

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

У статті розкрито зміст економічного поняття “людський капітал” і особливості його прояву в сільськогосподарських підприємствах. Визначено основні характеристики людського капіталу. Запропоновано класифікувати його за специфічними ознаками у розрізі суб’єктних складових. Обґрунтовано логічну схему розвитку людського капіталу підприємства. Розглянуто специфічні умови функціонування людського капіталу в сільськогосподарських підприємствах.

Ключові слова: людський капітал, розвиток, сільськогосподарське підприємство, інвестиції, суб’єкти, носії.

I. Вступ

Для економіки України пріоритетною проблемою є створення необхідних умов для успішного та ефективного функціонування сільськогосподарських підприємств, що є важливими суб’єктами забезпечення продовольчої безпеки держави. Вирішення цієї проблеми значною мірою залежить від людського чинника, який є визначальним у заходах щодо підвищення ефективності та конкурентоспроможності сільськогосподарського виробництва. Можливості посилення позитивного впливу людського чинника пов’язані з додатковими вкладеннями капіталу в нього.

Актуальність проблематики людського капіталу сільськогосподарських підприємств зумовлює необхідність поглиблення наукового тлумачення сутності, визначення його особливостей у сільськогосподарських підприємствах, а також важливості формування цього виду капіталу з метою прискорення розвитку та підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва.

Концепція людського капіталу протягом декількох століть пройшла свій шлях розвитку в західній економічній науці. Відправною точкою виникнення та дослідження поняття людського капіталу стали наукові доробки Нобелівських лауреатів Т. Шульца та Г. Беккера, присвячені вивченню залежності рівня доходів окремо взятого працівника, підприємства та суспільства від знань, навичок, здібностей, мотивацій та інших продуктивних здібностей.

Теорія людського капіталу набула поширення і в сучасній українській науці. Важливу роль у дослідженні людського капіталу як економічного явища відіграла О.А. Грішнова, яка стала піонером у вивченні теоретичних засад людського капіталу в економічній науці України. Різні аспекти людського капі-

талу в сільському господарстві вивчали О.М. Бородіна, Т.М. Кір’ян, Л.І. Михайлова та ін. Проте окремі аспекти економічної сутності та особливостей людського капіталу в сільськогосподарських підприємствах недостатньо з’ясовані.

II. Постановка завдання

Метою статті є узагальнення теоретичних засад людського капіталу та особливостей його розвитку стосовно сільськогосподарських підприємств.

III. Результати

За результатами досліджень встановлено, що у вітчизняній економічній науці немає загальноприйнятого розуміння економічної сутності людського капіталу. Так, О.А. Грішнова [4, с. 51–52] та Е.М. Лібанова [7, с. 149] розглядають поняття “людський капітал” на трьох рівнях: особистісному, мікрота макроекономічному. О.А. Грішнова дає логічне й найбільш повне визначення людського капіталу як сформованого та розвинутого у результаті інвестицій та накопиченого людиною запасу здоров’я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в економічній діяльності, сприяє зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, підприємства та держави [4, с. 52]. У цьому визначенні відображено не лише зміст поняття, а й послідовно доведено спорідненість вищезгаданих людських характеристик з капіталом, що дає змогу виділити його окремий вид – людський. Однак наведене вище визначення цього поняття недостатньо повне. Людський капітал сам по собі не впливає на зростання прибутку підприємства й багатства держави. Це стає можливим лише за умови його функціонування в економічних відносинах, за умови початку трудового стажу носія. Іншими словами, коли людський капітал перехо-

дить у розпорядження підприємства, а громадянин стає його працівником.

О.М. Бородіна визначає людський капітал як сукупність проінвестованих суспільно доцільних виробничих та загальнолюдських навичок, знань і спроможностей, якими володіє людина. Зокрема, вона зазначає, що інвестиції в людський капітал є необхідною умовою його якісного оновлення [2, с. 47]. У цьому разі мова йде про вартість сукупності складових, що утворюють людський капітал. Тому ми погоджуємося з цим визначенням частково, оскільки автор розуміє під людським капіталом виключно “набуту сукупність”. Проте людина в трудовій діяльності може використовувати свої природжені здібності [5, с. 58].

У процесі досліджень встановлено, що для розуміння сутності людського капіталу найбільш важливе значення мають такі його характеристики:

- функціонує лише в економічних відносинах, хоча його формування виходить за їх межі;
- може набувати форми запасу продуктивних здібностей людини, перебуваючи поза межами економічних відносин;
- має носія і невіддільний від нього;
- джерелом формування капіталу є інвестиції;
- як і інші форми капіталу, в економічному процесі здійснює специфічний кругообіг та обіг;
- його використання та розвиток забезпечує зростання самого капіталу, збільшення доходів і одержання додаткових позаекономічних вигод усіма суб'єктами.

Людський капітал підприємства слід розглядати як ринкову вартість сформованих, накопичених і розвинених у людини на основі інвестицій інтелектуальних і творчих здібностей, знань, навичок і досвіду, здоров'я, мотивацій, який, підвищуючи продуктивність праці, цілеспрямовано використовується в економічних відносинах з метою збільшення доходів і вигод його носія, суб'єктів економічної діяльності та держави.

Ринкова вартість людського капіталу визначається заробітною платою та іншими вигодами працівника (носія). Зношення людського капіталу відбувається разом із старінням, хворобою, інвалідністю носія, втратою ним навичок, здібностей і старінням знань працівника, зумовленим зовнішніми причинами: зміною технологій і технологічних укладів тощо.

Людський капітал функціонує лише в економічних відносинах, хоча його формування виходить за їх межі, тісно переплітаючись з родинними, психологічними, етичними й емоційними відносинами.

У процесі економічних відносин, пов'язаних з формуванням і функціонуванням люд-

ського капіталу, беруть участь об'єкт, носій і суб'єкти. Об'єктом людського капіталу є його носій. Суб'єктами ж є інвестори, які вкладають кошти в розвиток, передусім, це – держава, суб'єкти економічної діяльності, людина-носій і її сім'я.

Загальна мета використання людського капіталу – одержання доходу та задоволення позаекономічних потреб. Його головною функцією є створення доданої вартості, яка розподіляється між усіма учасниками процесу інвестування розвитку. Працівнику людський капітал приносить регулярний дохід у вигляді заробітної плати, державі – від оподаткування трудових доходів. Остання, окрім функції інвестора, виконує ще й регулятивну та законодавчу, гарантуючи тим самим право на всебічний розвиток особистості, медичну допомогу, освіту, соціальний захист, належний рівень життя і праці.

Як джерело прибутку підприємств інвестиції в розвиток людського капіталу є засобом зростання його чистого прибутку. Для власників і працівників сільськогосподарських кооперативів ефектом від використання людського капіталу буде сума прибутку, заробітної плати з нарахуваннями й амортизація.

Що ж стосується позаекономічних цілей, то мотивацією інвестицій у людський капітал може бути соціальний ефект: для носія – можливість отримати певний соціальний статус, зайняти бажане місце в соціумі, реалізувати потреби самовираження та самореалізації, забезпечення належного рівня охорони праці, умов праці, сімейно-побутових умов, урешті-решт, моральне задоволення; для суб'єктів господарювання – спосіб чесної боротьби з конкурентами, збереження та поліпшення своєї репутації, передусім ділової, можливість зайняти привабливе місце на ринку тощо; для держави – забезпечення соціальних стандартів, визначених державним законодавством і пов'язаних з якістю життя громадян, у тому числі трудового, із соціальною захищеністю людей.

Більшість авторів класифікує людський капітал за такими трьома ознаками: елементи людського капіталу, характер запасу [1–3; 6] та економічна природа [2]. Проте така класифікація неповна, об'єктивно не обґрунтовує його специфіку.

Людина володіє людським капіталом, створення якого фінансувалось різними суб'єктами. Тому доцільно людський капітал окремого носія поділити на складові: людський капітал держави, людський капітал підприємства та людський капітал громадянина (індивідуальний) в частині вкладеного ним капіталу. У межах кожної складової розрізняємо окремі види (рис. 1).



* ознаки спільні для кількох суб'єктних складових

Рис. 1. Класифікація людського капіталу

Як індивідуальний, так і людський капітал підприємства та держави складається з:

- капіталу освіти – це знання, навички й досвід, набуті у процесі навчання в закладах освіти (школах, ВНЗ I–IV рівнів акредитації), а також на виробництві шляхом навчання на робочому місці та підвищення кваліфікації. Характеризується він кваліфікацією, професіоналізмом, стажем і досвідом роботи працівника;
- капіталу здоров'я, що поєднує у собі фізичне, психічне й соціальне здоров'я індивіда;
- творчого капіталу, який являє собою природний таланти, здатність до навчання і творчі здібності, що закладаються з народження та розвиваються впродовж життя людини;
- капіталу мотивації, який базується на потребах і цінностях людини, моральних і матеріальних стимулах. Мотивація відображає потенційну можливість використання людського капіталу;
- капіталу мобільності. Він характеризується рівнем і якістю освіти працівника, а також конкурентоспроможністю його людського капіталу.

Індивідуальний людський капітал поділяють: за характером набуття носієм – на природний і набутий, за економічною природою – на продуктивний і той, що перебуває в запасі.

Природний індивідуальний людський капітал ґрунтується на вміннях, здібностях і психофізіологічних властивостях людини і залежить від характеру й інтелекту, що притаманні їй від народження. Набутий, навпаки, форму-

ється поступово в результаті інвестування. Основна частина набутого людського капіталу утворюється на етапах первинної освіти й освіти дорослих. Це – професійні знання, навички, кваліфікація, життєвий досвід.

Продуктивний людський капітал активно використовується в діяльності суб'єкта господарювання, а людський капітал у запасі належить економічно неактивному населенню. Капітал у запасі може бути потенційним і пасивним. Перший включає капітал дітей, підлітків та студентів, які можуть у майбутньому замінити сучасний продуктивний людський капітал. Потенційним також вважається капітал осіб, які не можуть через об'єктивні причини знайти роботу, але можуть і хочуть працювати, та осіб, зайнятих веденням домашнього господарства, доглядом за хворими чи дітьми. Пасивним капіталом володіють пенсіонери, які вибули з виробничого процесу, інваліди й особи, які не мають бажання чи необхідності працювати.

Беручи до уваги те, який суб'єкт-інвестор брав участь у формуванні, на практиці виокремлюємо власний, найнятий і залучений людський капітал підприємства. Якщо суб'єкт економічної діяльності був безпосереднім учасником формування людського капіталу свого працівника, передусім здобуття ним вищої освіти, то його капітал набуває форми власного. В іншому разі він є найманим.

Залучений людський капітал характеризує ту його частину, яка залучається для виконання разових або спеціальних робіт, також залученим вважається людський капітал зовнішніх сумісників.

Залежно від терміну перебування людського капіталу в розпорядженні підприємства доцільно розрізняти:

- постійний – людський капітал працівників, прийнятих на підприємство на безстроковий період або на період триваліший, ніж 1 рік;
- тимчасовий – капітал працівників, з якими укладено трудовий договір для заміщення тимчасово відсутньої особи терміном на 2–4 місяці;
- сезонний – людський капітал працівників, прийнятих на сезонні роботи терміном до 6 місяців.

За галузевою ознакою в складі людського капіталу підприємства необхідно виділяти адміністративний, на носіїв якого покладено функції управління (наприклад, керівник підприємства і структурних підрозділів, бухгалтер та ін.), та загальновиробничий, який у сільськогосподарському підприємстві представлений людським капіталом у рослинництві, тваринництві, допоміжному й підсобному виробництві.

Особливості формування й використання людського капіталу в сільськогосподарських підприємствах зумовлені, по-перше, впливом на всі умови життєдіяльності природного чинника, переплетенням біологічних і економічних процесів, технологічним відставанням окремих сільськогосподарських виробників і станом розвитку соціальної сфери села. У сільському господарстві головним засобом виробництва, основним предметом і засобом праці виступає земля з її родючістю, здатністю вирощувати сільськогосподарські рослини й забезпечувати кормами тваринництво. Наявні великі відмінності в родючості і місці роз-

ташування земель, як на території країни, так і всередині окремих природно-економічних зон і самих сільськогосподарських підприємств. Це приводить до значної диференціації у рівнях витрат і результатах господарювання. По-друге, в сільському господарстві існує сезонність робіт. Вона впливає на трудомісткість і результативність виконуваних робіт і ставить підвищені вимоги до працівників. По-третє, великий вплив на умови праці й життя сільського населення справляє розвиток кооперації й агропромислової інтеграції. Тому носії людського капіталу сільськогосподарських підприємств повинні не лише добре освоювати й уміло використовувати засоби виробництва, а і знати вимоги інших учасників ринку до асортименту та якості сільськогосподарської продукції, а також до форм і термінів інтеграційної взаємодії. По-четверте, аграрна сфера України функціонує в несприятливих економічних умовах. Насамперед, про це свідчить низька капітало- й енергоозброєність праці в багатьох господарствах, застаріла матеріально-технічна база частини підприємств. Формування доходів сільських жителів зумовлене специфікою організаційних, економічних, соціальних умов праці на селі.

Аналіз особливостей аграрного виробництва обґрунтовує аксіому, що необхідною умовою ефективного функціонування сільськогосподарських підприємств є розвиток людського капіталу. Проте вивчення кадрової політики вітчизняних підприємств показує, що немає загальноприйнятого процесу розвитку людського капіталу. Його доцільно розглядати за схемою, наведеною на рис. 2.

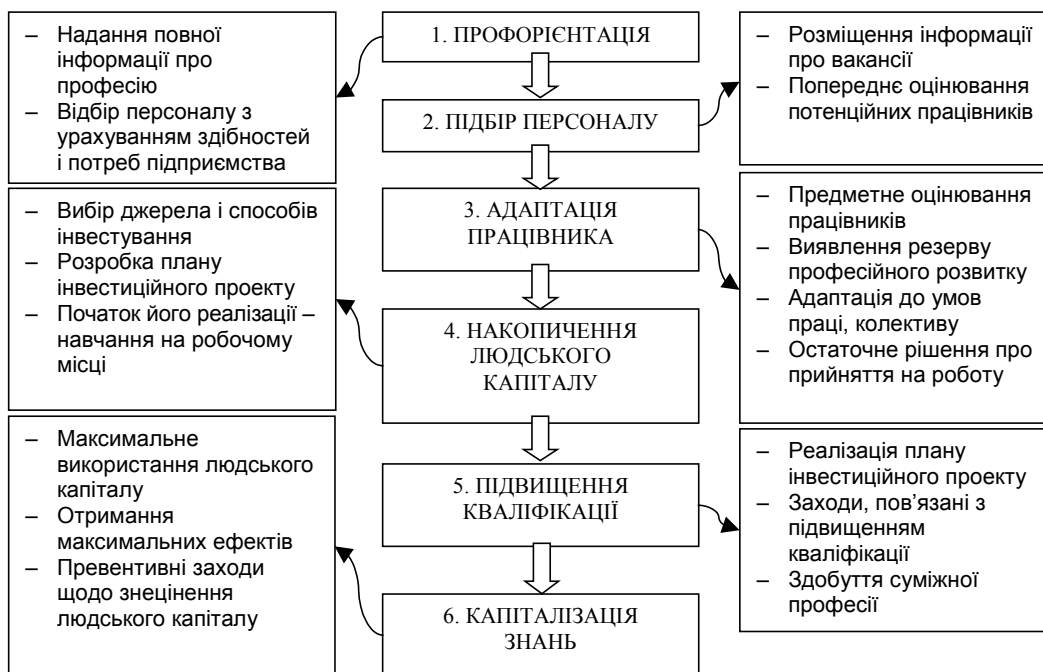


Рис. 2. Схема процесу розвитку людського капіталу підприємства

Наведена схема відповідає стратегічному підходу до розвитку людського капіталу сільськогосподарського підприємства і передбачає розробку та реалізацію ряду напрямів інвестиційної діяльності підприємства, а саме: популяризацію аграрної освіти, підвищення рівня якості людського капіталу, підготовку, підвищення кваліфікації та розподіл працівників, оптимізацію процесу руху персоналу, підвищення рівня мотивації до праці, поліпшення охорони праці, збереження здоров'я та працездатності працівників, розробка методик оцінювання людського капіталу, підвищення інноваційної спрямованості праці, соціальний захист кадрів.

Професійна орієнтація невідривно пов'язана з розвитком людського капіталу. Профорієнтація працівників – це етап реалізації суб'єктом господарювання політики професійної орієнтації і навчання в навчальних закладах I–IV рівнів акредитації майбутніх спеціалістів галузі. Сьогодні в Україні згорнуто систему профорієнтації шкільної молоді, що зумовлено високою вартістю. Через це для випускників основним орієнтиром при виборі майбутньої професії стає її престижність, і вони обирають сучасні спеціальності (фінансист, юрист, менеджер), попит на які низький або подекуди взагалі відсутній.

На етапах адаптації працівників та накопичення людського капіталу інвестиції у розвиток людського капіталу являють собою оплату праці. Період адаптації молодих працівників – це випробувальний термін, який згідно із законодавством України триває 2–3 місяці. Його закінчення повинне відповідати початку окупності інвестицій у розвиток людського капіталу й накопичення останнього.

На етапі накопичення людського капіталу недостатньо лише кваліфікації працівника для отримання роботодавцем доданої вартості, яка формує прибуток. Тому необхідно впровадити для персоналу заходи, спрямовані на підвищення рівня мотивації і стимулювання праці.

Наступний етап – підвищення кваліфікації та навчання. Інвестиції на ці цілі мають ряд особливостей. Усвідомлене формування освітніх програм і виділення інвестицій у сільськогосподарському секторі вимагає врахування взаємодії всіх складових людського капіталу працівників, що виступають економічною формою залучення до господарського обігу людського потенціалу, продуктивною здатністю, яка вирізняє його від некваліфікованого працівника в сільському господарстві. Інколи достатньо створити умови для самоосвіти й самонавчання. Проте необхідно визначити ефективність здійснення подібних витрат.

На етапі капіталізації знань усі суб'єкти інвестиційного процесу отримують максимальний можливий ефект від використання людського капіталу. Зазвичай він відповідає за віковою шкалою 40–45 рокам, після чого розпочинається знецінення людського капіталу, оскільки продуктивність праці зменшується у зв'язку з науково-технічним прогресом і старінням накопичених знань і навичок.

Завершується процес розвитку людського капіталу підприємства його вивільненням з виробничого процесу.

IV. Висновки

Людський капітал втілений у людині, формується безпосередньо за її участю при умові капіталовкладень у розвиток, реалізується через практичну трудову діяльність носія і не може бути переданим у власність підприємства. Людський капітал створюється як у суспільному секторі економіки за рахунок інвестицій держави і суб'єктів економічної діяльності, так і на індивідуальному рівні за рахунок матеріальних витрат, витрат зусиль і часу, здійснених в особистий розвиток і вдосконалення. Тому людський капітал варто класифікувати в розрізі суб'єктів інвестування.

Встановлено, що на процес розвитку людського капіталу значно впливає специфіка самої галузі, зумовлена переплетенням економічних і біологічних процесів, технологічним відставанням окремих підприємств і розвитком соціальної сфери села.

Нині досить гостро стоїть проблема безперервного розвитку людського капіталу сільськогосподарських підприємств, ефективність якого залежить від розробки детального інвестиційного проекту і його реалізації у межах внутрішньої політики.

Список використаної літератури

1. Антонюк В. Головні напрямки зміцнення соціально-економічних основ формування людського капіталу в Україні / В. Антонюк // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 2. – С. 39–47.
2. Бородіна О.М. Людський капітал на селі: наукові основи, стан, проблеми розвитку / О.М. Бородіна. – К. : ІАЕ УААН, 2003. – 277 с.
3. Борщ Л.В. Економічна сутність людського потенціалу / Л.В. Борщ // Формування ринкових відносин в Україні. – 2006. – № 7–8. – С. 138–144.
4. Грішнова О.А. Людський розвиток : навч. посіб. / О.А. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. – 308 с.
5. Кір'ян Т.М. Мотивація людського капіталу до продуктивної праці / Т.М. Кір'ян. – К. : НДІ праці і зайнятості населення, 2008. – 416 с.
6. Кошулько О.П. Людський капітал: проблеми та перспективи відтворення на Черкащині / О.П. Кошулько // Економіка, фінанси, право. – 2007. – № 4. – С. 12–15.

7. Людський розвиток в Україні: можливості та напрями соціальних інвестицій (колективна науково-аналітична монографія) / за ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2006. – 356 с.

Стаття надійшла до редакції 04.11.2013.

Кравченко Т.А. Особенности развития человеческого капитала в сельскохозяйственных предприятиях

Раскрыто содержание экономического понятия “человеческий капитал” и особенности его проявления в сельскохозяйственных предприятиях. Определены основные характеристики человеческого капитала. Предложено классифицировать его по специфическим признакам в разрезе субъектных составляющих. Обоснована логическая схема развития человеческого капитала предприятия. Рассмотрены специфические условия функционирования человеческого капитала в сельскохозяйственных предприятиях.

Ключевые слова: *человеческий капитал, развитие, сельскохозяйственное предприятие, инвестиции, субъекты, носитель.*

Kravchenko T. Features of the development of human capital in agricultural enterprises

The article reveals the meaning of the economic concept of “human capital” and “human capital of the enterprise” which mean the market value of formed, accumulated and developed in human, based on the investment, of intellectual and creative abilities, knowledge, skills and experience, health, motivation, which increasing labor productivity is purposefully used in economic relations to increase the incomes and advantages of its bearer, subjects of economic activity and state. It was noted that the market value of human capital is determined by the salaries and other advantages of employee (bearer).

The author outlines the main features and characteristics of the human capital which allow to allocate it in a separate type of capital. The author also generalizes idea about the purpose of its use and development, which includes the system of economic and non-economic motivators. It is proposed, considering the cost of capital investment, to divide human capital by the subjective constituents on individual, human capital of the enterprise and the state. Each of these types is expedient to classify by specific features.

The peculiarities of functioning conditions of human capital in agricultural enterprises are outlined. They are caused by the specific of the industry, including: interaction of economic and biological processes, technological backlog of individual enterprises and development of social sphere of rural territory.

The logical scheme of the development of human capital in an agricultural enterprise is outlined. The stages of this process are characterized. It includes career guidance, selection and employee adaptation, accumulation of human capital, advanced training and knowledge capitalization.

The author emphasizes that the necessary condition for the functioning of human capital is its continuous development. However, effective comprehensive programs are not provided in the frameworks of the domestic policy of agricultural enterprises. According to this fact, the promising direction of research is the development of science-based strategy of the development of human capital of the enterprise that will improve the increase of production efficiency.

Key words: *human capital, development, agricultural enterprise, investments, subjects, bearer.*