

УДК 338.64

**Качмар О.В.***кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри обліку й аудиту  
Відокремленого підрозділу**Національного університету біоресурсів і природокористування України  
«Бережанський агротехнічний інститут»***ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ  
ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ****THEORETICAL FRAMEWORK  
OF HUMAN CAPITAL FORMATION OF AGRARIAN ENTERPRISES****АНОТАЦІЯ**

На основі дослідження теоретичних положень розкрито сутність та уточнено зміст поняття «людський капітал». У статті нами виділено п'ять основних складових елементів формування людського капіталу: природні складові; якості, здобуті навчанням; якості, набуті практичною діяльністю; психологічні якості; мобільність особистості, а також визначено сфери застосування людського капіталу: матеріальне виробництво, нематеріальне виробництво, наука і наукове обслуговування, управлінська сфера, політична сфера. Досліджено, що аграрні підприємства належать до сфери матеріального виробництва, в якій виділено людський капітал із менеджерськими задатками та людський капітал з виконавчими здібностями, тобто ці підприємства потребують персоналу з різноманітними задатками.

**Ключові слова:** людський капітал, аграрні підприємства, сільське господарство, трудові ресурси, чинники.

**АННОТАЦИЯ**

На основе исследования теоретических положений раскрыта сущность и уточнен смысл понятия «человеческий капитал». В статье нами выделено пять основных составляющих элементов формирования человеческого капитала: природные составляющие; качества, полученные обучением; качества, приобретенные практической деятельностью; психологические качества; мобильность личности, а также определены сферы применения человеческого капитала: материальное производство, нематериальное производство, наука и научное обслуживание, управленческая сфера, политическая сфера. Исследовано, что аграрные предприятия относятся к сфере материального производства, в которой выделено человеческий капитал с менеджерскими способностями и человеческий капитал с исполнительными способностями, то есть эти предприятия нуждаются в персонале с различными задатками.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, аграрные предприятия, сельское хозяйство, трудовые ресурсы, факторы.

**ANNOTATION**

Based on the summarized theoretical principles the concept of the term 'human capital' was examined. In the paper five main components of human capital formation have been determined: natural components; qualities, acquired through studying; qualities acquired through practical activity; psychological qualities; mobility of an individual, and the fields of human capital application have been determined as well: material production; non-material production; science and scientific services, management, politics. Agrarian enterprises belong to the field material production, in which human capital with managerial abilities and human capital with executive abilities are distinguished, that is to say these enterprises need staff with various abilities.

**Keywords:** human capital, enterprises agrarian, agriculture, labor resources, factors.

**Постановка проблеми.** Стратегічний напрям розвитку та функціонування аграрних підприємств на всіх рівнях управління повинен бути спрямований на інтелектуалізацію виробни-

цтва, що відповідає інноваційній моделі розвитку людського капіталу. Тому пріоритетом економічної стратегії аграрних підприємств у державі нині має стати формування належної якості людського капіталу, що відбувається, передусім, за допомогою безперервного розвитку персоналу, залучення молодих кваліфікованих кадрів та інноваційної діяльності підприємств і організацій. Розвиваються й успішно функціонують лише ті підприємства, які турбуються про освітній та кваліфікаційний рівень свого персоналу, тобто здійснюють інвестиції в людський капітал. Адже реалізація стратегічних цілей підприємства безпосередньо залежить від якісних і кількісних характеристик людського капіталу, його інтелектуального розвитку, професійної майстерності тощо.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичним та практичним аспектам проблеми формування й використання людського капіталу в аграрному секторі та наукового забезпечення їхнього розвитку присвятили свої дослідження такі вітчизняні вчені-економісти, як Д. Богиня, О. Бугуцький, О. Грішнова, В. Дієперов, 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.

**Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми.** Безпосередньо проблемам стану людського капіталу аграрних підприємств 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 щодо проблем формування людського капіталу в аграрній сфері показало, що далеко не всі

аспекти цього питання досліджені достатньо, зокрема, немає чітко визначеної класифікації чинників формування людського капіталу аграрних підприємств, не визначено складові формування капіталу та сфери його застосування.

**Мета статті** полягає у систематизації підходів до визначення сутності категорії «людський капітал», формулюванні чинників і умов формування людського капіталу аграрних підприємств, а також проведення аналізу складових елементів формування людського капіталу та визначення сфер його застосування.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Людина з її потребами, цінностями та накопиченими знаннями у сучасних умовах стає основним рушієм розвитку суспільства та економіки зокрема. Водночас потреба в економічній реалізації та ефективному застосуванні нових можливостей людських ресурсів, зростання залежності аграрних підприємств та результативності їх господарської діяльності від здібностей працівників зумовлюють необхідність уточнення сутності категорії «людський капітал» та її соціально-економічного змісту.

На думку О. Бородіної та І. Прокопи, «категорія людський капітал має історичний характер і є логічним продовженням теоретико-методологічних напрацювань у сфері досліджень економічної ролі людини в суспільстві. Її поява закономірний результат розвитку не тільки економічної теорії, а й практики ринкового господарювання середини ХХ століття, коли науково-технічні досягнення викликали інноваційні зміни у техніко-технологічній базі виробництва. Це вимагало адекватної зміни професійно-кваліфікаційної структури робочої сили, яка могла б на професійній основі брати участь у суспільному виробництві. Власне якісні характеристики та кваліфікація людей

почали впливати на економічне зростання більшою мірою, ніж матеріально-речові фактори виробництва. Унаслідок техніко-технологічних змін продуктивний інтелектуальний потенціал людини став вирішальним фактором суспільного прогресу, економічного зростання й головною рушійною силою у конкурентній боротьбі» [1, с. 100].

Серед науковців немає єдиного погляду щодо визначення сутності поняття «людський капітал», оскільки це поняття охоплює значну частину відносин у суспільстві та пройшло певну теоретико-методологічну еволюцію у працях зарубіжних і вітчизняних учених, на основі чого можна виділити декілька наукових підходів до визначення категорії «людський капітал» (табл. 1).

Аналіз підходів учених до визначення категорії «людський капітал» засвідчує наявність розбіжностей у його розумінні, проте більшість дослідників згодні у визнанні освіти основним чинником формування людського капіталу, оскільки завдяки їй розвиваються вроджені навички та вміння, а також набуваються нові знання.

Підсумовуючи різні підходи до визначення категорії людського капіталу та його дослідження, ми вважаємо за можливе дати таке визначення: людський капітал – це соціально-економічна категорія, яка відображає суть і результати процесу інвестицій та нагромаджень у вигляді здоров'я, знань, умінь, здібностей, мотивації, мобільності та інших якостей працівників, що в процесі їх реалізації у виробничій сфері та у позавиробничій діяльності генерують дохід.

У дослідженні особливостей формування людського капіталу велике значення має наукова класифікація чинників, які впливають на цей процес. Однією із перших серед укра-

Таблиця 1

**Систематизація підходів дослідників до визначення сутності категорії «людський капітал»\***

Підхід	Автори
Певний запас знань і умінь, які є вродженими та здобуваються завдяки освіті	Х. Бартелс, Г. Беккер, Р. Дорнбуш, Л. Туроу, С. Фішер, Т. Шульдц, Т. Кір'ян
Надбання всього суспільства, що формується в результаті навчання людей в молодому віці та забезпечує підвищення продуктивності праці впродовж усієї трудової діяльності людини	К. Еррод, Р. Лукас, П. Ромер, Р. Солоу
Форма виразу продуктивних (виробничих) сил людини на постіндустріальній стадії розвитку суспільства з соціальноорієнтованою економікою ринкового типу	С. Дятлов, А. Корицький, М. Критський
Якісна характеристика робочої сили	Н. Маруцак, Т. Разумова, С. Роцін
Особливий різновид трудових ресурсів	В. Щетинін
Результат інвестицій та нагромаджень у вигляді здоров'я, знань, навичок, здібностей, що використовуються для отримання корисного результату через їх реалізацію за допомогою інтелектуальної праці	В. Поплавський, Ж. Поплавська
Капітал (уречевлена вартість), що сформовані людиною завдяки її освітньому рівню, кваліфікації, знанням та який може давати віддачу	Н. Голікова, Л. Михайлова
Здатність приносити дохід (віддачу) його носію у всіх сферах діяльності в результаті інвестицій та нагромаджень у вигляді здоров'я, знань, навичок, здібностей, умінь тощо	С. Боднар, О. Бородіна, О. Грішнова, Т. Давидюк, Р. Чорний

*Джерело: узагальнено автором на основі*

їнських учених класифікацію чинників формування людського капіталу запропонувала О. Грішнова (табл. 2).

Таблиця 2  
Класифікація чинників формування людського капіталу

Класифікаційна ознака	Групи чинників
За фазами відтворення	- формування людського капіталу; - використання людського капіталу.
За характером впливу в процесі відтворення	- інтенсивні; - екстенсивні.
За рівнем впливу	- макроекономічні; - мезоекономічні; - мікроекономічні; - особисті.
За характером впливу	- прямі; - непрямі.
За результатами впливу	- позитивні; - негативні.
За змістом	- науково-технічні; - політико-правові; - демографічні; - соціальні; - культурні; - економічні; - організаційно-економічні; - екологічні.

Джерело: узагальнено автором на основі [2, с. 57-58]

Не менш вагомий внесок у класифікацію чинників формування людського капіталу зробила В. Антонюк, яка виділила низку економічних, соціальних, інституціональних та екологічних чинників [3, с. 41]. Зокрема, К. Васильська і Л. Гнатишин чинники формування сільського людського капіталу поділяють на зовнішні (економічні, податкова політика держави, державне регулювання у сфері трудових відносин, науково-технічний прогрес, соціально-культурні, техніко-технологічні, демографічні, національні та культурно-освітні, кадрова політика підприємств-конкурентів) та внутрішні (психологічні, морально-етичні, стратегія підприємства, кадрова політика підприємства, організація праці, фінансові можливості підприємства, маркетингова діяльність, професійно-кваліфікаційні вимоги, джерела покриття кадрової потреби) [4, с. 36].

Незважаючи на те, що людські ресурси визначаються одним із видів економічних активів, чітка і єдина класифікація елементів, що утворюють людський капітал, відсутня, а щодо складових елементів людського капіталу, як і щодо його визначення, існує достатньо різних поглядів.

Зокрема, В. Антонюк у структурі людського капіталу на мікрорівні виокремлює чотири складові: знання та продуктивні здібності, здоров'я, мотивація, мобільність [3, с. 27]. Як сукупність освіти, здоров'я, здібностей, професійної мобільності розглядає людський капі-

тал Б. Генкін [5, с. 65-105]. Російські вчені А. Добринін і С. Дятлов виокремлюють живий капітал (знання, відтворені в людині); неживий капітал (знання, відтворені у фізичних, матеріальних формах); інституціональний капітал («складається з живого і неживого капіталу, пов'язаний з виробництвом послуг, що задовольняють колективні потреби суспільства», або інститути, що сприяють ефективному використанню всіх видів капіталу) [6, с. 44].

Розрізняють також споживацький і виробничий капітал. Споживацький людський капітал створює потік послуг, що споживаються безпосередньо і тим самим сприяють зростанню суспільної корисності. Виробничий людський капітал створює потік послуг, що мають практичне застосування у виробництві і тим самим сприяють суспільній корисності [7, с. 43-44]. За іншим підходом у структурі людського капіталу виокремлюють основні активи (фонди), до яких зараховують: інтелектуальний капітал; фонд підготовки на виробництві; фонд здоров'я; фонд міграції; фонд економічно значущої інформації; фонд мотивації економічної діяльності; фонд підприємництва та інші [7, с. 85]. У більш розгорнутому вигляді до основних складових людського капіталу відносять: освіту і професійну підготовку, поінформованість; фізіологічні характеристики особистості і стан здоров'я; професійну та географічну мобільність; психологічні характеристики особистості, що суттєво впливають на потреби, мотивацію, цінності [8]. Інші до основних складових людського капіталу зараховують природні здібності (здоров'я, творчі схильності тощо), а також самостійно нагороджені (набуті в результаті життєвого досвіду) та розвинуті ним унаслідок інвестування в освіту, професійну підготовку та оздоровлення [9, с. 73].

На основі узагальнення наявних поглядів нами виділено п'ять основних складових елементів формування людського капіталу: природні складові; якості, здобуті навчанням; якості, набуті практичною діяльністю; психологічні якості; мобільність особистості (рис. 1), а також визначено сфери застосування людського капіталу: матеріальне виробництво, нематеріальне виробництво, наука і наукове обслуговування, управлінська сфера, політична сфера.

Аграрні підприємства належать до сфери матеріального виробництва, в якій виділено людський капітал із менеджерськими задатками та людський капітал з виконавчими здібностями, тобто ці підприємства потребують персоналу з різноманітними задатками.

Такі природні складові людського капіталу, як генетична спадковість, рівень і спосіб життя, стан навколишнього середовища, визначають здоров'я його носія, що характеризується фізичною, розумовою, психічною спроможністю людини до трудової діяльності, а також спроможністю витримувати сучасну інтенсивність праці та інші її вимоги до праців-

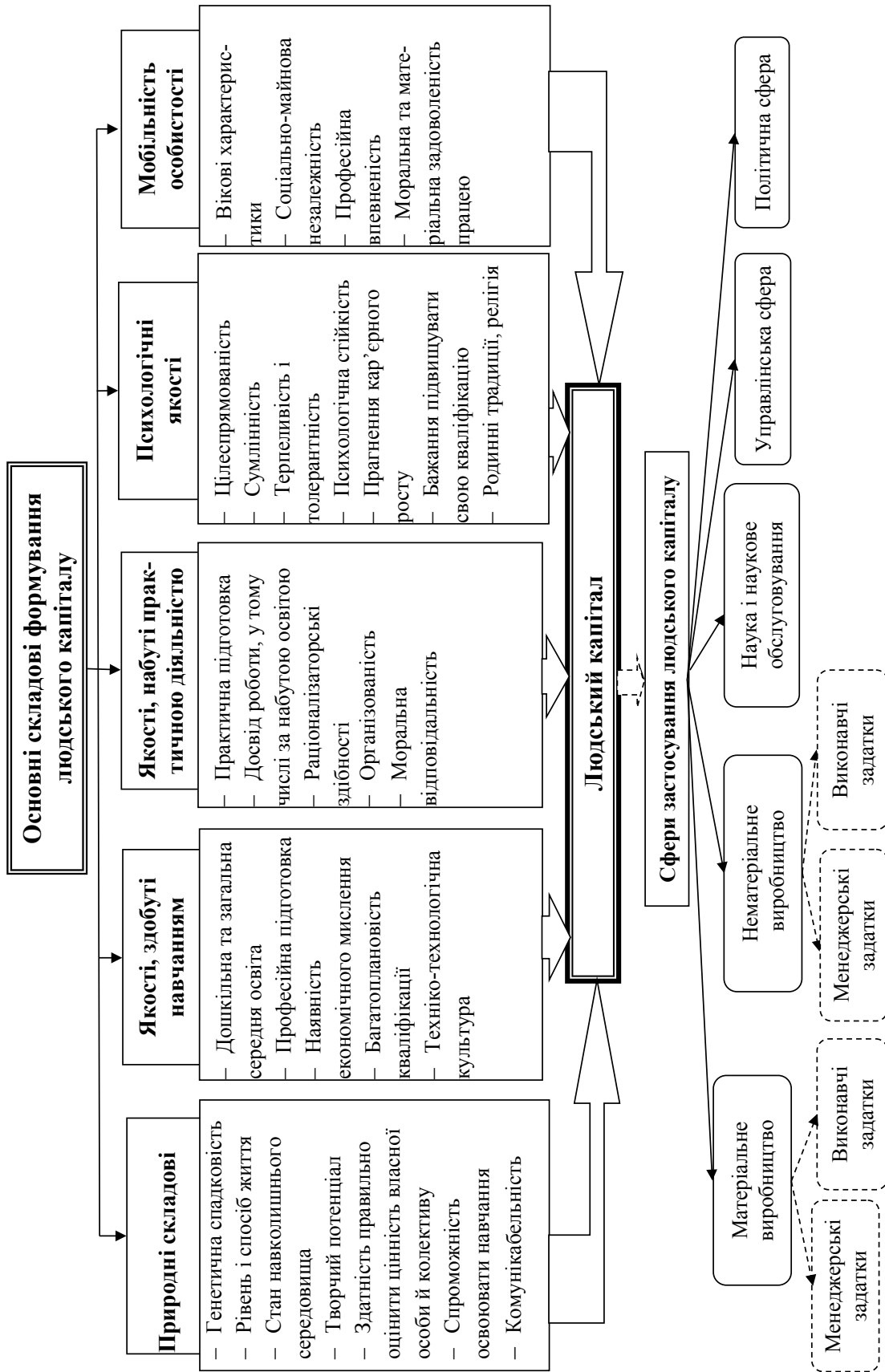


Рис. 1. Модель формування людського капіталу

Джерело: власна розробка автора



ника (наприклад, концентрація уваги, швидкість реагування тощо).

Це – вроджений елемент людського капіталу, який, за оцінками експертів, залежить від таких умов формування, як стан системи охорони здоров'я, на 10%, соціоекологічного середовища – на 20%, спадковості – на 20%, способу життя – на 50% [10]. Особливістю людського капіталу молоді є те, що елемент здоров'я у цій віковій категорії здебільшого характеризується найкращими показниками порівняно з іншими категоріями населення, що проявляється меншою кількістю днів втрати працездатності і для підприємств-роботодавців є важливим.

На якісні складові людського капіталу аграрних підприємств безпосередньо впливають, на нашу думку, такі соціально-економічні чинники, які склалися в аграрній сфері:

- зниження якості відтворення робочої сили;
- зростаюча депопуляція сільського населення;
- високий рівень безробіття серед сільського населення, як зареєстрованого, так і прихованого;
- неналежне ставлення до підбору кваліфікованих працівників;
- низький рівень фінансування науки, культури, освіти, медицини тощо.

Людський капітал втілюється в особистості свого носія та може зменшуватися під впливом морального або фізичного зношування й збільшуватися (накопичуватися) залежно від інвестування.

**Висновки.** Людський капітал – це складне соціально-економічне явище, процес формування, розвитку та використання якого охоплює усі етапи життєдіяльності людини та різні сфери суспільного життя. Він відображає суть і результати процесу інвестицій та нагромаджень у вигляді здоров'я, знань, умінь, здібностей, мотивації, мобільності та інших якостей працівників, що в процесі їх реалізації у виробничій

сфері та у позавиробничій діяльності генерують дохід. Основними складовими елементами формування людського капіталу є: природні складові; якості, здобуті навчанням; якості, набуті практичною діяльністю; психологічні якості; мобільність особистості. Також на якість формування людського капіталу аграрних підприємств впливають низка соціально-економічних чинників, які склалися в аграрній сфері.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Теорія, політика та практика сільського розвитку / за ред. доктора екон. наук, чл.-кор. НАНУ О.М. Бородіної, доктора екон. наук, чл.-кор. УААН І.В. Прокопи ; НАН України, Ін-т екон. та прогнозів. – К., 2010. – 376 с.
2. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
3. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально-економічна оцінка та забезпечення розвитку : монографія / В.П. Антонюк. – Донецьк : Ін-т екон. пром-сті НАН України, 2007. – 347 с.
4. Васьківська К. Значення людського капіталу в розвитку сільського господарства / К. Васьківська, Л. Гнатишин // Вісник Львівського національного аграрного університету : економіка АПК. – 2009. – № 16(1). – С. 34-40.
5. Генкин Б.М. Экономика и социология труда / Б.М. Генкин. – М. : НОРМА-ИНФРА-М, 2000. – 399 с.
6. Добрынин А.Н. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А.Н. Добрынин, С.А. Дятлов. – СПб. : Наука, 1999. – 309 с.
7. Дятлов С.А. Основы теории человеческого капитала / С.А. Дятлов. – СПб. : Изд-во СПб УэФ, 1994. – 276 с.
8. Ванкевич В.Е. Экономические отношения занятости: закономерности развития и регулирования / В.Е. Ванкевич. – Мн. : БГЭУ, 2000. – 15 с.
9. Кір'ян Т. Людський капітал в історії економічної думки / Т. Кір'ян // Економіка України. – 2008. – № 9. – С. 64-73.
10. Головінов О.М. Людський капітал у системі виробничих відносин : монографія / О.М. Головінов. – Донецьк : ДонДУЕТ, 2004. – 161 с.