його вирішенню присвячені праці низки зарубіжних та вітчизняних вчених: Е. Гітмана, М. Портера, Е. Тоффлера, Р. Фатхудинова, Д. Богині, О. Вартанової, О. Грیشнової, І. Грузиної, В. Коломієць, В. Нижник, Ю. Нікітіна, М. Семикіної, О. Смірнова, І. Цветкової та ін.

Вагомий внесок у дослідження механізму взаємозв'язку процесів розвитку персоналу із інвестиційним відтворенням людського капіталу зробили О. Амосов, В. Близнюк, О. Бородіна, О. Добринін, С. Дятлов, О. Захарова, В. Куценко, А. Колот, Е. Лібанова, О. Подра та ін.

Відносно аграрного сектору економіки означені проблеми знайшли широке відображення у працях І. Баланюка, О. Біттера, К. Бондаревської, І. Курило, В. Липчука, Л. Михайлової, Л. Червінської, Г. Черевка, К. Якуби.

Проте, незважаючи на значний творчий доробок цих та багатьох інших дослідників, інвестиційна складова формування професійних компетенцій та інших складових конкурентоспроможності працівників сільськогосподарських підприємств не знайшла належного відображення у науковій літературі.

ЦІЛІ СТАТТІ

Метою статті є характеристика етапів розвитку конкурентоспроможного персоналу в аграрній сфері та аналіз джерел, обсягів і особливостей інвестиційного забезпечення цього процесу.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ

Загострення проблеми обмеженості ресурсів, монополізація ресурсних і товарних ринків, нерівномірна концентрація капіталу, посилення впливу глобалізаційних процесів на внутрішню економічну ситуацію в країні, а також бурхливий розвиток інноваційних технологій го-

стро ставлять перед сільськогосподарськими підприємствами завдання пошуку нових конкурентних переваг. Серед них визначальне значення має наявність конкурентоспроможного персоналу.

У нашому розумінні конкурентоспроможний персонал — це добре підготовлений, високоорганізований, дисциплінований і належно мотивований персонал, що володіє необхідним набором компетенцій, і орієнтований на досягнення цілей підприємства та вирішення конкретних виробничих завдань.

Унікальність персоналу у забезпеченні конкурентних переваг підприємства визначається тим, що на його основі формується людський та інтелектуальний капітал, які є утворювальною основою продукування і руху знань. Саме працівник є власником та носієм знань, кваліфікації, досвіду, інформації, які він може накопичувати, використовувати, розвивати та передавати упродовж усього періоду свого життя та трудової діяльності. А в постіндустріальну епоху знання та інформація — це одні із головних ресурсів, що забезпечують інноваційний розвиток економіки та конкурентоспроможний продукт.

Причому, як стверджує І.І. Цветкова, "людському капіталові, який формується на основі персоналу підприємства, властива самозростаюча цінність, і він, на відміну від інших ресурсів, які потребують підтримки і управління для створення конкурентних переваг підприємства, розвивається самостійно, залучає і комбінує інші ресурси підприємства [2, с. 122].

Багато науковців, особливо тих, які розглядають конкурентоспроможність персоналу з позицій компетентісного підходу, основою механізму її формування вважають розвиток персоналу. При цьому зміст цієї категорії переважно трактують як процес професійного навчання, підготовки та перепідготовки працівників, що дозволить реалізувати стратегічні цілі діяльності підприємства [3, с. 105].

Водночас конкурентоспроможність працівників не обмежується лише їх професійними ознаками, а й враховує цілу низку інших якостей, пов'язаних із різними аспектами людського розвитку. Тому, у аграрній сфері вона формується не лише як результат реалізації кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств, але є також похідною чинників, що зумовлюють формування та розвиток людського капіталу села загалом. Передусім, на цей процес впливають: особливості сільського укладу життя і зайнятості населення, природні умови і сезонний характер аграрного виробництва, стан розвитку сільських територій та їх інфраструктури, незначний рівень впровадження інноваційних технологій у сільське господарство, низький платоспроможний попит населення і більшості суб'єктів господарювання, демографічні і соціальні процеси на селі та ін.

Концепція людського капіталу передбачає постійний людський розвиток, навчання протягом всього життя, надбання нових знань, вмінь, підтримку здоров'я та належного рівня життя. Проте розвиток є неможливим без матеріальних та нематеріальних інвестицій на будь-якому етапі життя людини [4]. Відповідно підвищення конкурентоспроможності персоналу безпосередньо пов'язане із процесами інвестування у людський капітал та формуванням соціально-економічних умов, необхідних для його збереження й розвитку.

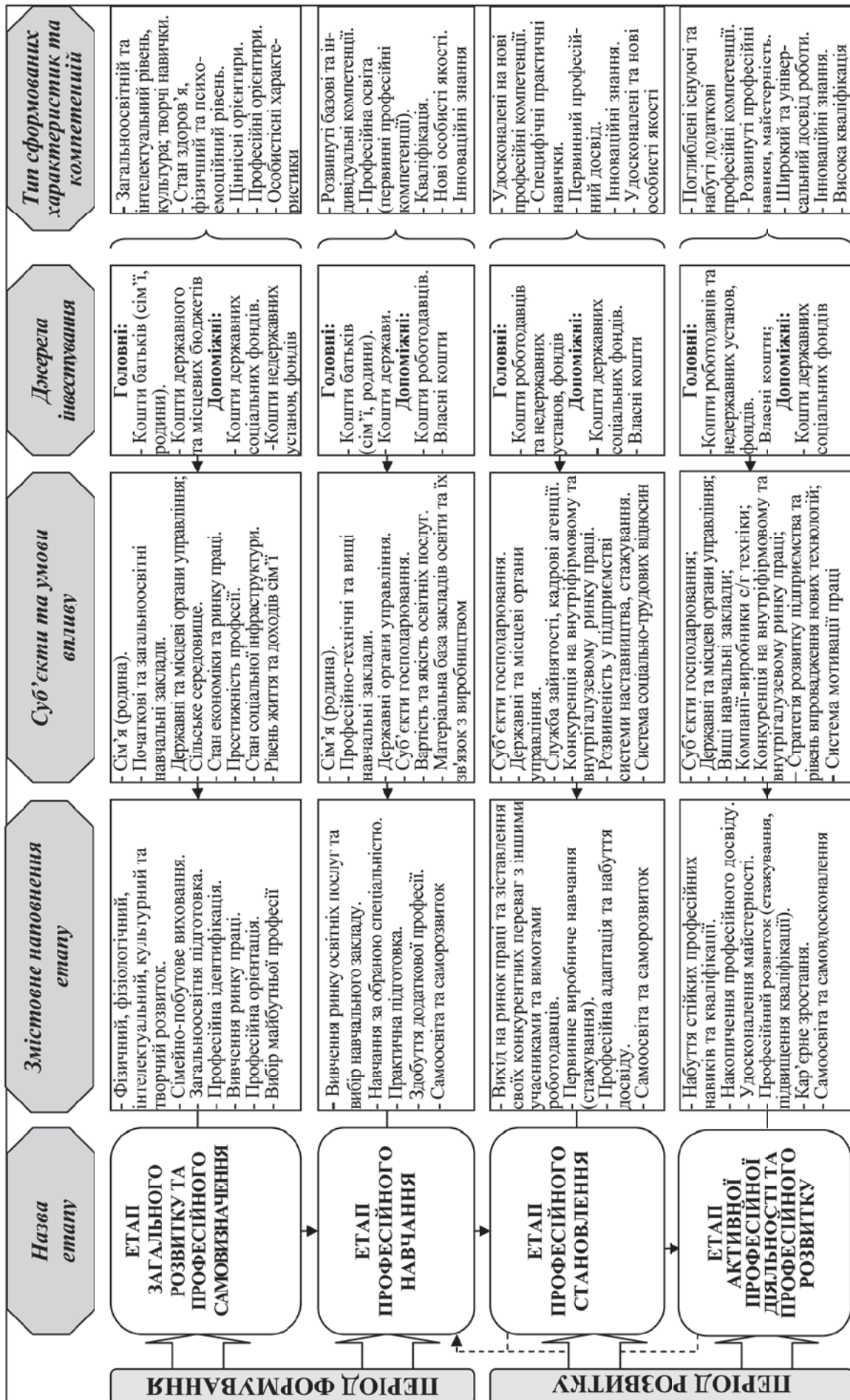


Рис. 1. Періоди та етапи формування і розвитку конкурентоспроможного персоналу в аграрній сфері

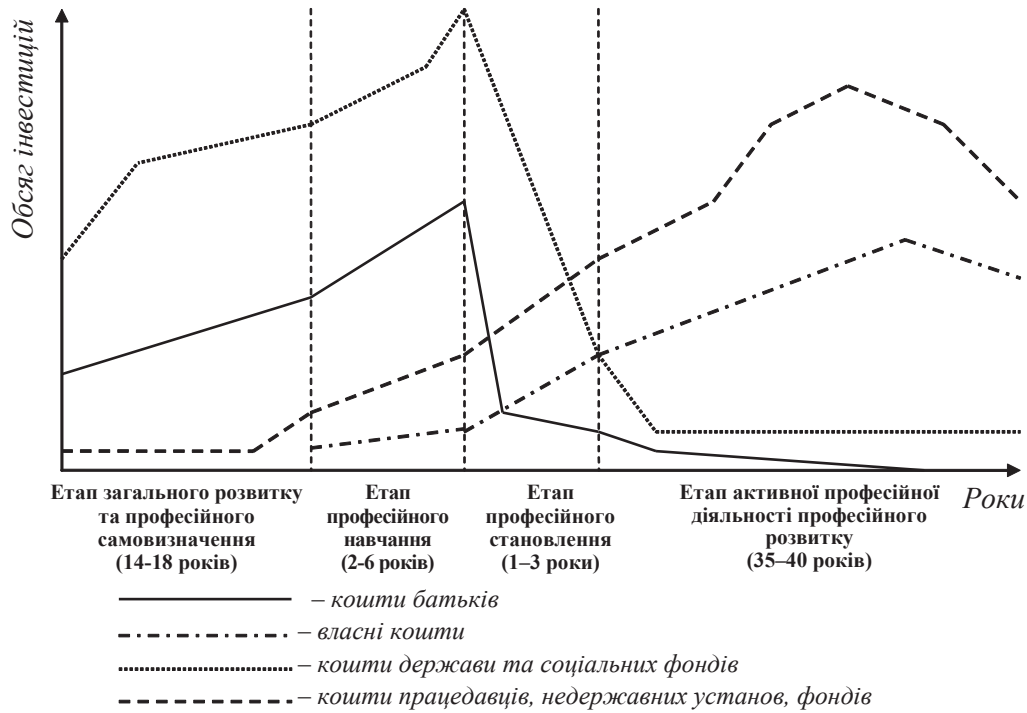


Рис. 2. Життєвий цикл інвестицій у людський капітал у контексті розвитку конкурентоспроможного персоналу сільськогосподарських підприємств

Сам же процес становлення конкурентоспроможного фахівця у сільському господарстві, як і будь-якій іншій сфері діяльності, відбувається у декілька періодів та етапів. У структурі запропонованої нами моделі умовно виокремлено періоди формування та розвитку, кожен з яких включає два етапи. (рис. 1)

Так, складовими періоду формування є: 1) етап загального розвитку та професійного самовизначення; 2) етап професійного навчання.

У цей період насамперед відбувається формування трудового потенціалу майбутнього працівника, тобто потенційна складова його конкурентоспроможності. Посуті це період первинного накопичення людського капіталу, для якого характерним є значний обсяг державних і приватних інвестицій у людину.

Етап загального розвитку та професійного самовизначення триває від народження людини і до початку професійного навчання. Його мета — становлення особистості, її життєве та професійне самовизначення, а також формування загальних (базових) компетенцій та індивідуальних характеристик, від рівня розвитку яких залежатиме подальше набуття професійних компетенцій.

Визначальну роль у цьому процесі відіграють сімейне, дошкільне та шкільне виховання і навчання, рівень

добробуту сільських домогосподарств, соціокультурне середовище. Завдяки їм формуються відповідні моральні якості особи, її ментальність, культурний рівень, ставлення до праці, життєві пріоритети та цінності, розвиваються творчі та інтелектуальні здібності, які згодом вплинуть на професійний вибір.

Кінцевою стадією першого етапу фахового становлення особистості є вибір майбутньої професії. Тут вкрай важливою є правильна професійна орієнтація молоді і забезпечення її проведення з боку відповідних органів, насамперед державної служби зайнятості.

Другий етап формування конкурентоспроможного фахівця передбачає оволодіння первинними теоретичними і практичними знаннями (фаховими компетенціями) за обраною професією, а також набуття особистісних характеристик, необхідних для якісної та ефективної професійної діяльності. Вихідним пунктом етапу є вибір навчального закладу, спеціальності та форми навчання. Цей процес передбачає всебічне вивчення ринку освітніх послуг та оцінку можливостей абітурієнта пройти конкурсний відбір.

Як відомо, одним із критеріїв конкурентоспроможного працівника є наявність профільної освіти. На жаль, у аграрних ВНЗ реалізація етапу професійного навчання пов'язана із низкою проблем. Це, зокрема, скоро-

Таблиця 1. Динаміка сукупних витрат сільських домогосподарств Львівської області на деякі види послуг (в середньому на місяць на 1 особу), грн. *

| Стаття витрат | 2009 р. | | 2010 р. | 2011 р. | 2012 р. | 2013 р. | | Відхилення (+; -) | |
|-----------------------|---------|-----|---------|---------|---------|---------|-----|-------------------|------|
| | грн. | %** | | | | грн. | % | грн. | % |
| Охорона здоров'я | 16,05 | 2,1 | 26,22 | 19,95 | 28,26 | 27,07 | 2,0 | +11,02 | -0,1 |
| Відпочинок і культура | 5,25 | 0,7 | 5,20 | 7,32 | 9,55 | 14,33 | 1,1 | +9,08 | +0,4 |
| Освіта | 4,82 | 0,6 | 6,70 | 11,73 | 9,17 | 13,75 | 1,0 | +8,93 | +0,4 |

* Складено за матеріалами Головного управління статистики у Львівській області.

** у % вказана частка у загальній сумі сукупних витрат за відповідний період.

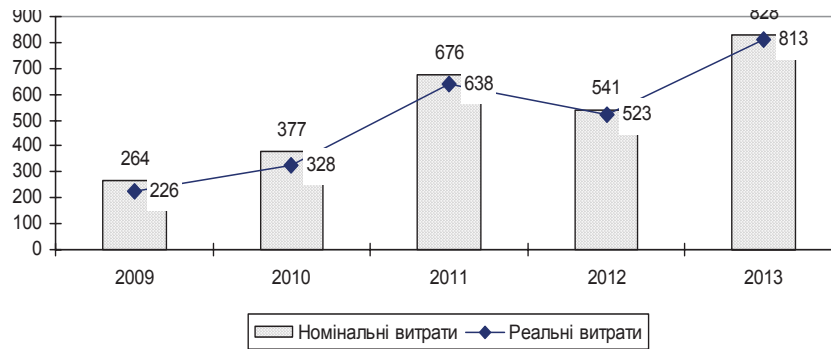


Рис. 3. Динаміка витрат сільських домогосподарств на освіту (в розрахунку на 1 особу у віці від 6 до 22 років), грн./рік

Джерело: розраховано за даними Головного управління статистики у Львівській області.

чення бюджетних місць, недостатнє матеріально-технічне та фінансове забезпечення навчального процесу, слабкий зв'язок із виробництвом, невідповідність навчальних програм, змісту дисциплін та якості знань сучасному рівню розвитку продуктивних сил і виробничим тенденціям у сільському господарстві.

На цьому етапі значну роль у професійному розвитку і формуванні конкурентних переваг також відіграє самоосвіта та самовдосконалення. Однак бар'єрами на їх шляху є:

- недостатній рівень інформування студентів щодо сучасних розробок у галузі з боку викладачів;
- відсутність у деяких навчальних закладах комплексних програм інноваційних наукових досліджень із можливістю залучення до них студентів;
- недостатня забезпеченість бібліотек навчальних закладів новітньою навчальною та науковою літературою, періодичними виданнями;
- обмежена співпраця між навчальними закладами (в т.ч. закордонними), а також між ними та передовими галузевими підприємствами;

Третій етап — етап професійного становлення — розпочинається після закінчення студентами навчального закладу за відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем (в окремих випадках — на старших курсах навчання) та виходом на ринок праці. Тобто, дипломований спеціаліст вступає у фазу конкурентної боротьби між носіями такої ж професії за бажане робоче місце і можливістю реалізувати свій потенціал у сфері праці. Вихідною її точкою є вивчення пропозиції ринку праці, співставлення своїх компетенцій і вимог із можливостями конкурентів та вимогами роботодавців, вибір підприємства. Саме тут й проявляється ринкова конкурентоспроможність працівника. Особливістю цієї фази у сільському господарстві є відносно незначний попит на висококваліфікованих фахівців з боку невеликих підприємств та фермерських господарств, з іншого — така ж незначна пропозиція праці для роботи у галузі.

Винятком знову ж таки є ситуація з агрохолдингами та деякими великими передовими господарствами. У ці підприємства більшість молодих фахівців технологічних та економічних спеціальностей не проти б влаштуватися на роботу, однак нашоувхуються на досить жорсткі вимоги роботодавців щодо рівня фахової підготовки, зокрема практичних навиків та інноваційних знань.

Третій етап дає можливість зробити попередні оцінки рівня конкурентоспроможності працівника та ефективності здійснених у його розвиток приватних та державних інвестицій.

За умови закріплення працівника у підприємстві, успішного завершення ним фази професійної адаптації та набуття деякого досвіду роботи відбувається перехід до завершального етапу — активної трудової діяльності та професійного розвитку. Цей етап не лише завершує процес формування висококваліфікованого фахівця, але передбачає комплекс заходів щодо підтримки та розвитку конкурентоспроможності персоналу.

Необхідність підтримки конкурентоспроможності персоналу зумовлена її відносністю, динамічністю та цільовим характером. Адже навіть при незмінному кількісному і якісному складі персоналу чи організаційному капіталі підприємства, конкурентоспроможність персоналу відносно позицій інших підприємств може змінюватися, причому, як правило, в гіршу сторону. Ці зміни можуть бути наслідком різних тенденцій у зовнішньому середовищі, змін ринкової кон'юнктури, інституційних правил, що спричиняє коригування цілей підприємства та вимог до якості персоналу для забезпечення їх досягнення.

Для підтримки конкурентоспроможності персоналу, працедавець, як правило, орієнтується на дві групи заходів:

1) зміну кваліфікації і приведення компетенцій працівників у відповідність із новими виробничими потребами та вимогами. Це передбачає використання широкого спектру методів розвитку персоналу (стажування, участь у семінарах, тренінгах, курсах підвищення кваліфікації, самоосвіта тощо).

2) підтримку і стимулювання гнучкої зайнятості, диверсифікацію і гнучкість систем оплати праці та інших форм мотивації праці.

Масштаби і ключові параметри розвитку персоналу визначаються насамперед стратегією розвитку підприємства, рівнем впровадження у виробництво інноваційних технологій, конкуренцією на внутрішньому та галузевому ринку праці, конкурентними позиціями підприємства на товарних ринках, а також його фінансовими можливостями.

Саме технологічна, ринкова та фінансова складові найчастіше стоять на заваді залучення у аграрну галузь висококваліфікованих спеціалістів, випускників аграр-

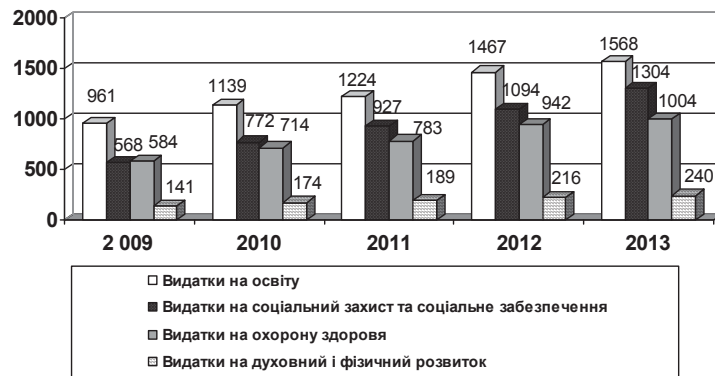


Рис. 4. Видатки місцевих бюджетів на фінансування соціально-культурних заходів в розрахунку на 1 особу, грн./рік

Джерело: складено за даними Головного управління статистики у Львівській області.

них ВНЗ; спричиняють пасивність працівників до підвищення своїх професійних навиків, а також відмову керівників підприємств фінансувати розвиток персоналу та інвестувати кошти у людський капітал села.

З огляду на динамічність конкурентоспроможності персоналу, етап розвитку не має завершення та носить циклічний характер. Беззаперечним є його зв'язок із етапом професійного навчання, оскільки кар'єрне зростання працівника як елемент розвитку його кадрового потенціалу часто потребує здобуття профільної вищої освіти за ОКР "Спеціаліст" та "Магістр" або взагалі отримання другої вищої освіти на базі відповідних навчальних закладів.

Реалізація кожного етапу становлення і розвитку конкурентоспроможного персоналу у сільському господарстві потребує залучення достатнього обсягу матеріальних та нематеріальних інвестицій у людський капітал, які забезпечують набуття, накопичення, збереження та розвиток його основних компонентів.

Зокрема, інвестиції в освіту та професійний розвиток працівника дають змогу використати його творчий та інтелектуальний потенціал, підвищити продуктивність праці, розширити інноваційну складову виробництва, перейняти і використати передовий досвід, забезпечити поліфункціональність, гнучкість та адаптивність персоналу сільськогосподарських підприємств, їх здатність протистояти зовнішнім викликам та загрозам. Інвестиції у капітал здоров'я також є невід'ємною умовою підтримки конкурентоспроможності персоналу через підвищення працездатності працівників, їх здатності витримувати професійні навантаження, зменшення захворюваності і травматизму.

Як видно із рисунка 1, кожному етапу процесу становлення і розвитку конкурентоспроможного персоналу аграрної сфери притаманна диверсифікація джерел

інвестування та зміна їх пріоритетності. Так, на етапі загального розвитку та професійного самовизначення домінуючими джерелами інвестицій є кошти батьків та членів родини, а також кошти державного та місцевих бюджетів. Це, зокрема, витрати на утримання освітніх закладів, закладів охорони здоров'я, різні допомоги, пов'язані із народженням і вихованням дітей.

На етапі професійного навчання головні джерела коштів залишаються практично незмінними, однак зростає їх обсяг, що пов'язано із більшими витратами на матеріальне забезпечення навчальних закладів, стипендії, оплату праці наукового-педагогічних кадрів. Із допоміжних джерел інвестування тут будуть частково задіяні кошти роботодавців (оплата навчання), недержавних фондів (гранти, спеціальні стипендії) та власні кошти працюючих студентів.

Із переходом до етапу професійного становлення роль пріоритетного інвестора у розвиток конкурентоспроможного персоналу поступово переходить до роботодавців, які беруть на себе витрати, пов'язані із організацією первинного навчання та професійної адаптації працівників та оплатою їх праці. Частка державних інвестицій відповідно зменшується і переходить в категорію допоміжних джерел. Витрати держави обмежуються фінансуванням послуг служби зайнятості, надання певних пільг і компенсацій працедавцям в рамках політики зайнятості, соціального захисту та підтримки працюючих осіб. Також зростає обсяг залучення власних коштів на самоосвіту та саморозвиток. Натомість участь родини у інвестуванні людського капіталу зводиться до мінімуму.

На етапі активної професійної діяльності та професійного розвитку кошти працедавця є домінуючим і найбільш стійким джерелом інвестицій у людський капітал. До процесу інвестування активно долучаються не-

Таблиця 2. Розподіл районів Львівської області за рівнем витрат місцевих бюджетів на освіту (в розрахунку на 1 учня)

| Рівень витрат місцевих бюджетів на освіту, грн. / рік | Кількість районів у групі | Середній обсяг витрат, грн. / рік | Частка сільського населення у віці 6-17 років, % | Частка учнів сільських шкіл, % | Чисельність учнів сільських шкіл |
|---|---------------------------|-----------------------------------|--|--------------------------------|----------------------------------|
| Низький 8393-10019 | 5 | 9294 | 71,4 | 64,8 | 46471 (43,5%) |
| Середній 10020-11646 | 9 | 10678 | 69,5 | 64,2 | 36617 (34,3%) |
| Високий 11647 і більше | 6 | 12379 | 73,1 | 65,8 | 23674 (22,2%) |

Джерело: розраховано за даними Головного управління статистики у Львівській області.

Таблиця 3. Витрати підприємств Львівської області на утримання робочої сили за видами економічної діяльності у 2013 р. (на 1 штатного працівника), грн./рік

| Вид економічної діяльності | Сума витрат грн. | У тому числі | | | | | | | | | |
|----------------------------------|------------------|---|-------------|--|-------------|--|------------|--------------------------------|------------|-----------------------------|-------------|
| | | Витрати на соціальне забезпечення працівників | | Витрати на культурно-побутове обслуговування | | Витрати на забезпечення працівників житлом | | Витрати на професійне навчання | | Інші витрати на робочу силу | |
| | | грн. | % | грн. | % | грн. | % | грн. | % | грн. | % |
| Сільське господарство | 1116,4 | 61,3 | 5,5 | 234,3 | 21,0 | 105,8 | 9,5 | 6,0 | 0,5 | 709,0 | 63,5 |
| Промисловість | 2796,9 | 1051,5 | 37,6 | 507,4 | 18,1 | 90,6 | 3,2 | 95,3 | 3,4 | 1052,1 | 37,7 |
| Будівництво | 4331,1 | 143,8 | 3,3 | 28,2 | 0,7 | 18,6 | 0,4 | 36,2 | 0,8 | 4104,3 | 94,8 |
| Транспорт і поштова діяльність | 4088,0 | 931,1 | 22,8 | 262,1 | 6,4 | 98,4 | 2,4 | 98,1 | 2,4 | 2698,3 | 66,0 |
| Фінансова та страхова діяльність | 1340,6 | 363,5 | 27,1 | 108,9 | 8,1 | 94,5 | 7,0 | 74,9 | 5,6 | 698,8 | 52,2 |
| Державне управління | 843,3 | 41,2 | 4,9 | 28,8 | 3,4 | 3,0 | 0,4 | 44,0 | 5,2 | 726,3 | 86,1 |
| В середньому по економіці | 2347,5 | 647,0 | 27,6 | 261,7 | 11,1 | 59,2 | 2,5 | 73,6 | 3,1 | 1306,0 | 55,7 |

Джерело: складено за даними Головного управління статистики у Львівській області.

державні установи та фонди, компанії-виробники сільськогосподарської техніки та інші суб'єкти. Паралельно зростає роль власних коштів персоналу, оскільки частину зарплати працівники можуть реінвестувати у власний професійний розвиток з метою кар'єрного росту чи підвищення власної ринкової конкурентоспроможності.

Графічна модель описаного нами життєвого циклу інвестування розвитку конкурентоспроможного персоналу у аграрній сфері представлена на рисунку 2.

У контексті реалізації цих етапів нами було проаналізовано деякі кількісні аспекти інвестиційного забезпечення розвитку конкурентоспроможного персоналу в аграрній сфері на прикладі Львівської області. Зокрема аналіз витрат сільських домогосподарств на освіту, охорону здоров'я, духовний та культурний розвиток свідчить про вкрай низький рівень споживання цих послуг (табл. 1).

Щоправда, що впродовж 2009—2013 рр. мало місць збільшення номінальних витрат сільських домогосподарств на згадані складові людського розвитку у таких розмірах: на охорону здоров'я — на 68,7%, освіту — у 2,8 рази, відпочинок і культуру — у 2,7 рази.

З точки зору перспектив формування професійних компетенцій, незначний розмір витрат сільських домогосподарств на освіту викликає певне занепокоєння. Як видно із таблиці 1, вони у 2013 р. склали всьо-

го 13,75 грн./міс на одну особу. Скоригувавши цю цифру на чисельність дітей у віці від 6 до 22 років, а саме: ця категорія населення переважно охоплена освітнім процесом, отримуємо суму 69,03 грн./міс або 828,39 грн./рік. Загальну ж динаміку річних витрат сільських домогосподарств на освіту ілюструє рисунок 3.

Згідно з наведеними даними, їх величина впродовж 2009—2013 років збільшилася у 3,1 рази. З урахуванням індексу інфляції на освітні послуги, реальний обсяг інвестицій сільських домогосподарств в освіту зріс ще більше — у 3,6 рази і склав у 2013 р. 813 грн. З огляду на цей рівень витрат, а також комерціалізацію освітніх послуг (репетиторство, зменшення бюджетних місць у вищих навчальних закладах), напрошується висновок, що сільські мешканці сьогодні не в змозі забезпечити повноцінне інвестування інтелектуального капіталу підрастаючого покоління, що в перспективі вкрай негативно позначиться на його професійних компетенціях та конкурентоспроможності праці.

У період формування людського капіталу визначальне місце серед його інвесторів все ж належить державі. Так, у 2013 р. видатки бюджету Львівської області на фінансування соціально-культурних заходів в розрахунку на 1 особу склали 4836 грн./рік, що на 63,3% більше порівняно з 2009 р. У їх складі, витрати

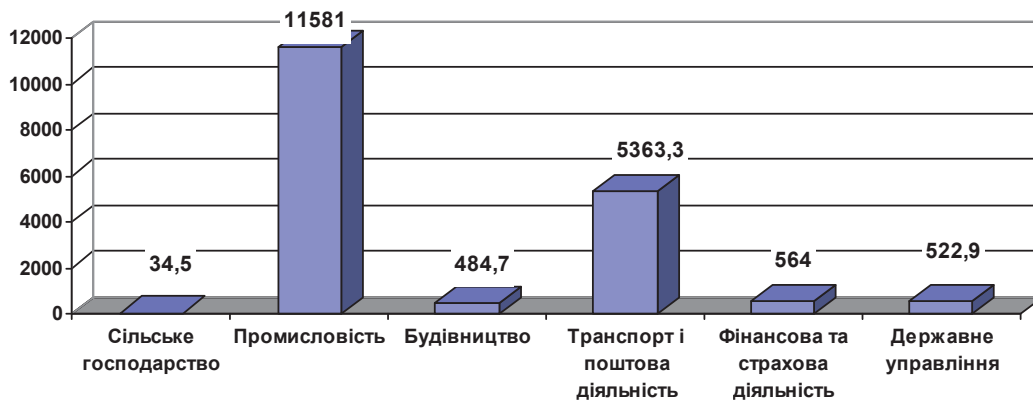


Рис. 5. Співвідношення суми витрат підприємств на професійне навчання працівників за видами економічної діяльності, тис. грн.

Джерело: складено за даними Головного управління статистики у Львівській області.

на освіту займали 32,4%, на охорону здоров'я — 20,8%, на духовний і фізичний розвиток — 5,0% і на соціальний захист та соціальне забезпечення населення — 27,0%. Тенденція зміни цих витрат представлена на рисунку 4.

Оскільки освітня складова цих витрат орієнтована як правило на учнів шкіл та ПТУ (населення у віці від 6 до 17 років), розрахунковим шляхом нами встановлено, що середній обсяг інвестицій з місцевих бюджетів у підготовку 1 учня становлять 10625 грн./рік. Однак у розрізі адміністративних районів даний показник істотно коливається. Методом групування ми визначили кількість районів із низьким, середнім та високим рівнем витрат на освіту та розрахували, яка частка сільських школярів підпадає під відповідний обсяг інвестицій.

Дані таблиці 2 свідчать, що при відносно однаковій питомій вазі сільських учнів у їх загальній чисельності по кожній групі, їх розподіл за рівнем витрат на загальноосвітню підготовку досить неоднорідний. Це зумовлено рівнем розвитку певного району, його інфраструктури, а разом із тим — густотою населення та вкрай низькою наповненістю шкіл. Ще один чинник — додаткові витрати по забезпеченню доїзду учнів з віддалених сіл.

Водночас зазначений обсяг фінансування не дає можливості забезпечити сільські школи необхідним навчальним приладдям, комп'ютерною технікою та іншими засобами, залучити кваліфіковані педагогічні кадри, що негативно позначається на якості сільської шкільної освіти, професійній ідентифікації молодих людей та їх конкурентних можливостях при вступі до вищих навчальних закладів.

На етапі професійного розвитку уявлення про рівень інвестицій у інтелектуальний та людський капітал працівників дає обсяг та структура витрат сільськогосподарських підприємств на утримання робочої сили (табл. 3).

Як бачимо, розмір цих витрат у розрахунку на одного працівника склав у 2013 р. 1116,4 грн., що у 2,5 раза менше ніж у промисловості та 2,1 раза менше ніж в середньому по економіці. Водночас у структурі витрат інвестиції у професійне навчання персоналу становили лише 0,5%, що є найнижчим показником серед усіх видів економічної діяльності, де такі витрати мали місце.

В абсолютному вираженні витрати на професійне навчання склали лише 6 грн. на одного працівника, що у 12,3 раза менше ніж в середньому по економіці. Відповідно, між загальним обсягом інвестицій у професійний розвиток персоналу, здійснених сільськогосподарськими підприємствами та суб'єктами господарювання інших галузей існує катастрофічний розрив (рис. 5).

На жаль, більшість агрохолдингів неохоче вкладають кошти у професійне навчання працівників, особливо коли йде мова про первинну підготовку на базі ВНЗ. Причини цього у наступному: 1) відносно незначний відсоток випускників аграрних ВНЗ працевлаштовується у сільськогосподарських підприємствах; 2) висока плинність кадрів, що спричиняє втрату накопиченого людського капіталу і робить інвестиції неефективними.

Ще одна проблема полягає у тому, молодь не має достатньої теоретичної і практичної підготовки для освоєння новітньої техніки і методів господарювання. А за цих умов, витрати часу і коштів на підвищення кваліфікації молодих спеціалістів досить значні, що не відповідає інтересам великих компаній.

ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ

Отже, процес інвестиційного забезпечення формування конкурентоспроможного персоналу сільськогосподарських підприємств повинен носити системний та комплексний характер, що зумовлено множинністю джерел залучення інвестицій, їх різною спрямованістю та неоднаковими мотивами суб'єктів інвестування. Тому повноцінна реалізація етапів професійного розвитку потребує залучення досить широкого кола учасників на різних рівнях господарювання та максимальної консолідації їхніх зусиль. Вкрай важливим є не лише пошук можливостей розширення обсягів інвестицій у людський капітал, але й розробка дієвого механізму їх збереження, трансформації у відповідні компетенції персоналу, а також ефективного використання у підприємствах аграрної галузі.

Література:

1. Курило Л.І. Формування інтелектуального капіталу в аграрній сфері: теоретичний аспект / Л.І. Курило // Економіка АПК. — 2014. — № 8. — С. 5—12.
2. Цветкова І.І. Конкурентоспроможність персоналу: сутність та місце у забезпеченні конкурентоспроможності підприємств / І.І. Цветкова // Культура народів Причорномор'я. — 2006. — № 88. — С. 119—125.
3. Грузіна І.А. Розвиток працівників, як невід'ємний елемент стратегії управління персоналом / І.А. Грузіна, В.І. Дериховська // Економіка розвитку. — 2010. — № 4. — С. 104—107.
4. Медведь В.В. Основи формування конкурентоспроможного фахівця: чинники, складові, критерії / В.В. Медведь // Теорія та методика управління освітою. — 2011. — № 7 [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/ttmuo/2011_7/9.pdf

References:

1. Kurylo, L. I. (2014), "Formation of intellectual capital in agrarian sphere: theoretical aspect", *Ekonomika APK*, vol. 8, pp. 5—12.
2. Tsvietkova, I. I. (2006), "Competitiveness staff: the nature and place in ensuring competitiveness of enterprises", *Kultura narodov Prychernomoria*, vol. 88, pp. 119—125.
3. Hruzina, I. A. and Derykhovska, V. I. (2010), "Employees' development as integral part of personnel management strategy", *Ekonomika rozvytku*, vol. 4, pp. 104—107.
4. Medved, V. V. (2011), "Bases of competitive specialist formation: factors, components and criteria" // *Teoriia ta metodyka upravlinnia osvitoiu*, vol. 7, available at: http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/ttmuo/2011_7/9.pdf

Стаття надійшла до редакції 03.09.2015 р.