

65.9 (4ЧКР) 321-434-640
М-69

УДК 338.43
ББК 65.05
М 69

Рекомендовано Вченою радою Сумського національного аграрного університету (протокол №4 від 24.11.2003 р.)

Рецензенти:

В.Я. Амбросов, доктор економічних наук, професор, член-кореспондент УААН, завідувач відділу науково-виробничих формувань Інституту аграрної економіки УААН;

С.М. Ілляшенко, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри маркетингу Сумського державного університету;

С.М. Козьменко, доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри управління та ЗЕД Української академії банківської справи

Михайлова Л.І.

М 69 Економічні основи формування людського капіталу в АПК. – Суми: Видавництво «Довкілля», 2003. – 326 с.
ISBN 966-8078-26-8.

Пропонована монографія – одне із перших комплексних досліджень проблем формування, розвитку та реалізації людського капіталу в АПК. У книзі досліджується теоретична сутність людського капіталу як соціально-економічної категорії, аналізуються методичні підходи до оцінки та характеристики його основних елементів; виявляються тенденції у кадровому забезпеченні сільськогосподарських підприємств як основи формування людського капіталу, окреслюються основні передумови та чинники ефективного формування і використання людського капіталу в сільських регіонах, а саме їх соціальний розвиток, кваліфікований менеджмент агроформувань та розвиток господарств населення. Обґрунтовується необхідність формування стратегічного менеджменту людського капіталу на рівні підприємств, а також його інвестування як фактору підвищення продуктивності праці та економічного зростання АПК.

Для наукових працівників, викладачів, аспірантів та студентів вищих закладів аграрної освіти, керівників аграрної сфери різних рівнів управління, менеджерів та всіх, кого цікавлять проблеми ефективного розвитку АПК.

ББК 65.05



© Михайлова Л.І., 2003
© БНВП "ЕОНС",
Видавництво "Довкілля", 2003

ЗМІСТ

Вступ	6
1. Теоретико-методологічні основи людського капіталу	9
1.1. Людський капітал у системі соціально-економічних категорій	9
1.2. Характеристика та оцінка складових людського капіталу	25
1.3. Умови формування та реалізації людського капіталу сільського господарства	41
2. Кадрове забезпечення аграрного сектора економіки як основа формування людського капіталу в АПК	59
2.1. Основні тенденції в забезпеченості сільськогосподарських підприємств спеціалістами та їх прогнозування на перспективу	59
2.2. Організаційно-методичний механізм кадрового забезпечення сільського господарства	101
2.2.1. Характеристика основних методичних підходів до обґрунтування та визначення потреби у спеціалістах	101
2.2.2. Визначення критеріїв обґрунтування потреби регіонів у спеціалістах аграрної сфери	112

2.2.3. Формування управлінської вертикалі згідно освітньо-кваліфікаційних рівнів підготовки спеціалістів аграрної сфери	120
2.3. Управління кадрами в сільськогосподарських підприємствах	123
3. Розвиток соціальної сфери сільських регіонів як передумова формування та використання людського капіталу АПК	147
3.1. Тенденції розвитку соціальної інфраструктури села	147
3.2. Зарубіжний досвід управління соціальним розвитком сільських регіонів	165
3.3. Вдосконалення соціального розвитку регіонів як основи формування та розвитку людського капіталу в АПК	171
4. Роль менеджменту сільськогосподарських підприємств в ефективному управлінні людським капіталом в АПК	185
4.1. Роль керівників та спеціалістів в реалізації людського капіталу організацій	185
4.2. Стилї та методи управління в аграрних формуваннях	197

4.3. Зарубіжний досвід ефективного управління сільськогосподарськими підприємствами та перспективи його застосування в Україні	211
5. Особисті підсобні господарства населення як основа відтворення людського капіталу	225
5.1. Сутність та класифікація особистих підсобних господарств населення	225
5.2. Ефективність розвитку особистих підсобних господарств	233
5.3. Значення господарств населення в інституційній економіці для формування і розвитку людського капіталу АПК	244
6. Перспективи розвитку людського капіталу АПК в інституційній економіці України	255
6.1. Стратегічний менеджмент людського капіталу підприємств	255
6.2. Інвестування людського капіталу як фактор економічного зростання АПК	278
6.3. Людський капітал і продуктивність праці	290
Список використаної літератури	306

ВСТУП

Це видання є результатом багаторічних досліджень автора, які присвячувалися одному з найголовніших чинників ефективного функціонування сільського господарства – проблемі його кадрового забезпечення, а також комплексу інших чинників, які сприяють формуванню, відтворенню, розвитку та реалізації людського капіталу сільського господарства.

Безперечно, ця книга містить також узагальнення думок вітчизняних і зарубіжних вчених з досліджуваної проблеми, результати міркувань та дискусій з талановитими людьми щодо практичного її вирішення. Ця книга також є певною мірою результатом викладання автором навчальних дисциплін “Соціологія та психологія праці”, “Управління сільськогосподарським виробництвом” в Харківському національному аграрному університеті ім. В.В. Докучаєва та “Управління трудовими ресурсами”, “Управління персоналом”, “Менеджмент” та інших управлінських дисциплін в Сумському національному аграрному університеті.

Насамперед, це дослідження є спробою автора узагальнити підходи до визначення головних чинників розвитку сільського господарства країни, зокрема концептуальних засад, які формують та забезпечують ефективне використання всіх виробничих ресурсів шляхом виділення найголовнішого з них – людського капіталу, а також спробою привернути увагу науковців, практиків і урядовців до цієї проблеми.

Історія суспільно-економічного розвитку багатьох країн свідчить, що після переживання ними глибоких кризових явищ, війн та катаклізмів, які зумовлюють знищення переважної більшості всього матеріального капіталу, саме завдяки збереженим суб’єктивним знанням про застосування машин і механізмів, здатності людей

отримувати та створювати об'єктивні знання відбувалося відтворення втраченого матеріального багатства.

Знання рівня, структури і розвитку запасів людського капіталу в народному господарстві стає необхідним сьогодні для постановки та вирішення цілої низки загальноекономічних проблем та прийняття макроекономічних рішень.

Ситуація в аграрному секторі економіки нашої країни може позитивно змінитися тільки тоді, коли на всіх рівнях його управління сформується розуміння важливості проблеми людського капіталу, необхідності забезпечення умов для його збереження, розвитку та реалізації.

Головною науковою метою нашого дослідження є проведення комплексного системного аналізу сутності людського капіталу, його місця та ролі в економічному зростанні АПК, виявлення і аналіз основних чинників його формування, розвитку та реалізації, а на цій основі – визначення пріоритетних напрямків ефективного стратегічного управління розвитком людського капіталу сільського господарства.

Категорія людського капіталу, хоча і є відносно новою у дослідженнях вітчизняних вчених та вчених країн пострадянського простору, все ж отримує визнання та має всі підстави для розвитку на основі багатьох досліджень вчених, що приходили до висновку щодо ролі людського фактора в ефективному використанні виробничих ресурсів, особливо в сільському господарстві.

Для того, щоб забезпечити підвищення ефективності сільськогосподарського виробництва, необхідно, перш за все, створити умови для повноцінного функціонування його людського капіталу. В розвитку вітчизняного аграрного сектора економіки постала проблема його кадрового забезпечення як у кількісному, так і якісному аспектах, що, у свою чергу, зумовлена демографічною ситуацією в країні (зокрема, в сільських регіонах),

погіршенням їх соціального розвитку, некваліфікованим менеджментом у значній частині агроформувань, іншими чинниками, що є наслідком трансформаційних процесів в економіці країни.

У зв'язку з цим формування стратегічного ефективного управління людським капіталом сільського господарства та інвестування його розвитку як фактора економічного зростання повинні сприйматися в суспільстві як найголовніша передумова виходу аграрного сектора країни з кризи. Зазначимо, що це стало провідною думкою, якою ми керувалися при викладенні результатів своїх досліджень.

Кожен автор розраховує на свого читача, і я хочу адресувати цю книгу тим, хто дійсно прагне до переосмислення основних передумов стратегічного зростання економіки України і аграрного сектора зокрема, хто опікується пошуком виходу сільського господарства з кризового стану, хто прагне покращити життя селян та відродити вимираючі сільські поселення.

Висловлюю свою щирю вдячність друзям, колегам та рідним за цінні поради, зауваження, підтримку і допомогу у виданні цієї книги.

Не претендуючи на остаточність суджень та висновків своїх досліджень, автор буде дуже вдячний тим читачам, які надішлють свої зауваження і пропозиції щодо їх вдосконалення та продовження на адресу Сумського національного аграрного університету.

1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

1.1. ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ КАТЕГОРІЙ

Історія суспільно-економічного розвитку багатьох країн засвідчує, що після переживання ними глибоких кризових явищ, війн та катаклізмів, які зумовлюють знищення переважної більшості всього матеріального капіталу, саме завдяки збереженим суб'єктивним знанням про застосування машин і механізмів, здатності людей отримувати та створювати об'єктивні знання відбувалося відтворення втраченого матеріального багатства.

У вітчизняній науковій літературі, а також серед науковців колишніх країн Радянського Союзу, в останні роки все частіше застосовується та аналізується категорія людського капіталу (*human capital*). Це обумовлено, на нашу думку, декількома факторами.

По-перше, зміна суспільного порядку та отримання незалежності в більшості країн постсоціалістичного простору сприяли інтеграції економічних досліджень науковців країн з розвиненими ринковими та перехідними (транзитивними) економіками, відкрили доступ до вивчення наукових досягнень тих країн, які вже не одне десятиріччя функціонують в системі ринкової інституціональної економіки та в яких саме людський капітал сприймається та визначається як найважливіший елемент їх національного багатства.

По-друге, передумовою результативного наукового співробітництва, інтеграції у світове наукове співтовариство та взаєморозуміння в наукових колах є обов'язкове застосування однозначних термінів та оперування точно визначеними науковими категоріями.

По-третє, застосування загальноприйнятих у плановій економіці категорій "робоча сила", "трудові ресурси", "кадри", а в останні роки і категорії персоналу в сучасних

умовах не можуть повною мірою охарактеризувати та оцінити одну з найважливіших складових потенціалу організації, тобто окремого суб'єкта інституціональної економіки, що забезпечується і наявними трудовими ресурсами. Спробуємо детальніше викласти свої міркування.

Згідно чинного законодавства України, трудові ресурси – це частина населення країни, яка володіє необхідним фізичним розвитком, знаннями та практичним досвідом для роботи в народному господарстві. Тобто, до трудових ресурсів відносять все працездатне населення у працездатному віці (чоловіки 16-59 років та жінки 16-54 років), за винятком непрацюючих інвалідів війни та праці першої та другої груп, непрацюючих осіб у допенсійному віці, які отримали пенсію за віком на пільгових умовах. До трудових ресурсів відносять чоловіків 60 і більше років, жінок 55 і більше років, а також підлітків молодше 16 років, які працюють в державних, кооперативних чи суспільних організаціях.

Таким чином, поняття трудових ресурсів в такому викладенні характеризує наявність, забезпечення ними об'єкту дослідження у більш широкому розумінні (країна, регіон), хоча, на нашу думку, є правомірним також застосування його для дослідження проблеми забезпечення та використання їх на рівні конкретної організації. Трудові ресурси є елементом ресурсного потенціалу кожного підприємства, а тому, за умови приведення їх до одного узагальнюючого показника ресурсного потенціалу, застосування іншого терміну у цьому разі є менш вдалим. Проте, зробити це з урахуванням показників їх багатосторонньої системи якісних характеристик практично не видається можливим.

Не так часто в науковій літературі та серед управлінців-практиків останнім часом застосовується поняття робочої сили. Цей термін є більш політекономічним, однак за часів

соціалістичного способу виробництва він також застосовувалося для характеристики забезпечення підприємств кадрами та ефективності їх використання.

Робоча сила – це здатність людини до праці, тобто сукупність її фізичних і духовних сил, що застосовуються нею в процесі виробництва.

В умовах ринкової економіки правомірною є дискусія про формування ціни робочої сили, достатньої для відтворення та розвитку здібностей людини до праці: здоров'я, освіти, професійної підготовки, що в сукупності формує поняття людського капіталу. У такому випадку дійсно застосування інших термінів є неприйнятним чи невдалим.

Кадри підприємств та організацій формуються і поповнюються за рахунок трудових ресурсів суспільства та виступають об'єктом кадрової роботи на підприємстві.

Під кадрами організації розуміють кваліфікованих працівників, які пройшли професійну підготовку та мають спеціальну освіту. До складу кадрів не відносять тимчасових, сезонних, позаштатних працівників та працівників за сумісництвом. Як правило, кадри в організації поділяють на дві групи: кадри управління та робітничі кадри. При плануванні роботи з кадрами в організації інколи виділяють, наприклад, облікові кадри, кадри обслуговування тощо, акцентуючи, таким чином, увагу на різних рівнях їх професійної підготовки та видів діяльності.

Останнім часом широке застосування отримало поняття персоналу (можливо, під впливом вивчення іноземної наукової літератури).

Персонал – це особовий склад підприємства, організації, або частина цього складу, яка являє собою групу за професійними чи іншими ознаками. Наприклад, виділяють персонал обслуговуючий, виробничий, управлінський тощо. Це поняття застосовується, в основному, при

плануванні та здійсненні практичних заходів щодо покращення якісних характеристик працівників організації і (в меншій мірі) при проведенні наукових досліджень.

Категорія людського капіталу є більш повною та правомірною для її ширшого застосування при характеристиці та оцінці рівня розвитку особистості, домогосподарства, організації, певної території, сектора економіки чи держави в цілому. Саме в терміні “людський капітал” набагато доступнішим є розуміння тих процесів, що відбуваються у сфері праці та виробництва, у т.ч. і сільському господарстві.

Знання рівня, структури та розвитку запасів людського капіталу в народному господарстві стає необхідним сьогодні для постановки та вирішення цілої низки загальноекономічних проблем та прийняття макроекономічних рішень.

З початку 1990-х рр., тобто в час набуття Україною незалежності та проголошення її курсу на формування соціально орієнтованої ринкової економіки, держава значною мірою самоусунулася від ролі організатора та координатора розвитку багатьох соціальних і економічних процесів в аграрному секторі економіки.

Основними, найбільш вразливими наслідками такого “державного” відсторонення від передумов формування людського капіталу сільського господарства стали:

- зниження чисельності зайнятих у сільськогосподарському виробництві суспільного сектора економіки;
- одночасне розширення кількості господарств населення, які є виробниками сільськогосподарської продукції, до масштабу загального охоплення сільського населення як передумови його виживання;
- погіршення демографічної ситуації, особливо в сільських регіонах, як однієї з основ кількісного зростання носіїв людського капіталу;

- значне зниження заробітної плати та доходів сільського населення порівняно з іншими групами населення до рівня неможливості відтворення кваліфікованої робочої сили як здібності людського капіталу;
- погіршення умов соціального забезпечення, у т.ч. і можливостей задоволення соціальних потреб для повноцінного формування людського капіталу;
- руйнування системи кадрового забезпечення сільського господарства, у т.ч. підготовки, закріплення та підвищення кваліфікації кадрів як однієї з першочергових умов формування високоякісних характеристик людського капіталу.

Таким чином, визріла проблема необхідності комплексного, інституціонального аналізу проблем визначення сутності, формування та реалізації людського капіталу сільського господарства, дослідження та приведення в дію тих факторів, які є визначальними для цього в умовах формування ринкової соціально орієнтованої економіки України.

Поява теорії людського капіталу свідчить про зростаючу увагу до ролі нематеріального (неуречевленого) накопичення для розвитку людства.

Концепція розвитку людства і виходить з визнання неможливості оцінки суспільного прогресу шляхом збільшення грошового доходу чи приросту матеріального багатства. Такі макроекономічні показники, як накопичення національного багатства та середньодушовий дохід, не можуть виступати адекватними характеристиками суспільного розвитку, тому що при цьому важко виявити (засвідчити, визначити) вплив інтелектуального капіталу на соціально-економічні процеси.

Фактично ще два сторіччя тому назад Адам Сміт у своїй основній праці “Дослідження про природу і причини багатства народів” зазначав, що покращення навичок

працівників є основним джерелом економічного прогресу. “Зростання продуктивності корисної праці залежить, передусім, від підвищення вправності та вміння працівника, а потім від покращення машин та інструментів, за допомогою яких він працює” [137, с. 490]. Він також наголошував на тому, що інвестиції в людей та сформовані завдяки цьому навички впливають на їх доходи і структуру заробітної плати [137, с. 9].

Відродження концепцій людського капіталу почалося у США в середині ХХ ст., коли, разом із зростанням ролі освіти як економічного процесу, вони набули широкого розповсюдження. Починаючи з відомих праць американських економістів (Т. Шульц /1959 р./, М. Боуен /1968 р./, Г. Беккер /1964 р./, У. Баумоль /2001 р./), концепція людського капіталу знайшла своє відображення у дослідженнях європейських економістів (В.Хоффман /1963 р./, Крюг /1967 р./, Г. Бартельс /1999 р./, М. Боон /2000 р./), а також російських (С. Валентей, Л. Нестеров /1999 р./, А. Олійник /2000 р./, Р. Нуреев /2000 р./, Р. Капельошніков /2001 р./,) та українських вчених (С. Пирожков /1992 р./, Е. Лібанова /1995 р./, М. Долишній /1999 р./, В. Куценко /2000 р./, О. Грішнова /2001 р./, Ф. Зінов'єв /2000 р./, І. Джаїн /2001 р./) та інших.

Американський вчений економіст Теодор Вільям Шульц по праву вважається батьком концепції людського капіталу. Саме за новаторські дослідження, присвячені проблемам економічного зростання країн, що розвивалися, та відкриття того, що інвестиції в освіту (тобто в один із основних елементів людського капіталу) виступають вирішальним фактором суспільного прогресу, Т. Шульцу та А. Льюїсу у 1979 р. було присвоєно Нобелівську премію з економіки [105]. Згідно його концепції, освітній рівень населення визначає його здатність застосовувати інформацію і технології для подальшого розвитку та структурної перебудови суспільства. У своїй праці

“Інвестиції в людський капітал” він зазначав, що для країн з низьким рівнем розвитку інвестиції в людський капітал та сільське господарство є набагато важливішими, ніж капіталовкладення в машини та заводи [202].

Необхідно зазначити і те, що Т. Шульц вважається першим вченим, який узагальнив аналіз впливу інвестицій на продуктивність праці в галузі сільського господарства [105]. Т. Шульц та його учні довели, що американська економіка впродовж тривалого часу отримувала більш вищі прибутки від людського капіталу, а ніж від уречевленого. Формування та розвиток людського капіталу Т. Шульц вбачав у розвитку здібностей та знань, які надаються шкільною освітою, навчанням на робочому місці, зміцненням здоров'я і зростаючим запасом економічної інформації [202, с. 64].

Важливий внесок у формування теорії людського капіталу, поряд з її фундатором Т. Шульцем, зробив його послідовник Гарі Беккер, який формалізував її в теорію інвестування освіти шляхом всебічного емпіричного аналізу інвестицій у знання. У своїй фундаментальній праці “Людський капітал: теоретичний і емпіричний аналіз” Г. Беккер виявляє та підтверджує зв'язок між людським капіталом та доходами його носіїв. Тобто, приймаючи рішення про інвестиції в освіту, здоров'я чи професійну підготовку, людина свідомо збільшує свій капітал, орієнтуючись на окупність та прибутковість цих заходів у майбутньому [171]. За популяризацію ідей теорії людського капіталу у 1992 р. Г. Беккеру була присуджена Нобелівська премія в галузі економіки.

Грунтовні дослідження проблем накопичення матеріального багатства та передумов його відтворення були проведені американським вченим Дж. Кендриком, однак вони стосувалися проблеми формування сукупного капіталу США, включаючи як речову, так і неречову його

частини. Виходячи з такого посилання, людський капітал також може містити і речовий, і неречовий елементи [60].

Досліджуючи проблеми накопичення та розвитку людського капіталу, Г. Боуен вказував, що він складається з набутих знань, навичок, мотивації й енергії, якими наділені людські істоти і які можуть використовуватися впродовж певного часу з метою виробництва товарів та послуг [174].

Значна увага до теорії людського капіталу приділялася західноєвропейськими вченими, особливо у післявоєнний період.

Так, у передмові до видання “Інвестиції в людей: економіка якості населення” Е. Бойтхер пояснює основні передумови “німецького економічного дива (післявоєнного відродження західнонімецької економіки) – за умови зруйнування матеріального капіталу, але збереження суб’єктивних знань людей, накопичених знань у бібліотеках та розуміння їх цінності вдалося за відносно обмежений відрізок часу відтворити втрачений капітал [201, с. 7].

Він зазначає, що володіння “гуманним” капіталом є набагато важливішим, ніж володіння матеріальним капіталом, оскільки перший виступає передумовою кваліфікованого застосування матеріального капіталу. Не можна не погодитися з висновками вченого і про те, що людина, яка хоче збільшити своє матеріальне багатство, матеріальний капітал, має спочатку інвестувати у свої знання, навички та здібності. Водночас той, хто вже володіє матеріальним капіталом, має ризик його втратити, якщо не буде оновлювати свої знання, підтримувати своє здоров’я, розвивати здібності, тобто постійно інвестувати в людський капітал.

Досліджуючи структуру та основи створення людського капіталу в сільському господарстві Німеччини, деякі вчені розглядають людський капітал як сукупність економічно значущих та застосовуваних здібностей, знань і форм

поведінки особистості чи груп особистостей. Характеризуючи важливість людського капіталу, Г. Бартельс зазначає, що людина, як носій людського капіталу, спочатку має бути освіченою, перш ніж вона може взяти участь у процесі продуктивного виробництва [169, с. 15].

При визначенні та обмеженні поняття людського капіталу ми знаходимо деякі відмінності у тлумаченні цієї категорії, хоча більшість вчених взагалі не наводять точного формулювання цього поняття. І це стосується як ранніх досліджень в галузі людського капіталу, так і наукових праць, виданих вже в останні десятиріччя.

Депо обмеженим вважаємо тлумачення людського капіталу Ф. Махлупом, який трактував його як категорії здібностей (активностей), що формуються у процесі освіти. Згідно з англосаксонським трактуванням поняття освіти та здібностей він розподілив їх на вісім груп: освіта домашня, освіта шкільна, набуття досвіду на роботі, приписи церкви, тренування у збройних силах, освіта через телебачення, самоосвіта, знання з досвіду [189]. Це викладення робить зрозумілим те, що обмеження поняття людського капіталу не може переноситися окремо на формальне навчання без його комплексного економічного та соціального взаємозв'язку з іншими формами розвитку здібностей.

Викладаючи сутність людського капіталу, Е. Долан і Д. Ліндсей виходять з розуміння його як сукупності розумових здібностей, що здобуваються внаслідок формального навчання, освіти або на основі практичного досвіду, узагальнюючи, звісно, різні їх види [40, с. 256,445].

Як ми вже зазначали, категорія людського капіталу отримала своє поширення та увагу в наукових дослідженнях вчених країн пострадянського простору тільки в кінці ХХ ст.

Вивчаючи західні теоретико-економічного зростання, російський вчений Н. Капелюк продовжував при



цьому з важливістю та розумінням людського капіталу, характеризуючи його як запас знань, здібностей і мотивації, що є в кожного [57, с. 4]. Він одним із перших російських вчених трактував людський капітал з урахуванням мотивації та енергії індивіда, підтверджуючи, таким чином, висновки Г. Боуена.

Під людським капіталом Р. Нурсєєв розуміє сукупність усіх продуктивних якостей працівника. На його думку, це поняття містить набуті знання, навички, а також мотивацію та енергію, що застосовуються для виробництва економічних благ. При цьому людський капітал ним сприймається також як запас, що може накопичуватися та бути джерелом більш високого доходу у майбутньому [107].

Відомий російський дослідник в галузі людських ресурсів С. Дятлов подає розширене тлумачення категорії людського капіталу, характеризуючи його як сформований у результаті інвестицій і накопичений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується у тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці, тим самим впливаючи на зростання доходів (заробітків) даної людини [44, с. 83].

О.А. Грішнова однією з перших вітчизняних вчених найбільш ґрунтовно дослідила проблеми формування та розвитку людського капіталу на різних рівнях: сім'ї, мікроекономічному рівні (підприємства), мезоекономічному (регіону) і макроекономічному рівні (країні в цілому) [34, с. 47.], а також визначила (відповідно до рівнів) основні чинники його зростання.

Слід зазначити, що такий підхід у дослідженні людського чиннику як фактора виробництва застосовував також відомий український вчений М.І. Долішній. Аналізуючи структуру та якість трудового потенціалу, він

виділяє загальнодержавний, регіональний (галузевий) та індивідуальний рівні його розвитку [59].

В.А. Кісельов для характеристики здібності керівника застосовує адаптоване ним визначення потенціалу як сукупність специфічних знань та здібностей використовувати їх у щоденній роботі при управлінні підприємством. Одночасно, аналізуючи можливості його збільшення, він оперує терміном величини людського капіталу, ототожнюючи його із категорією потенціалу [61].

Сутність і важливість людського капіталу доцільно розглядати, на нашу думку, також з декількох позицій. Так, з точки зору окремої особистості як носія (володаря) людського капіталу, він у першу чергу може виступати як можливість збільшення доходів. Людський капітал при цьому необхідно розуміти як оцінку потенціалу, здібності особистості отримувати доход.

Тобто, людський капітал – це капітал, що сформований людиною також завдяки її освітньому рівню, кваліфікації, знань та який може давати віддачу. Людський капітал містить також і природжені (фізичні, інтелектуальні) здібності і таланти, які і є підставою для його накопичення та розвитку. Таким чином, чим вищим є людський капітал, виражений рівнем освіти, кваліфікації, знань, досвіду, тим більші можливості людини до продуктивної високоякісної праці, яка, відповідно, краще винагороджується. Людський капітал також може розглядатися як оцінка потенційної здібності особистості приносити доход.

Застосовуючи цей підхід з позиції окремої організації чи держави в цілому, можна характеризувати їх людський капітал як здібність більш ефективного виробництва продукції вищої якості. Поняття людського капіталу може застосовуватися також і для певного адміністративного регіону. І в цьому ми цілком погоджуємося з М.І. Долішнім, О.А. Грішнвою та іншими вченими.

Однак, у відомих нам вітчизняних наукових працях та результатах досліджень в галузі людського капіталу ми не знайшли спроби визначення розміру людського капіталу окремої галузі національної економіки, зокрема сільського господарства. Необхідно зазначити, що дослідження людського капіталу в галузі сільського господарства здійснювалися у переважній більшості іноземними вченими [201, 202, 169, 12], а у зазначених працях вітчизняних вчених залишилися поза увагою.

Проте, людський капітал сільського господарства має певні особливості, які зумовлюються специфікою сільськогосподарського виробництва у транзитивній економіці: багатоукладністю, триваючою трансформацією організаційно-правових форм господарювання, великим значенням особистих підсобних господарств для відтворення, накопичення, збереження та реалізації людського капіталу.

Не можна не погоджуватися з тим, що людський капітал є капіталом, оскільки стає джерелом майбутніх доходів, джерелом задоволення інших потреб (соціальних, моральних, творчих). Людським він називається тому, що його володарем є людина, особистість. Саме теорія людського капіталу пояснює, чому освіта, знання, досвід впливають на оплату праці, на її винагороду.

Аналізуючи саму назву цієї теорії, можна поставити запитання: що є первинним – капітал взагалі чи людський капітал?

Слід зазначити на те, що К. Маркс у своїх дослідженнях відводив значне місце вивченню проблем, пов'язаних з аналізом соціально-економічної ролі людини як найманого працівника у системі капіталістичного виробництва, і прийшов висновку, що здатність людини до праці є головною продуктивною силою суспільства”, “справжнім багатством”, а все речове багатство є “швидкоплинним моментом суспільного відтворення” [71]. Продовжуючи

вивчення цих проблем та елементів основних факторів виробництва, В.І. Ленін вказував, що первинним елементом продуктивних сил суспільства є робітник, працюючий [67, с. 359]. Приділяючи важливе значення забезпеченості виробництва необхідними ресурсами, Е. Капелян все ж таки зазначав, що людина є первинним, головним елементом системи. Інші елементи є похідними; вони є втіленням живої чи уречевленої праці” [58, с. 80].

Ще в процесі становлення концепції людського капіталу у 50-60 рр. XIX ст. американський вчений Т. Шульц багато в чому виходив із теорії формування капіталу. І такий підхід є цілком логічним, оскільки теорія людського капіталу могла з’явитися тільки тоді, коли сформувалися всі необхідні передумови для її сприйняття та розуміння: історичні, правові, економічні, соціальні та інші.

Таким чином, приходимо до висновку, що поняття капіталу є похідним від людського капіталу, оскільки завдяки знанням, умінням, здібностям людини створюється капітал взагалі.

Процес використання людського капіталу можна розглядати по аналогії з освоєнням якогось ресурсу у народному господарстві; при цьому людина як носій людського капіталу повинна бути спочатку підготовлена (освічена), перш ніж вона може бути продуктивною для виробничого процесу. Теорія людського капіталу намагається аналізувати інвестиції в людський капітал по аналогії з інвестиціями в уречевлений капітал.

Поштовхом для підвищення зусиль у сфері дослідження ролі якісних характеристик людських ресурсів стало уповільнення процесів розвитку окремих країн. Як відповідь на це, з’являлися тези, які пояснювали невисокий рівень розвитку суспільства і організацій через недостатню відповідність рівнів кваліфікації робочої сили.

Впродовж декількох десятиріч значна кількість досліджень у розвинених країнах була присвячена спробі

пояснити дійсну причину невідповідності економічного зростання суспільства та росту ефективності виробництва технологічним змінам та інвестиціям в основні виробничі фонди.

Вирішення цього очевидного парадоксу з концептуальної точки зору полягало у значному розширенні усталеного поняття – формування основного капіталу. Так, прийшли до висновку, що для забезпечення економічного зростання необхідні інвестиції в освіту, навчання, науково-дослідні роботи, розробку програмного забезпечення, маркетингові дослідження, а також інші види витрат з реорганізації виробництва та маркетингу, які спрямовані на більш ефективне використання технологій, тобто необхідні інвестиції у нематеріальні активи.

Необхідно зазначити, що суми загальних інвестицій у нематеріальні активи в США впродовж ХХ ст. фактично підтверджують важливість викладених гіпотез. Зростання нематеріальних інвестицій набуло форми необхідного накопичення нематеріального капіталу.

Подані в табл. 1.1 дані свідчать про те, що питома вага традиційних матеріальних фондів у загальній сумі основного капіталу в економіці США знизилася з 65,1 відсотків у 1929 р. до 46,5 відсотків у 1990 р., Відповідно, частка нетрадиційного, нематеріального капіталу (нематеріальних активів) зросла з 35 відсотків у 1929 р. до 53,5 відсотків у 1990 р. Таким чином, загальна оцінована вартість нематеріальних активів в економіці США у 1990 р. була вищою, ніж вартість матеріального капіталу (основних виробничих фондів).

Виходячи з приведених показників, приходимо до висновку про різке зниження показника капіталомісткості (основний капітал/ВВП) з 7,39 умовних одиниць у 1929 р. до 5,35 у 1973 р., хоча цей спад компенсувався зростанням капіталомісткості ВВП за рахунок нематеріальних активів: з 3,95 у 1929 р. до 5,3 умовних одиниць у 1973 р. Загальний

коефіцієнт відношення основного капіталу до ВВП за період 1929-1973 рр. мав тенденцію до зниження, а потім дещо зріс, тоді як витрати нематеріальних активів на виробництво ВВП стабільно зростали.

Таблиця 1.1

Структура та ефективність використання основного капіталу у США (1929-1990 рр.) [175, с. 8]

Показники	1929 р.	1948 р.	1973 р.	1990 р.
Питома вага в структурі основного капіталу, %				
Матеріальний капітал	65,1	57,8	50,2	46,5
Нематеріальний капітал	34,9	42,2	49,8	53,5
Капіталомісткість (основні фонди/ВВП)				
Матеріальний капітал / ВВП	7,39	6,25	5,35	5,85
Нематеріальний капітал / ВВП	3,95	4,57	5,30	6,73
Загальна вартість основних фондів / ВВП	11,34	10,82	10,65	12,58

Провести подібне дослідження на прикладі вітчизняної економіки, зокрема, в аграрному секторі, є дуже складним завданням з тієї причини, що тільки в останні роки з переходом на Національні стандарти бухгалтерського обліку останні визначили сутність нематеріального активу як немонетарного активу, що не має матеріальної форми, може бути ідентифікований та утримується підприємством з метою використання протягом періоду більше одного року (або одного операційного циклу, якщо він перевищує один рік) для виробництва, торгівлі, в адміністративних цілях чи надання в оренду іншим способом, класифікувавши основні їх групи [104, с. 263], а також стали відображати в балансах підприємств вартість нематеріальних активів, яка у переважної більшості суб'єктів господарювання є мізерною.

І хоча показники, які можуть бути отримані іншими дослідниками, дещо відрізняться від поданих вище, більшість висновків, на нашу думку, може зводитися до наступного: у країнах з найбільш розвинутою

індустріальною економікою (США, Японія) економічна вага та вплив інтелектуального капіталу на результативність господарювання перевищує основний матеріальний капітал. Більш того, навіть традиційне обладнання програм порівняно із зростанням кількості нематеріальних товарів (активів) (зокрема, програмного забезпечення).

Такі висновки у контексті появи “економічних знань” та змін у конкурентному середовищі не є підставою для підприємств щодо загального скорочення формування основних фондів (основного капіталу), однак мають схилити керівників до надання переваг нематеріальному інвестуванню.

Аграрна економіка і досі не займається проблемами вивчення взаємозв'язків інвестицій людського капіталу та їх певних основ, а також дослідженням впливу цих процесів на секторний економічний розвиток. Хоча окремі зміни людського капіталу (вік, досвід, освіта) і знаходять своє відображення в аналізі використання людських ресурсів, проте ігнорується значення сільськогосподарського людського капіталу у загальноекономічних питаннях. Особливо вони є недостатніми у вивченні взаємодії інвестицій в людський капітал та ділової активності. Це зумовлено в першу чергу складністю вимірювання та аналізу інвестицій в людський капітал, а також його результативності та віддачі.

Результати досліджень вказують на відставання рівня освіти керівників сільськогосподарських підприємств порівняно з іншими секторами народного господарства. Так, серед керівників сільгосппідприємств різних організаційно-правових форм господарювання в Сумській області на початок 2003 р. близько 20 відсотків не мали вищої освіти.

І хоча існує широке визнання того, що формування інтелектуального капіталу стало вирішальним фактором

економічного зростання і добробуту, знання та розуміння людством цього процесу, незважаючи на це, залишаються неповними, розсіяними і суб'єктивними. Співставлення рівня, структури і розвитку забезпеченості людським капіталом аграрного сектора відносно інших галузей народного господарства має зробити певний внесок у підвищення ефективності АПК.

Проте, велике значення та провідна роль у зміні такого становища у більшості країн належали державі, державному регулюванню функціонування її інституціональної економіки, всіх її структурних суб'єктів. Щодо ринку праці, де формується ціна людського капіталу, то у всіх індустріально розвинених країнах держава захищає інтереси працівників через встановлення гарантованого мінімального рівня оплати праці, який забезпечує якісне відтворення робочої сили та її конкурентноздатність). Це повністю стосується і людського капіталу сільського господарства та ринку праці в аграрній сфері.

1.2. ХАРАКТЕРИСТИКА ТА ОЦІНКА

СКЛАДОВИХ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

З метою формування загального уявлення про рівень соціально-економічного розвитку окремої країни, регіону чи певної галузі народного господарства необхідно застосовувати таку систему показників, які б були відносно простими, зрозумілими, співставними з міжнародними статистичними показниками та базувалися на достовірній і оперативній звітності.

В сучасних умовах переходу на реалізацію якісно нових факторів економічного зростання суспільства застосування таких макроекономічних показників, як внутрішній валовий продукт, середньодушовий рівень споживання, накопичений національний продукт не можуть, на думку С. Валентя та Л. Нестерова, повною мірою характери-

зувати це зростання, оскільки вони не враховують впливу “інтелектуального капіталу” на соціально-економічні процеси [25, с. 91].

У 60-х рр. ХХ ст. під егідою ООН вперше почали опрацьовуватися та реалізовуватися десятирічні програми розвитку світового суспільства. Для координації діяльності та розподілу коштів між країнами була створена спеціалізована міжнародна організація – ПРООН – Програма розвитку ООН (United Nations Development Program). Вже у 1990 р. в одній із перших доповідей ПРООН було введено поняття людського розвитку, яке характеризувало не тільки збільшення доходів людей, але й показники їх здоров’я, освіти, збереження навколишнього середовища, забезпечення свободи дії та слова, а також інших умов соціально-економічного розвитку. Для порівняння був запропонований індекс людського розвитку, а пізніше і скорегований механізм розрахунку індексу розвитку людського потенціалу (ІРЛП) [25, с. 91]. Зазначимо, що зараз цей показник є загально визнаним та застосовується в аналізі соціально-економічного становища окремих країн, регіонів та світу в цілому.

Очевидно, що характеризувати людський розвиток певного суб’єкта дослідження можна за допомогою безлічі показників. Саме тому для оцінки та визначення індексу людського розвитку були прийняті найбільш визначальні характеристики: довголіття, рівень освіченості (знань людей) та рівень добробуту життя. Концепції і принципи розрахунку індексу розвитку людського потенціалу були схвалені країнами-членами ООН. Згідно механізму визначення, цей показник акумулює дані про: очікувану тривалість життя народу на конкретну дату – від 25 до 85 років; освіченість дорослих (рівень знань) – від 0 до 100 відсотків як комбінація показників писемності дорослих (дві третини ваги) та середньої кількості років навчання (одна третина ваги); рівень добробуту, що визначається

через реальний внутрішній валовий продукт у розрахунку на душу населення – від 100 до 40000 дол. США згідно перерахунку купівельної спроможності національної валюти [25, с. 93; 36, с. 48]. Таким чином, індекс людського розвитку розраховується на основі трьох оцінок, кожна з яких має значення від 0 до 1.

Вважаємо за доцільне зазначити, що ми сходимося з багатьма авторами [25, 57, 34, 12] на сприйнятті індексу розвитку людського потенціалу як показника, що характеризує рівень розвитку людського капіталу певного об'єкта дослідження. Виходячи з розуміння сутності досліджуваної категорії, зупинимося та охарактеризуємо його складові, які забезпечують його формування, розвиток та ефективну реалізацію.

Потенціал людини значною мірою залежить від її здоров'я, здатності робочої сили задовольняти найнеобхідніші потреби людини, рівня її працездатності. Зміцнення здоров'я населення є важливим фактором розвитку людського капіталу. Саме тому ведення здорового способу життя і довголіття розширюють можливості людини, населення для накопичення знань, матеріальних благ, підвищення добробуту. Останнім часом у розвинених країнах широко пропагується (поширюється) здоровий спосіб життя, який схвалюється керівництвом багатьох організацій і навіть матеріально заохочується. В окремих країнах (Німеччина, США, Японія, Австрія) розширяються масштаби загальнонаціональних програм залучення населення до спортивної діяльності [25, с. 92]. Керівники вітчизняних сільськогосподарських підприємств, які ефективно функціонують, в сучасних умовах продовжують утримувати та фінансувати спортивні клуби і футбольні команди (наприклад, ТОВ “Псьол” Краснопільського району Сумської області), розуміючи, що це сприяє людському розвитку та зростанню продуктивної віддачі.

Другим чинником є рівень освіти, знань окремої особистості і населення в цілому, який безпосередньо формує якість та величину людського капіталу. Показники освіченості населення, працівників окремих організацій характеризують накопичений освітній, інтелектуальний та творчий їх потенціал. У шостому розділі даної роботи ми, як і більшість авторів, доводимо безпосередній та визначальний вплив рівня освіти працівників на продуктивність та ефективність відтворювального процесу. Характеризуючи освітній рівень сільськогосподарських працівників країни, слід зазначити, що станом на 1.01.2002 р. 12 відсотків з них закінчили вищі навчальні заклади освіти першого і другого рівнів акредитації (в середньому по народному господарству даний показник складає 24,2 відсотків), а 5,8 відсотків – вищі навчальні заклади освіти третього і четвертого рівнів акредитації (порівняно з середнім значенням у 21,5 відсотків, що в чотири рази менше). Тобто, частка освічених працівників в сільському господарстві є майже втричі нижчою, ніж в середньому по народному господарству в цілому та є найнижчою серед усіх його галузей [142, с. 390]. Наші дослідження показують, що за останнє десятиріччя питома вага висококваліфікованих працівників, зайнятих у сільськогосподарських підприємствах, за останнє десятиріччя знизилася більш ніж вдвічі [91, с. 128].

Добробут населення вимірюється показником середньодушового внутрішнього валового продукту. Рівень життя населення, за оцінками експертів ООН, визначається сумою його потреб та можливостями їх задоволення. Саме показник внутрішнього валового продукту у розрахунку на душу населення характеризує можливості людей задовольняти свої потреби і, звичайно, розширювати їх. Згідно міжнародних співставлень, середньодушовий валовий внутрішній продукт в Україні у 2001 р. становив 770 дол. США [142, с. 594], а у 1990 р. – 1230 дол. США.

Державна статистика України, починаючи з 1996 р., застосовує показник валової доданої вартості, який розраховується з отриманого валового продукту за мінусом матеріальних витрат, та додаванням амортизаційних відрахувань. Так, за період 1996-2000 рр. валова додана вартість у розрахунку на одну особу в Україні зросла з 1356 грн. до 2788 грн., або майже вдвічі, що показує позитивну динаміку економічних зрушень [142, с. 50]. Проте, на думку деяких вчених, використання показників доходів для характеристики рівня добробуту населення України на сьогодні виглядає недоречним, оскільки вони не відображають його реального рівня. Так, дані обстеження життя домогосподарств у 1999-2000 рр. за матеріалами Держкомстату України свідчать про перевищення витрат над доходами в середньому в 1,5 рази. Отже, хоча витрати опосередковано характеризують фактичне споживання, вони точніше визначають реальний рівень добробуту і можуть використовуватися як доходи [11, с. 2].

Спираючись на вищевикладені методологічні засади розрахунку індексу людського розвитку, проаналізуємо його на рівні країни в цілому, а також порівняно з іншими країнами світу. Індекс людського розвитку публікується раз на рік у “Звіті про людський розвиток” ООН з відставанням майже у два роки (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Індекс людського розвитку України
(в цілому та за основними компонентами) [36, с. 48]

Рік публікації звіту	Рік, що оцінюється	Рейтинг ЛР	Індекс людського розвитку	Індекс очікуваної тривалості життя	Індекс освіченості	Індекс ВВП
2001	1999	74	0,742	0,72	0,92	0,59
2000	1998	78	0,744	0,73	0,92	0,58
1999	1997	91	0,721	0,76	0,92	0,52
1998	1995	102	0,665	0,73	0,91	0,36

Виходячи з представленої динаміки індексу людського розвитку, можна зробити висновок про погіршення ситуації в Україні впродовж 1995-1999 рр. І хоча ці показники можуть містити в собі також вплив постійних змін методологічних підходів до їх визначення та уточнення вихідних даних, тенденція до спаду є безсумнівною. Так, за даними Звіту 1997 р., за п'ять років Україна перемістилася з 32 до 95 місця у світовому рейтингу, тобто на 63 позиції (рис. 1.1).

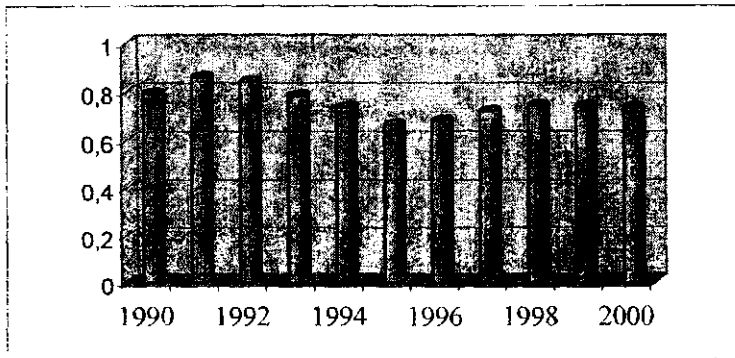


Рис. 1.1. Індекс людського розвитку України по роках

Таким чином, починаючи з 1995 р., падіння індексу людського розвитку в Україні практично припинилося. Слід зауважити, що Україна у 1995 р. займала 102 місце серед 172 країн, які оцінювалися ПРООН, а у 1999 р. – 74 місце серед 162 країн. Найвищий рівень людського розвитку у 1999 р. мала Норвегія (0,939), а найближчі наші сусіди – Росія та Білорусь – також займали вищі рейтинги (53 і 55 відповідно). Найвищий рейтинг серед країн колишнього СРСР мала Естонія – вона займала 44 позицію, а найнижчий – Таджикистан (103 місце).

Головним фактором, що визначав і досі визначає низьку позицію України у рейтингу, є відставання країни за показником рівня реального ВВП у розрахунку на душу населення як від першої за загальним рейтингом країни

світу (Норвегії), так і порівняно із середньосвітовим рівнем. За розрахунками 1999 р., реальний внутрішній валовий продукт України у розрахунку на душу населення, розрахований за паритетом купівельної спроможності, складав біля 3,5 тис. дол. США, тоді як для Естонії ця цифра становила 8,3 тис. дол. США. Одночасно у Таджикистані цей показник складав лише біля тисячі доларів [36, с. 49].

За іншими двома показниками – очікуваною тривалістю життя та освіченістю – ситуація в Україні є кращою порівняно із світовим рівнем. Ці показники є досить сталими, хоча з 1997 р. спостерігається тенденція до падіння індексу очікуваної тривалості життя, що пояснюється зниженням очікуваної тривалості життя в Україні на 0,7 років – з 68,8 років у 1997 р. до 68,1 років у 1999 р. [36, с. 49].

В основу розробки регіонального показника людського розвитку (крім загальної концепції) покладена концепція людського розвитку України. В українському звіті ПРООН про людський розвиток за 1995 р. розроблено стратегію людського розвитку, що має чотири основні аспекти: можливість, справедливість, зайнятість, навколишнє середовище.

З часу прийняття стратегії людського розвитку в Україні та її опублікування у першій національній доповіді про людський розвиток у 1995 р. відбулися певні зміни у соціально-економічному житті країни. Нажаль, можна констатувати, що жоден із чотирьох аспектів стратегії не був реалізований. Реалізацію їх можна оцінити за допомогою аналізу соціально-економічних показників, які описують даний елемент стратегії та їх зміни в часі. На думку авторів, реалізацію аспектів людського розвитку та їх регіональну диференціацію в Україні необхідно оцінювати по дев'яти блоках: демографічний розвиток, розвиток ринку праці, матеріальний добробут, умови

життя, охорона здоров'я, рівень освіти населення, соціальне середовище, фінансування людського розвитку, екоситуація. Збільшення складових індексу людського розвитку порівняно з методикою ПРООН викликане необхідністю урахування варіації по таких компонентах людського розвитку, що мають значення саме для регіонів України [11].

Звичайно, застосовуючи цей методичний підхід, практично неможливо оцінити людський капітал сільського господарства України, але з урахуванням динаміки чинників, які його зумовлюють (і які є суперечливими), прогнозувати його ми можемо.

Так, по-перше, втрати людського капіталу найвищої кваліфікації в галузі сільського господарства непрямом можна оцінити як зменшення зайнятих у цій сфері спеціалістів з повною вищою освітою.

По-друге, зниження людського капіталу сільського господарства зумовлюється і зменшенням чисельності зайнятих безпосередньо у сільськогосподарських підприємствах, але з одночасним розширенням ведення особистих господарств населення та залученням опосередковано до сфери сільськогосподарського виробництва переважної частини населення (до 98 відсотків сільського та 47 відсотків міського у 2000 р.), що, безперечно, зумовлює його професійну дискваліфікацію та не сприяє науково-технічному прогресу [97, с. 119].

Необхідно також враховувати і те, що рівень освіченості населення України, у т.ч. і сільського, може знизитися. В Україні, як і в інших країнах пострадянського простору, продовжує зростати частка молоді, яка не набуває освітньої підготовки. Так, за даними В. Куценко, у 1997 р. не навчалися близько 40 тис. дітей шкільного віку [138, с.57]. В Росії, за даними колишнього віце-прем'єра Росії В.І. Матвієнко в одному з випусків телевізійних новин в січні 2003 р., близько 1 млн. дітей у 2002 р. не відвідували

школу. Зрозуміло, яким може бути їх майбутнє? Де вони можуть працювати? Як вплине рівень їх освіченості на реальні показники людського капіталу та його реалізацію? За статистичними даними, в Україні, як це парадоксально, на межі двох тисячоліть зростає частина зайнятого населення, яке не має базової загальної освіти: з одного відсотка у 1997 р. [45, с. 80] до 2,4 відсотків у 1999 р. [46, с. 87].

Таким чином, в умовах транзитивної економіки, коли ринкові відносини й інститути ще не набули достатнього розвитку, а законодавча база є неопрацьованою, найуразливішим місцем стає, передусім, соціальна сфера, сфера відтворення життя людей та їх продуктивних сил. Переорієнтація суспільної економічної думки у напрямі людського капіталу стає відправною точкою для формування соціально-економічної спрямованості українських реформ. Розвиток інноваційного конкурентноспроможного виробництва не лише визначає зміну характеру використання робочої сили, ролі і становища людини у тій чи іншій системі, а й передбачає як необхідну передумову нарощування й ефективне використання людського капіталу [34, с. 54].

Слід зазначити, що крім вищевикладеної методики визначення рівня людського розвитку, що опрацьована та застосовується ПРООН, існують й інші думки і методичні підходи. Так, не всі вчені погоджуються з урахуванням повноти включених в людський капітал складових. Так, на думку С. Валентей і Л. Нестерова, таку методику можна вважати прийнятною, однак вона є дещо неповною. На їх думку, при визначенні багатства країни необхідно також враховувати і відтворювальний капітал (житло, домашнє майно, матеріальні оборотні кошти підприємств), що, на нашу думку, є не зовсім доцільним, хоча і заслуговує на подальше вивчення [25, с. 95]. Вони обґрунтовують свої прогнози тим, що валовий внутрішній продукт

використовується як на споживання (поточні потреби людей – харчування, одяг, житло, освіту, дозвілля, культуру), так і на накопичення (саме достатній рівень споживання впливає на формування освітнього рівня, розвиток здібностей, вмінь, накопичення фізичного та духовного багатства країни).

Згідно концепції національного багатства, розробленої Всесвітнім банком, валовий внутрішній продукт країн використовується на споживання і накопичення, причому значна частка споживання використовується для відтворення людського капіталу, тобто на накопичення фізичного і духовного багатства країни як показника якості життя її населення. Виходячи з методологічного положення про те, що всі елементи національного багатства мають однаковий термін використання (25 років), повна відтворювальна вартість людського капіталу у світі (за визначенням Всесвітнього банку) на сьогоднішній день може становити 500 трлн. дол. США [25, с. 95]. Послідовником цього підходу можна вважати і Ю.П. Волкодава, який, характеризуючи місце людського капіталу Росії у структурі елементів її національного багатства, також не схвалює економічного курсу накопичення матеріально-речових елементів національного багатства, що входить у протиріччя із зростанням світових темпів та масштабів накопичення людського капіталу. Результатом цього є ставлення до освіти, охорони здоров'я і культури як до галузей, які немов би можуть самостійно пристосуватися до ринкових умов. Така практика розходиться із загальносвітовими тенденціями накопичення та загрожує в кінці ХХ ст. національним інтересам кожної країни [27, с. 6]. Так, на основі методології Всесвітнього банку, грошова оцінка національного багатства Росії у розрахунку на одного мешканця складає: природний капітал – 60 тис. дол., відтворювальний капітал – 40 тис. дол. (що є значно нижчим порівняно з іншими країнами) і

людський капітал – 200 тис. дол. (що відповідає рівню накопичення у промислово розвинених країнах).

За даними деяких вчених [25], людський капітал є домінуючим у структурі національного багатства країн: від його частки у 2/3 в Росії до 3/4 у країнах Північної та Центральної Америки, Західної Європи і Східної Азії. Вже в кінці ХХ ст. головним чинником відтворення стає не накопичення матеріальних благ і послуг, а накопичення знань, досвіду, вмінь, здоров'я, рівня фізичного розвитку та інших характеристик людського капіталу, на підтримання яких в світі щорічно витрачається 15-20 трлн. дол., хоча суми інвестицій в основні складові людського капіталу значно відрізняються по окремих країнах і регіонах світу. Так, в країнах Південної Азії розмір витрат на формування всіх елементів людського капіталу у розрахунку на душу населення у 1994 р. складав близько 14 тис. дол., а у США і Канаді – близько 250 тис. дол. [25, с. 97].

Підсумовуючи огляд методологічного підходу ПРООН до визначення рівня людського розвитку, не можемо не згадати досліджень вчених, які впродовж останнього сторіччя також досліджували проблему оцінки трудових ресурсів, продуктивної сили людей як складової сукупного капіталу країни, регіону чи організації.

Зазначимо, що ця тема була дуже поширеною та актуальною у 80-90 рр. ХХ ст., і деякі її аспекти досліджувалися автором при виконанні кандидатської дисертації на тему “Ефективність збалансованості елементів аграрного ресурсного потенціалу” [86]. Проведені нами дослідження показали, що вперше спробу оцінити трудові ресурси зробив англійський економіст В. Петті ще в XVII ст. Він вважав, що загибель (втрата) 100 тис. чоловік рівнозначна збитку у 7 млн. фунтів стерлінгів [22, с. 99]. Тобто, ще в ті часи велися спроби визначити цінність людських ресурсів.

В радянській економічній літературі проблема оцінок виробничих ресурсів також знаходилася у центрі уваги багатьох вчених, які застосовували різні методичні підходи. Так, ідея грошової оцінки була вперше висунута С.Г. Струмилінін, який запропонував оцінювати національне багатство як валонтовану суму продуктивних сил” [147, с. 302]. Він вперше розробив методику та провів розрахунки оцінок трудових і природних ресурсів. С.Г. Струмилін зазначав, що багатство народу визначається не тільки величиною накопичених ним уречевлених цінностей, але й кількістю та якістю робочої сили, якою цей народ володіє у кожен даний момент [147, с. 302-303]. Ідеї грошової оцінки виробничих ресурсів, у т.ч. і трудових, отримали подальший розвиток у працях А.І. Анчишкіна, Н.П. Гончарова, О.І.Здоровцова, Ф.С. Маргинкевича, О.М. Онищенко, Б.Й. Пасхавера, Т.С. Хачатурова, В.Й. Шияна та ін. [86]. Методологічною основою грошової оцінки аграрного ресурсного потенціалу виступала теорія вартості, закон розвитку продуктивних сил, який характеризується взаємозамінністю та взаємодоповнюваністю їх елементів, що і стало підставою для приведення до одного вимірника складових аграрного ресурсного потенціалу.

Більш того, метод грошової оцінки складових елементів ресурсного потенціалу був покладений в основу “Методичних рекомендацій з оцінки ресурсного потенціалу сільського господарства та основних напрямків її застосування в економічному механізмі АПК”, схвалених Всесоюзною науково-методичною конференцією з проблем оцінки ресурсного потенціалу (м. Харків, 7-8 грудня 1988 р.) [78]. Саме цим документом рекомендувалося оцінювати одного середньорічного працівника сільськогосподарського підприємства в сумі 18 тис. руб., що означало, що вибуття одного працівника могло компенсуватися введенням додаткових основних

виробничих фондів на цю суму коштів для його заміщення. Щоправда, при цьому методичному підході зовсім не враховувалися рівень професійної кваліфікації, вік, досвід, стан здоров'я, що саме і формує розмір людського капіталу взагалі.

Слід зазначити, що для оцінки трудових ресурсів, як й інших елементів аграрного ресурсного потенціалу, формувалися та застосовувалися інші методичні підходи. Так, А.Е. Юзефович у своїх дослідженнях застосовував індексний метод [164]. Як бачимо, в сучасних умовах для оцінки і порівняння людського розвитку країн ПРООН також застосовує індексний підхід. Проте, цей метод є найбільш доречним для застосування його для декількох об'єктів дослідження, або на прикладі одного об'єкта з метою виявлення змін, тенденцій і зрушень.

Г.А. Бабков, Л.Н. Власенко, В.А. Свободін [86] відстоювали доцільність застосування методів математичного програмування при визначенні потенціалу організацій, які дозволяли, у свою чергу, враховувати особливості об'єктів дослідження та прогнозувати реальні можливості підприємства. Проте, застосування оптимізаційного математичного моделювання до цього часу так і не отримало свого поширення через невирішеність, у першу чергу, проблем розвитку інформаційних систем в аграрному секторі економіки.

Деякі вчені (М.Я. Бронштейн, А. Кальниш, Б.І. Пошкус, В.Л. Родзевич, О.П. Крастинь, А.Е. Сагайдак) відстоювали застосування кореляційно-регресійного аналізу [86], перевагою якого було встановлення рівня впливу кожного елементу ресурсного потенціалу на кінцеві результати виробництва. Недоліком цього методу була обмеженість застосування його результатів (їх можна застосовувати для порівняння тільки тих об'єктів, які входили у досліджувану сукупність).

Зазначимо, що саме функцію виробництва, яка характеризує вплив окремих видів ресурсів на кінцеві результати, покладено в теорію економічного зростання, яка передбачає урахування впливу людського капіталу. Так, У. Баумоль говорить про важливість формулювання процесу економічного зростання країн за допомогою функції виробничого зв'язку, яку можна відобразити так:

$$Y_t = A(t) f(Lt, Ct, Rt),$$

де Y_t – сукупний випуск продукції;

Lt – праця;

Ct – капітал;

Rt – земля;

$A(t)$ – зростання продуктивності праці за рахунок екзогенних інновацій, сприймаючи A_t як показник сукупних вкладень в людський капітал або інвестицій в інноваційну діяльність як продукт чи результат інтелектуальної праці [12, с. 82-83].

Таким чином, необхідно зупинитися також на оцінці такої характеристики людського капіталу, яка допомагає визначити його відмінності, у першу чергу якісного складу трудових ресурсів певного об'єкта.

Таким поняттям може виступати специфічність людського капіталу. Специфічність людського капіталу полягає в тому, що саме цей вид знань, вмінь та досвіду працівників може застосовуватися у певному місці у визначений час, тобто в певній сфері, у певній організації. Специфічність людського капіталу оцінюється винагородою за його застосування.

Для того, щоб оцінити специфічність людського капіталу організації, дані бухгалтерської звітності є недостатніми; їх обов'язково необхідно порівнювати із середніми показниками по галузі чи по визначеній певними критеріями групі організацій. Наприклад, в Японії щорічно розраховують середні показники балансу 865 найбільших

фірм (*Nikkei Economic Electronic Data System*, або *NEEDS*). Саме на основі показників цього опосередкованого балансу М. Локі спробував визначити величину специфічності людського капіталу у певній фірмі досліджуваної сукупності [166]. Він робив припущення, що розмір накопиченої вихідної допомоги є прямо пропорційним зусиллям, які витрачає фірма на придбання працівником специфічних для фірми навичок, знань і вмінь. Звичайно, таке припущення можна зробити, якщо проаналізувати процедуру управління вихідними допомогами в японських фірмах. Суть полягає у тому, що з прийняттям кожного нового працівника в організації на нього відкривається іменний рахунок, сума коштів на якому збільшується по мірі зростання стажу роботи і переміщення працівника по щаблях внутрішньої ієрархії. Вихідна допомога виплачується при виході на пенсію або у випадку дострокового звільнення (в останньому випадку з великими збитками для працівника), що робить її аналогом індивідуальної пенсії, що вирачується фірмою. Таким чином, рівень (ступінь) специфічності людського капіталу працівників фірми визначається за допомогою порівняння показника, розрахованого за даними балансу окремої фірми та за середньостатистичними даними зведеного балансу *NEEDS* за формулою:

$$ЛК = \left(\frac{\sum ВД}{\sum А} \cdot 2,5 \right) / \left(\frac{\sum ВД + ВК}{\sum А} \right),$$

де *ЛК* – індекс людського капіталу;

ВД – вихідна допомога;

ВК – власний капітал;

А – активи;

2,5 – коефіцієнт накопичених вихідних допомог, що повністю звільняється від оподаткування (40 відсотків вихідних допомог звільняється від оподаткування). Якщо такий індекс, визначений для окремої фірми, перевищує

аналогічний індекс, розрахований за даними зведеного балансу, то рівень специфічності людського капіталу фірми є відносно вищим, і навпаки.

В сучасних економічних дослідженнях апробуються різні підходи до визначення розміру людського капіталу. В основу одного з них покладена вартість робочої сили як критерій оцінки людського капіталу; іншими словами, заробітна плата виступає в якості критерію віддзеркалення вартості людського капіталу.

Наприклад, російські вчені зазначають, що у 1985 р. у російській економіці було зайнято 70 млн. працівників із середньою заробітною платою 200 руб., а річний фонд заробітної плати складав 168 млрд. руб. Найбільш простим і надійним методом розрахунку вартості капітального активу є ділення річного доходу від нього на суму річної процентної ставки, яка дорівнювала тоді чотирьом відсоткам річних. Звідси, вартість людського капіталу в Росії в середині 1980-х рр., на їх думку, становила 4,2 трлн. руб. Через десять років ситуація змінилася. Середньомісячна заробітна плата у 1995 р. складала трохи більше 0,5 млн. руб., а кількість найманих працівників у переводі їх на повнорічну зайнятість – близько 60 млн. чол., що формувало річний фонд заробітної плати в розмірі близько 360 трлн. руб. у цінах 1995 р. Річна банківська ставка дорівнювала 200 відсоткам. Тоді, у 1995 р. людський капітал Росії складав: $360 : 200 \times 100 = 180$ трлн. У 1995 р. ціни перевищили рівень 1985 р. у 7 тис. разів. Звідси, розрахунок людського капіталу свідчить, що у 1995 р. за цінами 1985 р. він складав 26 млрд. руб. Це означає, що за десять років вартість людського капіталу знизилася більше, ніж у 160 разів, складаючи тільки 0,6 відсотка рівня 1985 р. [54].

Такий методичний підхід, на нашу думку, може застосовуватися для оцінки передумов формування і розвитку людського капіталу. Водночас, порівняння оплати

праці працівників окремих галузей економіки визначає (хоча і опосередковано) рівень, величину і специфічність їх людського капіталу.

Порівнюючи такі дані, можна характеризувати цінність людського капіталу окремих суб'єктів інституційної економіки: визначених підприємств однієї сфери, окремих галузей народного господарства чи окремих індивідів. Саме оплата праці кожного працівника у всіх без винятку галузях економіки має забезпечувати відтворення його здатності продавати робочу силу. Проте, на ринку праці учасники обміну не є рівноправними. Роботодавець (як власник грошей) має набагато більше можливостей нав'язати свою ціну праці. Саме тому без втручання держави у процеси формування номінальних можливостей відтворення людського капіталу як країни в цілому, так і сільського господарства зокрема, не можна прогнозувати позитивних зрушень у цьому напрямку. Держава повинна захищати інтереси працівників на ринку праці шляхом встановлення гарантованого рівня оплати праці, який би забезпечував якісне відтворення робочої сили.

1.3. УМОВИ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ

ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА

Проводячи дослідження сутності людського капіталу та основних його складових, багато вчених одночасно вказують на важливість створення відповідних необхідних умов для його формування, відтворення, розвитку, накопичення та реалізації.

Дійсно, знаходження варіантів вирішення цих проблем дало б підстави формувати відповідну стратегію управління розвитком людського капіталу як у сфері аграрного сектора економіки, так і на рівні держави в цілому.

Виходячи з розуміння сутності людського капіталу та основних елементів його структури, слід вказати і передумови, які забезпечують їх формування та розвиток.

Поява теорії людського капіталу свідчить про зростаючу увагу до ролі і значення нематеріального (неуреченого) накопичення для розвитку людства. Концепція розвитку людства пояснює роль та значення інновацій, які є результатом інтелектуальної праці, науково-технічного прогресу в цілому, для накопичення матеріального багатства окремих країн чи регіонів. Проте, такі макроекономічні показники, як накопичення національного багатства і середньодушовий дохід, не можуть виступати адекватними характеристиками суспільного розвитку, оскільки при цьому важко виявити (визначити) рівень розвитку людського капіталу, вплив інтелектуального капіталу на соціально-економічні процеси. Тому, аналізуючи результати розвитку сільськогосподарського виробництва України в останнє десятиріччя, слід обов'язково враховувати так званий людський чинник виробництва.

Трансформаційні процеси, що відбуваються в останні роки як в економіці України в цілому, так і в аграрному секторі зокрема, призвели до значного скорочення аграрного ресурсного потенціалу, порушення оптимальних пропорцій його складових, а також до різкого зниження результатів його використання. Підтвердженням цього є погіршення якісних і кількісних характеристик окремих складових елементів аграрного ресурсного потенціалу: землі, матеріально-технічного забезпечення, трудових ресурсів.

За таких умов проблематичним стає питання щодо того, як найшвидше вивести галузь із кризового стану. Який із факторів є найбільш важливим для економічного зростання аграрного сектора? Що в найбільшій мірі є цінним для забезпечення конкурентоздатності сільськогосподарського виробництва?

З цих та інших питань вже тривалий час ведуться дискусії серед широкого кола науковців, практиків і

політиків. Можна, таким чином, у хронологічному порядку спостерігати визначення тих чи інших проблем, які у прогностичному аспекті економічного зростання аграрного виробництва мають найважливіше значення.

До числа пріоритетів включаються: зміни форми власності у сільськогосподарському виробництві і формування підприємств ринкового типу; створення та розвиток інститутів, необхідних для функціонування аграрного ринку; організація машинно-технологічних станцій в умовах значного погіршення технічного забезпечення; розвиток дорадництва і управлінського консультування; природоохоронні заходи та інше.

Одночасно, проблема реалізації трудового потенціалу АПК, знецінювання людського капіталу в цілому знаходиться немов би осторонь та не є такою, що заслуговує на визнання її серед пріоритетних. Ми немов би продовжуємо жити у тих вимірах, коли капіталовкладення у сільськогосподарське виробництво розглядалися як затрати на створення нових, реконструкцію і розширення існуючих основних фондів виробничого і невиробничого призначення [134].

Ситуація в аграрному секторі та в економіці в цілому змінилася, а людський чинник так і не став центральним елементом у системі управління державними інвестиціями. Реалізація практично всіх зазначених напрямків потребує значного інвестування, пошуку коштів на “латання дірок” і нагадує зараз “перетягування ковдри”. Держава не має достатньо коштів, щоб належним чином підтримувати усі заходи і програми (тим більше, що вони є нагальними і для інших галузей народного господарства). Однак, щоб забезпечити сталий розвиток суспільства, необхідно, щоб сільське господарство перетворилося у провідний динамічний компонент народного господарства. Це засвідчує історія розвитку аграрного сектора вже не однієї країни.

Сільське господарство для кожної країни є визначальним фактором, який формує продовольчу і національну безпеку держави. Впродовж усього періоду самостійного, незалежного розвитку аграрні сектори України та Росії характеризуються дуже схожими тенденціями і особливостями, хоча і з притаманними їм деякими відмінностями.

На початку 1990-х рр. політики та (меншою мірою) економісти-науковці говорили про надзвичайно високий потенціал аграрного сектора України порівняно з Росією та іншими країнами СНД. Останнім же часом, у зв'язку із зовнішньоекономічним вибором України – євроекономічною інтеграцією – характеристики розвитку нашої держави порівнюються з країнами Європейського Союзу, а то й іншими країнами світу, “забуваючи” про свого найближчого сусіда – Росію.

Метою нашого дослідження стала спроба неупередженої оцінки аграрного розвитку України та Росії як передумови формування людського капіталу.

За період 1990-1999 рр. обсяг виробництва валової продукції сільського господарства в Україні щорічно скорочувався на 6,5 відсотків, а в Росії відповідний показник склав 5,5 відсотків. Переломним для обох країн виявився 1999 р. Для України він був визначальним тим, що відбулося реформування підприємств аграрного сектора згідно відомого Указу Президента, а в Росії – після дефолту у серпні 1998 р. Сільське господарство отримало визначальні переваги, у т.ч. і щодо залучення та ефективного розміщення інвестицій, що і стало поштовхом для аграрного розвитку. Однак, якщо збережуться шестивідсоткові темпи зростання, то за сім років Росія може відродити потенціал рівня 1990 р. [31, с. 3]. Україні з такими ж темпами росту необхідно буде майже дев'ять років. Ці тенденції характеризуються графіками індексів

виробництва продукції сільського господарства за досліджуваний період (рис. 1.2).

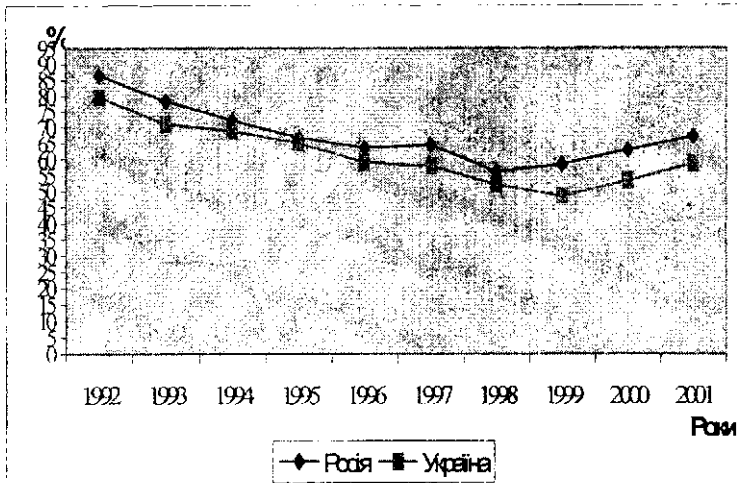


Рис. 1.2. Індекс обсягу виробництва продукції сільського господарства (у співставних цінах, 1990 р. = 100%).

Рівень сукупної рентабельності сільськогосподарського виробництва віддзеркалює певні процеси аграрного розвитку України та Росії, які можуть характеризуватися як періоди падіння (1990-1995 рр.), глибокої кризи (1995-1998 рр.) та підйому (починаючи з 1999 р.) (рис. 1.3).

Як свідчать результати аналізу, виявлені відмінності у темпах аграрного розвитку України і Росії зумовлюються багатьма чинниками, одним із яких є забезпеченість сільського господарства факторами виробництва (табл. 1.3).

Представлені порівняльні дані забезпеченості сільськогосподарського виробництва тракторами, зернозбиральними комбайнами як в Україні, так і в Росії мають тенденцію до зниження. Найбільш вражаючим є порівняння кількості внесених мінеральних добрив, особливо у сільському господарстві України (майже у 20 раз менше).

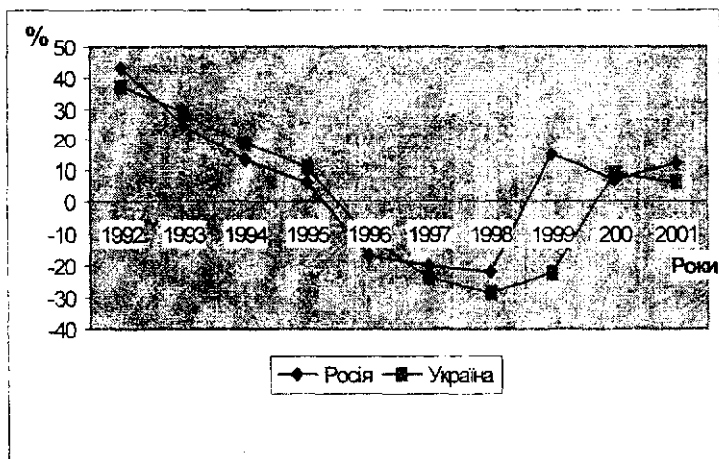


Рис. 1.3. Динаміка рентабельності сільськогосподарського виробництва, %

Таблиця 1.3

Забезпеченість сільського господарства факторами виробництва (розраховано за даними: [131, 152])

Показники	1990 р.		1995 р.		1999 р.		2000 р.		2000 р. у % до 1999 р.	
	Росія	Укр.	Росія	Укр.	Росія	Укр.	Росія	Укр.	Росія	Укр.
Припадає с.-г. угідь на 1 зайнятого в с.г., га	21,1	10,7	21,6	11,7	23,2	15,5	23,5	11,0	111,4	102,8
Кількість тракторів на 1000 га рілді, од.	10,6	14,8	9,3	14,2	7,7	10,7	7,4	8,3	69,8	56,1
Кількість зернозбиральних комбайнів на 1000 га посівів, од.	6,6	3,3	5,8	2,9	5,1	2,4	5,1	2,4	77,3	72,7
Мінеральних добрив на 1 га посівів, кг	108,7	150,0	17	*	5	*	9	12	17,	8,0

*дані відсутні

Зазначимо, що зниження обсягів внесення мінеральних добрив у розрахунку на 1 га зумовлене неспроможністю сільгоспвиробників їх придбати. Однак, це в першу чергу стосується майже неконкурентоздатних мінеральних

добрив українських виробників, для виробництва яких використовуються дорогі російські апатити чи африканські фосфати та енергоносії.

Як ми вже зазначали, починаючи з 1999 р. в аграрному секторі України і Росії зберігаються позитивні тенденції. Вперше за останні роки у 2001 р. розширилися площі посівів зернових культур – (порівняно з 2000 р.) на 2,1 млн. га (або на 16,4 відсотків) в Україні та на 1.6 млн. га (або на 3,5 відсотків) в Росії. Валовий збір зерна у 2001 р. в Україні склав 39,7 млн. тонн (у вазі після доробки), що на 62,3 відсотків більше, ніж у 2000 р.; аналогічний показник для Росії склав, відповідно, 85,0 млн. тонн, що на 29,7 відсотків більше. Отриманий врожай зерна пшениці в обсязі 46,9 млн. тонн є рекордним для Російської Федерації (середньорічний збір його у 1986-1990 рр. становив 43,3 млн. тонн) [55]. Україна ж у 2001 р. зібрала тільки дві третини (21,3 млн. тонн) свого досягнутого рівня врожаю пшениці у 1986-1990 рр. (30,4 млн. тонн).

Деяко гіршим є становище у тваринництві. Щоправда, галузь молочного скотарства для більшості товаровиробників є прибутковою. У розрахунку на одну корову в Україні надоєно у 2001 р. 2359 кг молока проти 2204 кг у 1995 р.; в Росії деяко вищими є показники продуктивності – 2740 кг проти 2016 кг відповідно.

Разом з тим, продовжується тенденція зниження поголів'я худоби у господарствах суспільного сектора; більше половини всього обсягу валової продукції виробляється у господарствах населення. Як в Україні, так і в Росії погіршується стан соціальної сфери села; продовжуються негативні демографічні процеси у сільських регіонах.

Згідно теорії економічного зростання, саме людина є головним учасником будь-якого процесу розвитку суспільства. Виходячи з цього, саме сільське господарство з його багатуокладністю у нелегкі пореформені періоди

забезпечувало збереження, відтворення і розвиток людського капіталу.

Звернемося до порівняльного аналізу деяких макроекономічних показників економічного стану України та Росії і охарактеризуємо передумови розвитку людського капіталу. Одним із найважливіших показників цього є виробництво внутрішнього валового продукту, графіки індексів якого представлені на рис. 1.4.

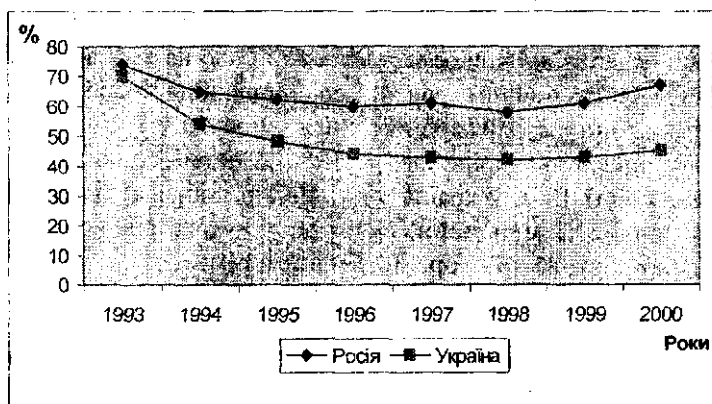


Рис. 1.4. Індекс зростання внутрішнього валового продукту у розрахунку на душу населення (1990 р. = 100%)

Можна зазначити, що тенденції розвитку ВВП в Росії є більш оптимістичними, а ніж в Україні. За оцінкою ООН, реальний середньодушовий ВВП України у 1999 р., розрахований за паритетом купівельної спроможності, складав біля 3,5 тис. дол. США, а в Росії – близько 4,5 тис. дол. США.

Рівень реальних доходів населення кожної країни забезпечується надходженням їх із різних джерел, у т.ч. заробітною платою, а також співвідношенням її та рівня мінімальної заробітної плати.

Порівнюючи структуру грошових доходів громадян України та Росії у 1998-1999 рр. (табл. 1.4), можна

значити, що в Україні заробітна плата складає тільки половину доходів; значними у структурі доходів є надходження з державного бюджету, зокрема пенсії, стипендії, соціальні виплати (вони для громадян України є вдвічі вагомішими, ніж для росіян – 25 проти 13 відсотків). За аналізований період статистика в Україні не реєструвала частку надходжень від власності (у Росії близько 5-7 відсотків), проте, за іншими даними [152], у структурі доходів українців наводиться частка надходжень від реалізації продукції з особистих підсобних господарств.

Як свідчать дані табл. 1.4, частка грошових доходів від підприємницької діяльності в Росії складає 13-14 відсотків, тоді як в Україні – лише 4-5 відсотків. Це опосередковано свідчить про рівень людської активності, а також можливості реалізації і подальшого відтворення та розвитку людського капіталу.

Таблиця 1.4

Структура номінальних грошових доходів, %

Показники	1998 р.*		1999 р.*		2001 р.**	
	Росія	Україна	Росія	Україна	Росія	Україна
Оплата праці	64,8	48,0	65,5	50,0	-	51,6
Доход від підприємницької діяльності	14,8	4	13,2	5	-	-
Пенсії, стипендії, допомоги	13,1	23,0	13,2	25,0	-	20,9
Доход від власності	5,5	-	7,2	-	-	-
Інші доходи	1,8	25,0	0,9	20	-	16,5
Доход від продажу іноземної валюти	-	-	-	-	-	4
Доход від реалізації продукції з особистого підсобного господарства	-	-	-	-	-	7,0
ВСЬОГО:	100	100	100	100	-	100

*[132]; **[152]

Виходячи з основної статті доходів – заробітної плати та її ролі як критерію оцінки вартості товару “робоча сила”, проаналізуємо її динаміку у доларовому співвідношенні (рис. 1.5).

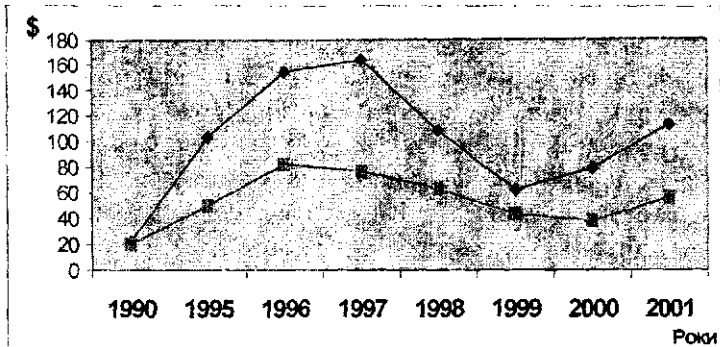


Рис. 1.5. Динаміка середньомісячної заробітної плати в народному господарстві, дол. США

В цілому результати порівняння свідчать про суттєву різницю між середньомісячними заробітними платами в народному господарстві країн не на користь України: її рівень впродовж усього періоду аналізу в Росії є майже вдвічі вищим, ніж в Україні.

Цікавими є результати порівняльного аналізу доходів населення відносно рівня мінімальної заробітної плати (рис. 1.6).

Звичайно, необхідно брати до уваги той факт, що мінімальна заробітна плата в Україні складала 55 грн. (10 дол. США), а в Росії – 83,5 руб. (4 дол. США). Навіть з урахуванням цих розбіжностей 75 відсотків працівників народного господарства України отримували заробітну плату в розмірі до 30 дол. США, і тільки 25 відсотків – вище цього рівня. В Росії це співвідношення є протилежним.

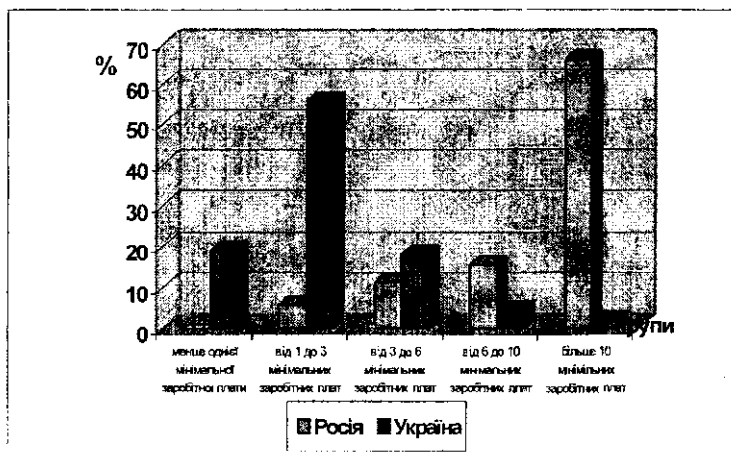


Рис. 1.6. Диференціація груп працівників народного господарства за розміром заробітної плати, 1999 р, %
(розраховано за даними [132, с. 96]).

Частина населення України із середньодушовими місячними сукупними витратами, нижчими середнього рівня сукупних витрат, в останні три роки зросла з 61,3 до 62,7 відсотків, а в цілому частка населення з доходами нижче прожиткового мінімуму у 2000 р. складала 80,2 відсотків, а у 2001 р. – 83,1 відсотків [152]. Це свідчить про погіршення перелумов формування та розвитку людського капіталу.

Економічне зростання, що спостерігалось в Україні та Росії у 2000-2001 рр., має позитивно вплинути на рівень розвитку людського капіталу і, зокрема, на позицію України серед інших країн. Це може відбутися як за рахунок реального ВВП, підвищення якого буде забезпечуватися зростанням аграрного розвитку, так і за рахунок загального погіршення ситуації у світі.

Таким чином, визріла проблема необхідності комплексного, інституційного аналізу проблем формування, реалізації та розвитку людського капіталу

сільського господарства, дослідження та приведення в дію тих факторів, які є визначальними для цього в умовах становлення соціально орієнтованої ринкової економіки України. Серед найважливіших ми виділяємо правовий, економічний, соціальний і демографічний аспекти.

Виходячи з основної функції аграрного сектора, яка має соціальний характер і полягає у виробництві достатньої кількості продуктів харчування як однієї з передумов забезпечення життєдіяльності людства [109, с. 105], однією з найважливіших умов його функціонування є визнання державою цього та формування відповідної аграрної політики, спрямованої на сприяння реалізації цієї функції. Саме тому держава як основний суб'єкт інституційної економіки має не тільки забезпечити реалізацію права власності на землю і майно в аграрному секторі, але і запропонувати, так би мовити, "правила гри", соціальні норми і правила поведінки, необхідні для реалізації цих прав.

Розробка і прийняття правових документів, які б регламентували взаємовідносини індивіда з іншими інститутами в аграрному секторі економіки (у першу чергу з державою), а ще важливіше – їх дотримання та виконання, значною мірою унеможливить подальше зниження людського капіталу сільського господарства. Це стосується, у першу чергу, державного регулювання: мінімальної оплати праці на рівні не нижче прожиткового мінімуму; своєчасності її виплати; соціального розвитку сільських регіонів; демографічної політики як для країни в цілому, так і для сільських регіонів зокрема; процесу підготовки та підвищення кваліфікації кадрів для сільського господарства; соціального і пенсійного забезпечення зайнятих у сільськогосподарському виробництві в господарствах усіх форм власності, у т.ч. особистих підсобних господарствах населеннях; соціально-

трудових відносин між роботодавцями та найманими працівниками.

Важливим є *правовий* аспект забезпечення можливостей формування людського капіталу; він передре іншим факторам, забезпечуючи їх реалізацію. Цей фактор має особливе значення для країн з транзитивною (перехідною) економікою, коли раніше функціонуючі норми і “правила гри” вже скасовані, а інші – ще не сформовані або виявляються не адаптованими до реальних процесів. Саме тому за таких умов роль держави у координації процесів формування, розвитку та використання людського капіталу сільського господарства (як й інших складових аграрного ресурсного потенціалу) є беззаперечною.

Заходи державного регулювання в Європі (зокрема, у Німеччині, Великій Британії) мали позитивний вплив на аграрний сектор в роки його становлення та розвитку [23]. Однак, необхідно зазначити, що навіть в умовах вже сформованої розвиненої інституційної економіки державна координація процесів на ринку праці, розвитку аграрного виробництва та сільських територій є обов’язковою. Звичайно, вона може послаблюватися із завершенням трансформаційних процесів, переходом від одного стану економіки до іншого, що важко визначити. На нашу думку, такими індикаторами “завершення переходу” можна вважати досягнення показників “початку переходу”. Що стосується людського капіталу сільського господарства, то необхідно орієнтуватися не стільки на кількісні показники (наприклад, зайнятість у сільськогосподарському виробництві), скільки на результативні та якісні його характеристики (створення валового продукту у розрахунку на одного зайнятого у сільському господарстві, рівень освіти і кваліфікація працюючих, демографічні характеристики, співвідношення робочого та вільного часу тощо).

Економічний чинник формування та розвитку людського капіталу сільського господарства полягає, в першу чергу, у забезпеченні матеріальних умов для повноцінного його відтворення. Основною передумовою цього до недавнього часу виступала заробітна плата, однак у 2000 р. її рівень у сільському господарстві України склав близько 60 відсотків середнього рівня оплати праці в народному господарстві та близько 35 відсотків необхідного прожиткового мінімуму. Основна частина доходів зайнятого сільського населення формується від інших надходжень: від особистого підсобного господарства (близько 60 відсотків), соціальних дотацій і власності (близько п'яти відсотків).

Практично держава зняла з себе відповідальність за виконання функцій по регулюванню і дотриманню умов оплати праці в різних суб'єктах господарювання. Одночасно, курс уряду України на регулювання споживчих цін, зорієнтованих на світовий рівень, не сприяє ні досягненню ринкової рівноваги, ні основної мети цивілізованої держави – збільшення її людського капіталу як складової національного багатства. Такі заходи мають здійснюватися комплексно у взаємозв'язку з формуванням можливостей для повноцінного відтворення людського капіталу.

Необхідно зазначити, що в деяких розвинених країнах уряди відстежують процеси співвідношення цін на товари і послуги, заробітної плати і соціальних виплат. Наприклад, у США уряд контролює ціни на енергоносії, сільськогосподарську продукцію, найважливіші види машин та послуги. Це дає змогу стримувати зростання цін, однак зупинити його, звичайно, неможливо, а при виробництві нових видів товарів і послуг, а також впровадженні інновацій і непотрібно. Саме тому у США та інших розвинених країнах у відповідь на зростання цін директивно здійснюється збільшення оплати праці та соціальних виплат. З цією метою на законодавчому рівні

встановлюються гарантовані ставки погодинної оплати праці.

За даними Міжнародного валютного фонду, у 23 індустріально розвинених країнах у 1965-1994 рр. споживчі ціни зросли у 5,4 разів, а середньомісячна оплата праці – у 8,2 разів [6, с. 67]. У подальші роки темпи підвищення споживчих цін випереджали темпи оплати праці. Водночас, у довгостроковому періоді випереджальне зростання оплати праці і соціальних виплат є постійною тенденцією, що створює сприятливі умови для вирішення проблем забезпечення потреб населення і повноцінного відтворення людського капіталу.

Соціальний чинник полягає у створенні необхідних умов для задоволення соціальних потреб особистостей, які являють собою важливу основу формування людського капіталу сільського господарства. Необхідно зазначити, що соціальні та економічні аспекти є дуже пов'язаними між собою, а заходи щодо інвестування в людський капітал практично неможливо (та і не потрібно) розмежовувати. Вони завжди мають довгострокову спрямованість, соціально-економічну значущість та високу окупність у країнах з розвинутою соціально орієнтованою економікою.

За останнє десятиріччя соціальні умови для формування людського капіталу сільського господарства значно погіршилися. Можливість забезпечення соціальних потреб особистості, що проживає в сільській місцевості, є обмеженою. Це стосується, в першу чергу, закладів охорони здоров'я, побутового обслуговування, культури, спорту, значна кількість яких припинили своє функціонування. Для значної кількості сільських населених пунктів проблеми енерго-, газо-, водо- і транспортного забезпечення є нагальними, а можливість отримання і продовження освіти для сільської молоді (як основної якісної характеристики людського капіталу) заслуговує на окреме вивчення. То чи може формуватися і розвиватися

повноцінно за таких умов людський капітал сільського господарства?

Ще один важливий аспект – *демографічні зміни* серед сільського населення: різке зниження чисельності; погіршення вікової структури, низький рівень народжуваності. З одночасним скороченням чисельності працюючих у підприємствах суспільного сектора значно розширилась зайнятість у сільськогосподарському виробництві. Практично близько 98,9 відсотків домогосподарств сільських мешканців України переорієнтувалися та ведення особистих підсобних господарств, самостійно вирішуючи проблему самозабезпечення необхідними продуктами харчування. Останнє свідчить про те, що розширення залучення до сільського господарства населення різних професійних категорій та вікових груп майже до повного його охоплення не спричинили збільшення людського капіталу сільського господарства, а навпаки – підтверджують його зниження (виходячи з результативних показників його оцінки).

Без вжиття термінових заходів щодо створення необхідних передумов розвитку та реалізації людського капіталу доведеться ще довго очікувати кардинальних зрушень у сільськогосподарському виробництві. Звичайно, передумови формування і розвитку людського капіталу можуть дещо відрізнятися, якщо розглядати їх з різних позицій (табл. 1.5).

Основним орієнтиром у реалізації позитивного впливу на формування і розвиток людського капіталу повинна стати соціально орієнтована аграрна політика держави. Ми ніякою мірою не заперечуємо важливості інших проблем (наприклад, екологічних чи матеріально-технічного забезпечення), однак успіх реалізації всіх заходів залежить від людини. Значні фінансові інвестиції, технічне переоснащення сільськогосподарського виробництва

можуть бути зведені нанівець без висококваліфікованих кадрів, ефективного менеджменту.

Таблиця 1.5

Передумови і мета розвитку людського капіталу

Людський капітал з точки зору:	Передумови розвитку	Заходи та можливості	Мотиви	Кінцева мета
індивіда	Розширення здібностей, можливостей реалізації людського капіталу	Підвищення освіти, кваліфікації, зміцнення здоров'я	Збільшення доходів	Підвищення можливостей для задоволення зростаючих потреб індивіда, суспільства
суспільства	Підвищення продуктивності та якості праці		Збільшення обсягів виробництва, підвищення якості продукції	

Як показує досвід розвитку багатьох країн (Японія, Німеччина, США, перші роки становлення Радянського Союзу), саме завдяки формуванню, значним цільовим інвестиціям та ефективному використанню людського капіталу були досягнуті значні темпи їх економічного зростання. Свідченням на користь цього також є те, що у кризові перехідні періоди розвитку цих країн саме людський капітал найбільшою мірою страждав, зменшувався та знецінювався порівняно з іншими видами капіталу (виробничого і природного). Однак, велике значення і провідна роль у зміні такого становища у більшості країн належала державі, державному регулюванню функціонування її інституційної економіки, всіх її структурних суб'єктів. Щодо ринку праці, де формується ціна людського капіталу, то в усіх розвинених країнах держава захищає інтереси працівників,

забезпечуючи, таким чином, їх конкурентноздатність через встановлення гарантованого мінімального рівня оплати праці, який забезпечує якісне відтворення робочої сили [6, с. 66]. Це повністю стосується і людського капіталу сільського господарства та ринку праці в аграрному секторі.

На нашу думку, людський капітал є визначальним при реалізації мети аграрної політики держави. Незважаючи на різні передумови і мотиви (з першого погляду) щодо інвестування в людський капітал з точки зору окремого індивіда і суспільства в цілому (табл. 1.5), заходи щодо розвитку людського капіталу забезпечують досягнення однієї і тієї ж мети – підвищення рівня життєдіяльності всього суспільства.

2. КАДРОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АГРАРНОГО СЕКТОРА ЕКОНОМІКИ ЯК ОСНОВА ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В АПК

2.1. ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ В ЗАБЕЗПЕЧЕНOSTІ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ СПЕЦІАЛІСТАМИ ТА ЇХ ПРОГНОЗУВАННЯ НА ПЕРСПЕКТИВУ

Соціально-економічний розвиток суспільства, окремих галузей народного господарства і певних регіонів визначається, переважно, кількістю, якісними характеристиками та рівнем використання його ресурсного потенціалу, складовою якого є людські ресурси – носії, володарі людського капіталу.

Забезпеченість організації кадрами в оптимальній кількості та належної якості за різних соціально-економічних систем розвитку суспільства є необхідною першочерговою передумовою досягнення її цілей. Кадровий потенціал організації формується з наявного кількісного складу працюючих з відповідними їх якісними характеристиками (професійна, вікова, статева структура; освітньо-кваліфікаційний рівень).

Механізм формування та ефективного використання кадрів підприємств зумовлюється змінами, які відбуваються на макро- і мікрорівнях, у зовнішньому та внутрішньому середовищах організацій.

Сільське господарство традиційно має велике значення для економіки України. Природнокліматичні умови господарювання формують абсолютні переваги для розвитку експортного потенціалу цієї галузі, створюючи підґрунтя для рівноправного входження її у світову економіку.

Сьогодні в сільському господарстві України працює близько 20 відсотків всіх трудових ресурсів країни, тоді як у Франції – п'ять відсотків, Німеччині – чотири відсотки,

Великій Британії – два відсотки, Італії – дев'ять відсотків [141, с. 349].

За останні десять років через різні причини (падіння обсягів виробництва майже вдвічі, погіршення соціально-економічних умов та загострення демографічної ситуації) відбулося не тільки абсолютне скорочення чисельності сільськогосподарських працівників, але й значно погіршився їх якісний склад.

Зменшення чисельності працюючих у сільськогосподарських підприємствах саме по собі є явищем, так би мовити, закономірним і позитивним. Зазначимо, що воно притаманне всім країнам з транзитивною економікою. Так, у Росії чисельність зайнятих у сільському господарстві за десять років скоротилася на 3 млн. чол. (порівняно з 1991 р.) [41, с. 21]. У Східній Німеччині у процесі аграрного реформування офіційна чисельність зайнятих у сільськогосподарському виробництві скоротилася з 850 тис. чол. у 1989 р. до 170 тис. чол. у 2001 р., тобто у п'ять разів [2].

Аграрний сектор економіки країни характеризується певними особливостями, які відрізняють його від інших галузей народного господарства та обумовлюють проблеми у сфері формування і використання кадрового потенціалу. До основних з них на сучасному етапі розвитку слід віднести: функціонування різних організаційно-правових форм господарювання та їх трансформацію; сезонний характер сільськогосподарського виробництва і залежність результатів господарювання від природних факторів; просторова розосередженість сільськогосподарського виробництва, що є перешкодою у поглибленні спеціалізації сільськогосподарської праці та яка сприяє розвитку сумісництва окремих її видів; об'єктивні процеси демографічних змін, які обумовлюють зниження рівня кадрової забезпеченості агроформувань; зниження життєвого рівня сільського населення; погіршення стану

соціальної інфраструктури села та значне зниження обсягів сільськогосподарського виробництва у 1990-2001 рр., переміщення його з господарств суспільного сектора у господарства населення.

Зрушення, які відбувалися в останні роки у сільськогосподарській галузі, можна простежити на прикладі Сумської області, де станом на 1.01.2003 р. функціонували 564 сільськогосподарських формувань ринкового типу, заснованих на приватній власності на землю і майно, у т.ч. 116 приватних підприємств (21 відсоток), 362 товариства з обмеженою відповідальністю (64 відсотки), 33 закритих акціонерних товариств (шість відсотків), 25 відкритих акціонерних товариств (чотири відсотки), 21 виробничий кооператив (три відсотки), сім інших формувань (два відсотки). За ними закріплено 1162,7 тис. га сільськогосподарських угідь, у т.ч. 929 тис. га ріллі. Значного розвитку набуло розширення землекористування фермерських господарств, яких в області налічується 797. Площа сільськогосподарських угідь в їх користуванні сьогодні складає більше 50 тис. га (це в середньому по 62 га на одне господарство, що віднювідає рівно загальнодержавного показника). Завершується робота в області по видачі державних актів на землю, майже 80 відсотків майна охоплено відповідними угодами користування.

З метою створення конкурентного середовища на ринку сільськогосподарської продукції та забезпечення агровиробників матеріально-технічними ресурсами створені та успішно функціонують Сумська агропромислова біржа, торгові дома, діють близько двох тисяч заготівельних пунктів, створено майже 500 сервісних пунктів різних напрямів діяльності. Сільськогосподарські виробники одержали повну свободу при визначенні структури організації і виробництва, реалізації продукції та

придбання матеріально-технічних ресурсів. Відкриті можливості для конкуренції.

У 2000 р. в області вперше за останнє десятиріччя було досягнуто позитивних зрушень, коли вартість валової продукції зросла на 23 відсотки порівняно з попереднім роком і становила 967,5 млн. грн., що складає близько чотирьох відсотків ВВП. Якщо у 1998 р. частка прибуткових господарств складала дев'ять відсотків, то у 2000 р. – вже 75 відсотків. Загальна сума прибутку агропідприємств становила 142 млн. грн. Не знизилися темпи розвитку і у 2001 р. (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Виробничо-фінансові показники діяльності
сільськогосподарських підприємств Сумської області

Показник	Роки							2000 р. до 1998 р.	2001 р. до 2000 р.
	1990	1995	1996	1998	1999	2000	2001		
Валова продукція, млн. грн. (у співставних цінах 2000 р.)	611,4	697,2	574,7	431,8	378,6	382,9	401,0	62,6	104,7
Чисельність працівників агропідприємств, чол.	94770	81340	81980	82950	78630	79410	74504	83,8	93,8
Площа сільськогосподарських угідь, тис. га	1472,3	1460,4	1462,1	1468,3	1468,1	1218,9	1151,3	82,8	94,6
Виробництво (тис. тонн)									
зерна	1868,1	1324,1	1014,0	931,2	827,4	868,6	1094,8	46,5	126,1
цукрових буряків	2972,9	1618,8	1062,1	725,0	633,9	700,4	628,6	23,5	39,7
молока	798,8	457,2	391,2	268,8	251,2	215,0	220,5	26,7	103,5
м'яса	155,6	76,2	56,3	40,1	36,0	29,0	23,2	18,6	80,0
Урожайність зернових, ц/га	30,5	23,2	17,8	18,6	16,0	17,6	21,0	56,9	119,3
Продуктивність худоби									
уліт на корову, кг	2804	1959	1875	1668	1837	1756	2051	62,5	116,8
приріст ваги ВРХ, г	301	265	297	289	306	306	343	101,7	112,1
приріст ваги свиней, г	285	101	144	133	124	118	159	41,4	134,7
Поголів, тис. гол.: ВРХ у т.ч. корів свиней	634,5 279,4 568,5	597,1 221,2 280,7	551,0 215,2 243,3	389,3 151,2 163,1	343,9 134,4 169,4	290,1 114,5 103,1	276,7 103,7 119,6	34,8 41,0 18,5	95,4 90,6 113,8
Прибутковість, млн. грн.	23,7	-22,8	-20,3	-19,6	-17,1	126,2	12,0	53,2	9,5
Рентабельність, %	38,5	-3,7	-11,7	-30,2	-21,6	22,2	1,8	X	X

Аналіз діяльності підприємств свідчить про те, що з покращенням багатьох виробничо-фінансових показників помітно знизилась рентабельність виробництва, що є наслідком неефективної цінової політики. За умов падіння заготівельних цін на тваринницьку продукцію та реалізаційних цін на зерно залишалися високими ціни на матеріально-технічні ресурси. У 2001 р. сільськогосподарськими підприємствами області недоодержано (порівняно з 2000 р.) 114,2 млн. грн. прибутку.

Ще одним важливим питанням є фінансово-кредитне і матеріально-технічне забезпечення приватних агровиробників. Ще декілька років тому вирішенням цих питань в основному займалися державні органи, і це вважалося нормальним. Сьогодні ж уряд практично відійшов від регулювання і координації діяльності агровиробників, оскільки ці функції виконуються регіонами з максимальним використанням місцевих фінансових ресурсів. Держава ж бере на себе лише часткову підтримку виробництва мінімального обсягу матеріально-технічних ресурсів. На відміну від минулих років, ці ресурси реалізуються лише за гроші.

Проте, визначальним фактором успішного функціонування кожного суб'єкта господарювання є його належне кадрове забезпечення. Тільки людські ресурси забезпечують ефективне використання решти складових (земельних, матеріально-технічних, фінансових) капіталу підприємства, галузі, регіону, країни.

З метою опрацювання єдиного методичного підходу до обґрунтування і планування потреби у спеціалістах аграрної сфери нами виявлялися та вивчалися тенденції кадрового забезпечення аграрного сектора економіки держави. Більш ґрунтовні дослідження здійснювалися на прикладі Сумської області.

Необхідно зазначити, що виявлені тенденції у забезпеченні аграрного сектора спеціалістами на

державному і регіональному рівнях є майже тотожними, хоча і мають деякі відмінності. В цілому отримані результати дослідження свідчать про зниження їх кількісного складу та погіршення деяких якісних характеристик.

Кадрове забезпечення виробництва, зокрема аграрного, великою мірою залежить від наявності кадрів, їх якості та здатності працювати згідно сучасних досягнень вітчизняної і світової науки.

Станом на 01.01.2000 р. у сільському господарстві України, переробній промисловості та обслуговуючих галузях на посадах керівників і спеціалістів працювали 368,3 тис. чол., з яких шість відсотків склали особи пенсійного віку. Із загальної кількості працюючих на цих посадах 86 відсотків мають вищу і середню спеціальну освіту, у т.ч. вищу – 34 відсотки.

За рівнем освіти працівники сільського господарства займають останнє місце серед галузей економіки. Кількість штатних працівників, які закінчили вищі заклади освіти першого та другого рівнів акредитації, складає 284,5 тис. чол. (10,2 відсотків загальної кількості працюючих), третього та четвертого рівнів акредитації – 138,1 тис. чол. (п'ять відсотків загальної кількості працюючих) [1, 19].

Слід зазначити, що темпи, глибина, якісні параметри аграрної реформи вимагають суттєвого посилення державного керівництва та господарського управління АПК; вони залежать від того, як сприймають реформу всі категорії фахівців у різних галузях економіки, органах господарського і державного управління. Згідно номенклатури, в сучасних сільськогосподарських підприємствах розрізняють три категорії: керівники, спеціалісти і технічні виконавці. Кожна з цих категорій також поділяється на групи (зокрема, керівники підприємств, його служб та підрозділів).

Керівники підприємств, установ та їх підрозділів здійснюють лінійне управління, підбір і розстановку кадрів, координують роботу виконавців різних ланок апарату управління, контролюють і регулюють виконання завдань, виконують розподільчі функції, мобілізують колективи працівників на виконання виробничих завдань. Спеціалісти здійснюють функціональне управління техніко-економічними і технологічними процесами виробництва. Технічні виконавці виконують допоміжні роботи щодо реалізації управлінських функцій: облік, контроль, підготовку і формування документів, господарське обслуговування.

Таким чином, посада керівника залежить від об'єкта керівництва, спеціалістів – від виконання функцій або сфери діяльності, а технічних виконавців – від видів робіт. З розвитком суспільних форм праці, впровадженням машинної техніки і посиленням розподілу праці змінюються і форми управління, відбувається глибша спеціалізація і виконання окремих функцій або їх частин, з'являються нові види діяльності і спеціальності.

Підвищуються вимоги до особистих і ділових якостей керівника і технічного виконавця, зростають вимоги до кваліфікації, яка визначається професійними знаннями і практикою, навчанням на курсах та у вищих аграрних закладах, аспірантурі і докторантурі.

Підвищення кваліфікації являє собою поглиблення і подальше вдосконалення технічних та економічних знань, виробничого досвіду і навиків працівників у межах їх спеціальностей, або розширення кваліфікаційного профілю працівників шляхом їх навчання іншим суміжним професіям. Саме підвищення кваліфікації забезпечує постійне зростання людського капіталу.

Професійна орієнтація є системою заходів, спрямованих на надання допомоги молоді у виборі професії. З нею пов'язана кваліфікація працівника – рівень професійної

підготовки, технічних знань, його практичний досвід та кваліфікаційна праця, що потребує спеціальної підготовки працівника, наявності у нього необхідних знань, вмінь і навичок для виконання певних видів робіт.

В умовах багатокладності сільського господарства, де зайнята п'ята частина всього населення, кількісний склад трудового потенціалу має тісно пов'язуватися з його якісним чинником.

Т. Шульц, отримуючи Нобелівську премію в 1979 р., зазначав, що за минулі десятиріччя в економіці світового сільського господарства виник парадокс, пов'язаний з тим, що у багатьох країнах з низьким рівнем доходів існує досить високий потенціал розвитку сільського господарства, який є достатнім для виробництва необхідної кількості додаткових продуктів харчування для зростаючого народонаселення, щоб значно покращити доходи та життєвий рівень бідних. Проте, існуючий потенціал не використовується повною мірою, оскільки до цього часу дехто не бере до уваги те, що вирішальним фактором покращення життя людей є не простір, в якому вони живуть, ні джерела енергії, ні земля. Скоріше, до факторів поліпшення життєвої ситуації бідних можна віднести покращення якісних характеристик населення та прогрес у знаннях [200, с. 3].

Відтворення кваліфікованої робочої сили є важливою ланкою у науково-технічному прогресі. Головним статистичним показником є плинність кадрів (як процес стихійного перерозподілу працівників між трудовими групами протягом певного фіксованого часу під впливом економічних, соціальних, психологічних та інших факторів). Отже, у господарствах частка керівників з вищою освітою є більшою, ніж відповідний показник для спеціалістів, тоді як змінюваність за роками є практично однаковою. Краще всього було у 1990 р., а змінюваність керівників коливається від 7 до 18 відсотків (табл. 2.2)

[1,156]. Це пов'язано з погіршенням умов праці, а отже, позначається на економіці господарств.

Таблиця 2.2

Змінюваність керівників і головних спеціалістів у сільськогосподарських підприємствах в Україні, за роками

Показники	1990 р.	1995 р.	1996 р.	1997 р.	1998 р.	1999 р.
Загальна чисельність, чол.: керівників господарств	9919	11425	12332	12377	12446	12397
головних спеціалістів	56920	64365	65772	64806	64340	75023
Питома вага з повною вищою освітою, %						
керівників господарств	93	89	88	86	84	83
головних спеціалістів	84	64	62	61	61	60
Змінюваність, %						
керівники господарств	7	10	18	16	18	15
спеціалісти господарств	8	5	7	8	9	8

Деякі вчені вказують, що значний негативний вплив на процес формування і реалізації людського капіталу має щорічна змінюваність керівників сільськогосподарських підприємств, яка за останні роки в Росії виросла з десяти до 17 відсотків, а в Лінецькій і Пензенській областях складає майже 35 відсотків [41].

Виходячи з середньорічного руху фахівців, необхідності заповнення посад, заміщення практиків, зайнятих на посадах та які вимагають спеціальної освіти, а також осіб пенсійного віку, розрахункова потреба у підготовці фахівців усіх рівнів коливається в межах 65-70 тис. чол., а обсяги прийому на навчання в аграрних закладах освіти не перевищують 24 тис. чол.

За будь-яких умов основним елементом в системі управління є кадри керівників і спеціалістів, які очолюють

роботу колективів людей, визначають стратегію діяльності підприємства і його підрозділів, ставлять конкретні завдання та створюють необхідні умови для їх виконання. Отже, ефективність функціонування того чи іншого суб'єкта господарювання значною мірою залежить від якісного складу управлінських працівників, їх особистих і ділових якостей, загальноосвітнього і кваліфікаційного рівнів.

На початок 2002 р. в Сумській області функціонувало 526 сільськогосподарських формувань (крім фермерських). До складу керівників і спеціалістів всіх рівнів входило 10598 чол., або 94,9 відсотків потреби за штатом, у т.ч. 525 керівників і 10073 спеціалістів (відповідно 99,8 і 94,7 відсотків потреби) (табл. 2.3).

Що стосується якісного складу керівників, то спостерігається зниження їх освітнього рівня; з наявної чисельності керівників 85,1 відсотків мають вищу освіту, тоді як у 1992 р. даний показник становив 93,5 відсотків.

Якісний склад спеціалістів теж значно погіршився, оскільки кількість спеціалістів, які мають вищу освіту, скоротилася на 29,8 відсотків, а їх частка в загальній чисельності спеціалістів знизилася на 0,7 відсотка.

Можна сказати, що в цілому найбільша кількість керівників і спеціалістів мають середню спеціальну освіту (53,1 відсотків загальної їх кількості), 31,9 відсотків мають вищу освіту, а 15 відсотків є практиками.

Найвищий освітній рівень спостерігається у керівників – 85,1 відсотків з них мають вищу освіту, а також у головних агрономів і головних економістів (відповідно 78,8 і 73,7 відсотків).

Найбільше практиків серед інших працівників на посадах спеціалістів (35,2 відсотків), керівників середньої ланки (30,3 відсотків) та керівників вищої ланки (24,2 відсотків).

Таблиця 2.3

Кількісний та якісний склад керівників і спеціалістів сільськогосподарських підприємств Сумської області

Показники	Керівники			Спеціалісти			Разом		
	1992 р	2001 р	2001 р у % до 1992 р	1992 р	2001 р	2001 р у % до 1992 р	1992р	2001 р	2001 р у % до 1992 р
Передбачено посад за штатом, чол.	496	526	106,0	15277	10636	69,5	15773	11162	70,8
Фактично зайнятих посад, чол.		525	105,8	14693	10073	68,5	15189	10598	69,8
Забезпеченість, %	100,0	100,0	-	96,2	94,7	-	96,3	94,9	-
з них мають вищу освіту, чол.	464	447	96,3	4180	2933	70,2	4644	3380	72,8
%	93,5	85,1	-	28,4	29,1	-	30,6	31,9	-
віком до 30 років, чол.	8	17	2 рази	2951	1492	50,6	2959	1509	51,0
%	1,6	3,2	-	20,1	14,8	-	19,5	14,2	-
пенсійного віку, чол.	16	26	162,5	528	496	93,9	544	522	96,0
%	3,2	5,0	-	3,6	4,9	-	3,6	4,9	-
Плнність (звільнено в поточном у році), чол.	23	53	2,3 рази	528	660	125	551	713	129,4
%	4,6	10,1	-	3,6	6,6	-	3,6	6,7	-

Велику частку спеціалістів із середньою спеціальною освітою мають працівники кадрових служб (76,6 відсотків), бухгалтери (75,6 відсотків) і ветеринарні лікарі (74,5 відсотків).

Чисельність керівників і спеціалістів сільськогосподарських підприємств за досліджуваний період зменшується на 30,2% (у т.ч. у розрахунку на одне господарство – на 34 відсотки); частка спеціалістів скоротилася на 1,6 відсотків, тоді як частка спеціалістів з

вищою освітою підвищилася на 1,3 відсотка. Неоднаковою мірою забезпечені сільськогосподарські підприємства трудовими ресурсами вищої кваліфікації (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Склад керівників і спеціалістів сільськогосподарських підприємств Сумської області за рівнем освіти (на початок 2002 р.)

Посади	Всього, чол.	з них, мають освіту, %		
		вищу	середню спеціальну	практики
керівники	525	85,1	12,0	2,9
заступники керівників	178	64,1	27,5	8,4
головні спеціалісти, всього	2248	62,8	35,4	1,8
у т.ч. агрономи	391	78,8	20,5	0,7
зоотехніки	330	58,5	40,3	1,2
ветлікарі	307	56,4	42,3	1,3
інженери	395	57,2	38,0	4,8
економісти	334	73,7	25,1	1,2
бухгалтери	491	54,0	44,8	1,2
керівники середньої ланки	2114	15,3	54,4	30,3
інші працівники на посаді керівників	409	18,8	57,0	24,2
спеціалісти, всього	5124	19,7	65,0	15,3
у т.ч. агрономи	198	50,5	48,5	1,0
зоотехніки	144	39,5	60,5	-
ветлікарі	333	25,5	74,5	-
інженери і техніки	713	26,8	58,8	14,4
економісти	102	39,2	59,8	1,0

Продовження табл. 2.4

Посади	Всього, чол.	з них, мають освіту, %		
		вищу	середню спеціальну	практики
бухгалтери	1844	13,6	75,6	10,8
працівники кадрових служб	363	16,2	76,6	7,2
інженери і техніки- будівельники	216	27,8	56,5	15,7
інші працівники на посадах спеціалістів	1211	13,5	51,3	35,2
всього керівників і спеціалістів	10598	31,9	53,1	15,0

Серед аграрних формувань дипломованими працівниками більшою мірою насичені господарства Охтирського, Сумського, Тростянецького і Шосткинського районів. Освітній рівень управлінського персоналу тут перевищує 90 відсотків.

Найнижчі аналогічні показники по керівниках аграрних підприємств Буринського, Конотопського і Путивльського районів – 80 відсотків дипломованих, з яких близько 73 відсотків мають вищу освіту.

При визначенні типових особливостей поведінки при прийнятті рішень наукою доведено, що в умовах реформування аграрного сектора економіки важливу роль відіграють професійні фахівці в галузі управління.

Практикою підтверджується, що чим вищий рівень освіти керівників, тим більш врівноваженими є їх дії. Проаналізуємо забезпеченість сільгоспідприємств висококваліфікованими спеціалістами в динаміці (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Динаміка чисельності керівників і спеціалістів
сільськогосподарських підприємств за освітою

Показники	Роки									
	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Чисельність керівників і спеціалістів с.-г. підприємств, чол.	-	15271	15472	15448	15021	14490	13875	13494	11966	10598
у розрахунку на 1 господарство, чол.	30,6	30,9	30,9	31,5	30,3	29,2	27,4	26,8	21,0	20,2
у т.ч. дипломовані спеціалісти, %	86,6	85,1	85,4	84,9	86,0	84,8	83,9	84,9	91,1	85,0
з них з вищою освітою, %	30,6	30,5	30,7	31,3	31,4	31,2	31,2	31,5	32,6	31,9

Таким чином, якісний склад управлінського персоналу аграрних підприємств нашої області неповною мірою відповідає вимогам ринкової економіки, що має безпосередній вплив на ефективність функціонування товаровиробників. Невисокий освітній рівень управлінських працівників, домінування серед перших керівників технологів (близько 40 відсотків агрономів) вимагають посилення уваги до питань формування персоналу управління в АПК.

Наукою поки що не виявлено вагомих доказів про залежність між віком і ефективною діяльністю керівників всіх рангів. Наприклад, А. Моріта, засновнику і багаторічному керівнику всесвітньо відомої "Соні Корпорейшн", в день заснування фірми було лише 25 років. Свій перший мільйон майбутній мільярдер і президент "Оксидентал петролеум" А. Хаммер заробив у 21 рік, очолюючи без відриву від навчання в університеті невеличку фармацевтичну фірму. У той же час, Л. Якокка,

ставши у 36-річному віці віце-президентом (а потім президентом) "Форд мотор компані" через чверть століття приводить до тріумфу корпорацію "Крайслер", яка була незадовго до цього на межі банкрутства. Отже, вік керівника не може бути перевагою чи недоліком для ефективного управління. Все залежить від кожного конкретного претендента на посаду керівника і особливостей діяльності підприємства [156].

Як свідчать матеріали соціологічного опитування, найбільш раціональним для роботи на посаді керівника підприємства є вік від 40 до 50 років. У цей період життя керівник має відповідний досвід, високу кваліфікацію, нормальне здоров'я і працездатність.

Що стосується нашої області, то ми виявили зменшення наполовину кількості спеціалістів віком до 30 років, а також їх частки у загальній чисельності спеціалістів на 5,3 відсотків. Це свідчить про те, що склад спеціалістів практично не поповнюється випускниками аграрних закладів освіти вищої кваліфікації. Це відбувається з двох причин: підприємства нових форм господарювання не потребують нових спеціалістів, виходячи із зниження обсягів виробництва сільськогосподарської продукції та необхідного зниження адміністративних витрат. З іншого боку, випускники аграрних вузів знаходять собі місця для застосування та реалізації свого людського капіталу в інших сферах народного господарства, а більшість з них не хоче повертатися в сільську місцевість.

Однак, нами у процесі дослідження була виявлена дещо інша тенденція щодо кількості молоді серед працівників сільськогосподарських підприємств. При цьому не була підтверджена існуюча в літературі думка про те, що в сільському господарстві зменшується кількість молоді за причиною від'їзду її в міста з кращими шансами на працевлаштування. Частка зайнятої молоді віком до 30 років залишилась незмінною (14-15 відсотків).

Дослідження показало, що сільське господарство залишають висококваліфіковані працівники, частка яких у 1990 р. становила 12,5 відсотків працюючих проти 5,3 відсотків у 1999 р. Це свідчить про відтік спеціалістів із сільськогосподарського виробництва, а не його поповнення ними. Останнє входить у протиріччя з тим, що відбувається в інших сферах народного господарства.

У 2001 р. у складі керівників підприємств дещо збільшилась (порівняно з 1992 р.) чисельність осіб пенсійного віку, яка склала 26 чол. (що на 10 чол. більше); вдвічі збільшилась чисельність молодих керівників віком до 30 років.

Як негативний момент, слід відмітити, що плинність керівників і спеціалістів за досліджуваний період зросла на 29,4 відсотків, у т.ч. спеціалістів – на 25 відсотків, а керівників – на 130 відсотків.

Показники руху та плинності у 2001 р. порівняно з 1992 р. значно підвищилися майже по всіх посадах. Найбільше відхилення в бік збільшення по обороту та плинності управлінського персоналу спостерігається по агрономах і зоотехніках, а найменше – по економістах і бухгалтерях (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Оборот і плинність управлінського персоналу
сільськогосподарських підприємств Сумської області

Посади	1992 р.			2001 р.		
	Коефіцієнти, %			Коефіцієнти, %		
	обороту		плинності	обороту		плинності
за наймом	за звільненням	за наймом		за звільненням		
Керівники	5,8	5,4	4,6	12,8	11,2	10,1
Заступники керівників	3,8	2,9	1,9	14,6	3,9	3,9
Головні спеціалісти всього	5,9	4,7	4,0	10,5	9,7	9,1
у т.ч. агрономи	6,3	4,8	3,9	12,8	12,8	12,8
зоотехніки	9,1	8,4	7,1	15,1	10,3	8,8

. Продовження табл. 2.6

Посади	1992 р.			2001 р.		
	Коефіцієнти, %			Коефіцієнти, %		
	обороту		Плинності	обороту		Плинності
за наймом	за звільненням	за наймом		за звільненням		
ветлікари	5,7	4,0	3,7	11,4	10,1	9,8
інженери	4,8	4,4	3,8	7,3	10,1	9,4
економісти	4,0	3,1	2,2	9,6	8,4	7,8
бухгалтери	5,3	1,6	3,5	8,4	7,1	6,7
Спеціалісти, всього	6,0	3,8	3,1	10,8	6,3	5,7
у т.ч. агрономи	7,7	5,2	3,6	19,2	8,6	6,1
зоотехніки	8,3	4,8	4,6	20,1	11,8	9,7
ветлікари	7,3	2,9	2,5	12,9	7,8	6,6
інженери	7,0	3,4	3,2	10,1	7,0	6,2
економісти	9,7	4,7	4,4	16,7	6,9	5,9
бухгалтери	4,2	3,2	2,4	8,4	6,0	5,3
працівники кадрових служб	4,6	4,4	3,7	10,5	5,5	5,2
інженери і техніки- будівель- ники	8,7	6,2	4,6	7,9	5,6	5,1
інші	4,7	4,0	3,0	11,9	5,3	5,4
Керівники середньої ланки	7,0	5,6	4,7	9,6	7,0	6,4
Інші працівники на посаді керівників	6,1	5,0	3,5	11,2	7,1	5,9
Всього керівників і спеціалістів	6,2	4,4	3,6	10,7	7,4	6,7

Розглянувши дані показники, на наш погляд, доцільно при прийомі на роботу аналізувати кар'єру кандидата на управлінську посаду, його переміщення по щаблях трудової кар'єри. Важливим моментом при цьому є формування резерву для висунення на вакантні посади, адже людина забезпечусь максимальну віддачу лише у тому випадку, коли

виконус посильну роботу, що відповідає її здібностям, нахилам, рівню загальної і спеціальної підготовки. Ігнорування цих вимог, на нашу думку, призводить до плинності керівних кадрів, що, у свою чергу, відображається на економічних показниках господарювання, які зумовлені організаційними, економічними і психологічними причинами.

Важливим фактором якісного складу кадрів управління також виступає оптимальне співвідношення чисельності чоловіків і жінок на різних посадах і в професійних групах.

Вважається, що чоловікам, як правило, притаманні рішучість та впевненість, які необхідні для роботи на посадах керівників підприємств. Жінкам же властиві акуратність в роботі, уважність, скрупульозність, що є важливими якостями для спеціалістів та функціональних керівників. Загальні тенденції використання працівників на посадах апарату управління є такими: чоловіки легше справляються з роботою лінійних керівників, а жінки добре зарекомендували себе на посадах спеціалістів і функціональних керівників

Аналізуючи чисельність управлінського персоналу за статтю, слід відмітити, що найбільший відсоток жінок по таких категоріях працівників, як працівники кадрових служб (95,6 відсотків), бухгалтери (82,9 відсотків), економісти (79,4 відсотків), головні економісти (77,2 відсотків), а найменшу питому вагу жінок в загальній кількості працівників мають головні інженери (0,3 відсотка), інженери і техніки (шість відсотків), заступники керівників (6,2 відсотка); серед керівників господарств частка жінок складає лише 7,8 відсотків (табл. 2.7).

Отже, проаналізувавши кількісний та якісний склад керівників і спеціалістів сільськогосподарських підприємств Сумської області, нами виявлена тенденція щодо зниження загальної чисельності керівників і спеціалістів, а також значного погіршення якісного складу

через зниження їх освітнього рівня, що є негативним в господарській діяльності підприємств.

Таблиця 2.7

Чисельність жінок, що займають посади керівників і спеціалістів сільськогосподарських підприємств (на початок 2002 р.)

Категорії працівників	Кількість жінок, чол.	Частка жінок у загальній кількості працівників, %	
		по категорії працівників	до підсумку
Керівники	41	7,8	0,9
Заступники керівників	11	6,2	0,2
Головні спеціалісти, всього	893	39,7	18,7
у т.ч. агрономи	39	10,0	0,8
зоотехніки	127	38,5	2,7
ветлікарі	61	19,9	1,3
інженери	1	0,3	-
економісти	258	77,2	5,4
бухгалтери	407	82,9	8,5
Керівники середньої ланки	635	30,0	13,3
Інші працівники на посаді керівників	103	25,2	2,2
Спеціалісти, всього	3096	60,4	64,8
у т.ч. агрономи	69	34,8	1,4
зоотехніки	76	52,8	1,6
ветлікарі	96	28,8	2,0
інженери і техніки	43	6,0	0,9
економісти	81	79,4	1,7
бухгалтери	1724	93,5	36,1

Продовження табл. 2.7

Категорії працівників	Кількість жінок, чол.	Частка жінок у загальній кількості працівників, %	
		по категорії працівників	до підсумку
працівники кадрових служб	347	95,6	7,3
інженери і техніки-будівельники	17	7,9	0,4
Інші працівники на посадах спеціалістів	643	53,1	13,4
Всього керівників і спеціалістів	4779	45,1	100

Безперечно, одним із факторів формування та використання кадрового потенціалу підприємств є обсяги виробництва продукції. За підсумками 2001 р., виробництво продукції сільського господарства області порівняно з 1990 р. скоротилося наполовину, при чому в сільськогосподарських підприємствах воно зменшилось на 71 відсоток з одночасним збільшенням його у приватному секторі на 1,5 відсотків. Якщо у 1990 р. основними виробниками продукції (70 відсотків) були високотоварні сільськогосподарські підприємства, то у 2000 р. їх частка скоротилася до 40 відсотків при зростанні до 60 відсотків питомої ваги продукції господарств приватного сектора. Відповідно відбулося значне зниження частки зайнятих у сільськогосподарських підприємствах суспільного сектора (з 86,6 відсотків у 1990 р. до 42,6 відсотків у 2000 р.). Слід зазначити, що тільки у 2000 р. у процесі створення сільгоспідприємств ринкового типу в області було звільнено близько 3 тис. працюючих. Одночасно загальна

чисельність зайнятих у сільськогосподарському виробництві порівняно з 1990 р. (згідно статистичних звітів) збільшилась (тоді там працював кожен четвертий, а зараз – кожен третій). Проте, це відбулося за рахунок розвитку особистих підсобних господарств, що свідчить про загальну тенденцію зниження ефективності використання кадрового потенціалу в аграрному секторі.

На забезпеченість аграрних формувань кваліфікованими кадрами та важливим фактором формування та використання людського капіталу організацій є створення дієвого мотиваційного механізму, складовим елементом якого є оплата праці. У 2000 р. середня заробітна плата в сільському господарстві області становила 110,3 грн., що майже у півтора рази менше, ніж в середньому по народному господарстві (193,6 грн.) та в 2,2 менше, ніж в промисловості (248,8 грн.). Слід зазначити, що такої диференціації в оплаті праці серед окремих галузей народного господарства не спостерігалось впродовж останніх десяти років, а починаючи з 1996 р. вона постійно поглиблюється. Водночас, фонд додаткової заробітної плати та інші заохочувальні і компенсаційні виплати (які, в основному, здійснюються за рахунок прибутку організацій) в середньому складають третину (32,5 відсотків), а в сільському господарстві – лише 12,4 відсотків. Важливою є також форма і своєчасність виплати заробітної плати у сільськогосподарських підприємствах. До останнього часу виплати у формі натуроплати були домінуючими. Станом на 1.01.2001 р. заробітну плату не було виплачено повністю або частково 82 відсоткам працівників галузі (а в цілому по області – половині працівників). Заборгованість кожному другому працівнику сільського господарства складала понад півроку, майже третині (27,3 відсотків) – від трьох до шести місяців. Таке становище, безумовно, негативно впливає як на процес формування висококваліфікованого

кадрового складу сільгоспідприємств, так і на ефективність його використання.

Значний вплив мають рівень соціального розвитку сільських регіонів, можливість та якість отримуваних працівниками соціальних послуг. Процес передачі об'єктів соціальної інфраструктури з балансів сільгоспідприємств в принципі можна вважати прогресивним, однак зменшення соціальних послуг від останніх має компенсуватися адекватним соціальним забезпеченням на місцевому рівні. Якщо у 1990 р. частка витрат на утримання об'єктів соціальної інфраструктури у загальних витратах сільгоспідприємств області становила 4,8 відсотків, то у 1998 р. – тільки 0,6 відсотка. Проте, і в сучасних умовах багато керівників підприємств усвідомлюють важливість соціального фактора та забезпечує збереження ними історично сформованих соціальних структур у сільській місцевості на певному рівні, що в кризовий час дозволяє їх працівникам (сільському населенню в цілому) задовольняти елементарні потреби.

Необхідно враховувати і те, що відбуваються значні демографічні зміни (особливо в сільській місцевості), які також впливають на можливості вирішення кадрових проблем, формування якісного складу зайнятих у сільськогосподарському виробництві. Так, за останні десять років чисельність сільського населення області скоротилася на 78,1 тис. осіб, в основному по причині природного скорочення; сільське характеризується більш старішою статеві-віковою структурою мешканців. Якщо для чоловіків в міських поселеннях середній вік складає 35,4 років, то для сільських – 39,3 років. Середній вік жінок в міських поселеннях становить 39,7 років, а в сільській місцевості – 47,5 років. У структурі сільських мешканців населення працездатного віку складає 46,4 відсотків (проти 60,4 відсотків серед міських жителів), населення старше

працездатного віку – 36,2 відсотків (проти 20,8 відсотків серед міських мешканців). Ці зміни не можуть не позначитися на кадровому потенціалі села, формуванні і розвитку людського капіталу АПК.

Зазначимо, що демографічні зміни, особливо скорочення чисельності населення, є також проблемою і для розвинених країн. Майже більшості з них притаманна тенденція, коли з країни від'їжджають молоді люди, до того ж освічені та висококваліфіковані, а іммігрують переважно мешканці країн, що розвиваються, не завжди з високим рівнем підготовки та у молодому віці. Тільки за перше півріччя 2001 р. в Німеччину в'їхало 815 тис. чол., а виїхало – 660 тис. чол., причому останні, як правило, є молодими і талановитими людьми. Проте, від'їжджають, переважно, не на постійне проживання, а для реалізації і розвитку свого потенціалу, професійного зростання та формування успішної трудової кар'єри. Саме ці особи, повертаючись, "привозять" з собою нові знання, збагачуючи, таким чином, людський капітал певних організацій, галузей, країни в цілому. Для врегулювання процесу переміщення населення, а також з метою збереження і накопичення людського капіталу у деяких розвинених країнах (Німеччина, США, Канада, Угорщина) розробляються спеціальні державні програми, які знаходяться під постійною опікою уряду, президентів країн, постійно аналізуються перебіг міграційних процесів і результати реалізації таких програм. Так, для прикладу можна привести німецьку програму щодо залучення 20 тис. спеціалістів у сфері програмного забезпечення, розраховану на два роки. За рік реалізації цієї програми до Німеччини в'їхало 8,7 тис. чол. (очікували 10 тис.). Одночасним позитивним результатом такого притоку висококваліфікованого персоналу є проведення широкомасштабного навчання та перепідготовки всіх категорій міського і сільського населення (переважно

похилого, пенсійного віку) щодо використання комп'ютерів. Здавалося б, для чого це потрібно? Оскільки ці знання є необхідними для взаємодії людини із зовнішнім середовищем, то в кінцевому рахунку розповсюдження знань і вмій є збільшенням, накопиченням людського капіталу держави. Чи можемо ми собі уявити сучасного західноєвропейського фермера, який не використовує у своїй діяльності інформаційні системи і цілі пакети прикладних програм для обґрунтування і прийняття управлінських рішень? Зв'язок суб'єкта господарювання з елементами зовнішнього середовища в сучасних умовах неможливий без використання комп'ютерних систем. Усвідомлюючи важливість цього, країни опрацьовують та реалізують відповідні програми.

Таким чином, результати дослідження дають підстави стверджувати, що:

- створення і розвиток підприємств ринкового типу в аграрному секторі сприяє зниженню кількості працюючих з одночасним підвищенням їх якісних характеристик;
- з іншого боку, тенденція переміщення сільськогосподарського виробництва в особисті підсобні господарства населення розширює кількісний склад зайнятих там, знижуючи питому вагу висококваліфікованих кадрів, а також інші їх якісні характеристики;
- виходячи з цих протилежних тенденцій та керуючись дією законів суспільного розвитку, у подальшій перспективі ми можемо прогнозувати зростання людського капіталу сільськогосподарських підприємств з підвищенням ефективності його використання тільки за умови залучення висококваліфікованих кадрів в оптимальній кількості (за умови зміцнення інших складових аграрного ресурсного потенціалу);

- визначальним для формування і ефективного використання людського капіталу сільськогосподарських підприємств є: дієвий мотиваційний механізм, економічне і правове його забезпечення, доведення заробітної плати по галузі до середнього по народному господарству;
- для забезпечення соціальних потреб працівників у сільському господарстві, як одного з факторів формування його людського капіталу, необхідне визнання на законодавчому рівні проблеми соціально-економічного розвитку сільських регіонів як державної з одночасним розширенням та закріпленням (на комунальному рівні) соціальної відповідальності суб'єктів господарювання.

В цілому ж проведений аналіз кадрового забезпечення аграрного сектора економіки і сільського господарства Сумської області показав, що воно здійснюється стихійно, а не цілеспрямовано. Спостерігається загальний дефіцит професійно відібраних, освічених керівників всіх рівнів і спеціалістів. Кадри ж вирішують все. І це дійсно так, якщо вони відповідають вимогам економічної реформи, а саме: мають відповідну освіту і відмінні знання; мають гнучкий розум і достатній стаж роботи; обізнані з передовим вітчизняним і зарубіжним досвідом підприємництва та комерційної діяльності, організації і технології виробництва, а також управлінськими підходами.

Погіршення кваліфікаційного складу керівників і спеціалістів (професійна та освітня підготовка, відсутність досвіду керівної роботи), а також інших якісних характеристик, недостатній рівень сприйняття ринкових перетворення, а інколи і відсутність бажання це робити, не дало можливості управлінському складу своєчасно адаптуватися до нових умов господарювання, що, у свою чергу, зумовило значні негативні наслідки. Ми розділяємо думку вчених про те, що багатьох помилок можна було б

уникнути, якби реформам передувала відповідна робота з кадрами [79].

Саме тому ми вважаємо, що існує реальна потреба у розробці та здійсненні основних заходів щодо удосконалення якісного і кількісного потенціалу управлінських кадрів.

При прогнозуванні тенденцій у забезпеченні аграрного сектора економіки спеціалістами різних категорій необхідно враховувати чинники, які і будуть визначальними при цьому. Основними із них є:

- зниження обсягів сільськогосподарського виробництва. За умови збереження в Україні рівня приросту ВВП в розмірі 4-6 відсотків у 2000-2001 рр., досягнення рівня виробництва валової продукції сільськогосподарства 1990 р. відбудеться через дев'ять років;
- відповідним є і зниження чисельності працюючих та кількості спеціалістів, зайнятих в аграрній сфері;
- керівництво приватними агроформуваннями знижуватиме витрати на утримання управлінського апарату, що також спричинятиме зниження його кількості;
- одночасний розвиток підприємництва, у т.ч. й у сфері консультаційного обслуговування, зумовлюватиме переливання управлінських кадрів з агроформувань в сучасні дорадницькі ринкові інституції
- розвиток науково-технічного прогресу і впровадження його результатів в аграрному секторі також зумовлюватиме зниження потреби в управлінських спеціалістах, але підвищуватиме вимоги до кваліфікації рядових працівників;
- погіршення соціально-економічного стану розвитку сільських регіонів (старіння об'єктів соціальної інфраструктури села, погіршення демографічної ситуації, у т.ч. і за рахунок від'їзду молоді з сільських

регіонів) не сприяє залученню в агроформування молодих спеціалістів, а через декілька років може поглибити демографічну кризу на селі.

Враховуючи ці особливості та виявлені у процесі дослідження тенденції забезпеченості аграрного сектора спеціалістами різних напрямків діяльності, спробуємо викласти та обґрунтувати більш детально (по деяких категоріях спеціалістів) прогнозні тренди на найближчу перспективу.

На нашу думку, все більше поширення має отримувати сумісництво професій і посад як форма організації управлінської праці. Необхідно зазначити, що при складанні штатних розписів не завжди використовуються науково обґрунтовані нормативи. У штатних розписів підприємств інколи завищується число посад інженерів за рахунок зменшення посад техніків. У багатьох випадках немає чіткого розмежування обов'язків між інженерами, техніками й іншими працівниками апарату управління. У зв'язку з цим значний робочий час витрачається на виконання робіт, які не потребують кваліфікації інженера чи техника. При таких недоліках сумісництво посад може призвести до механічного зростання заробітної плати окремих працівників без їх істотного додаткового внеску у загальні підсумки роботи колективу.

Економічне і соціальне значення сумісництва професій і посад змінює в кращу сторону і характер праці, стимулює працівників до оволодіння декількома професіями і видами робіт (тим самим усуваючи вузькість професійної праці), робить працю різноманітною і більш змістовною, сприяє повному використанню робочого часу, взаємозамінності працівників, підвищенню їх кваліфікації і трудової активності, а на цій основі – зростанню продуктивності праці, підвищенню ефективності всього суспільного виробництва.

Поряд із сумісництвом професій (посад) застосовується і розширення зон обслуговування чи збільшення обсягу виконуваних робіт з меншою чисельністю персоналу. Під цими формами організації праці розуміється виконання (поряд з основною роботою, обумовленою трудовою угодою) додаткового обсягу робіт. Терміни “розширення зон обслуговування” і “збільшення обсягу виконуваних робіт”, власне кажучи, є рівнозначними. На практиці відносно робітників і молодшого обслуговуючого персоналу застосовується термін “розширення зон обслуговування” (наприклад, розширення слюсарем-сантехніком ділянок, що обслуговуються, технічною працівницею – зони прибирання приміщення), а відносно інженерно-технічних працівників і службовців – “збільшення обсягу виконуваних робіт” (наприклад, збільшення нормувальнику, зоотехніку, бухгалтеру і т.п. обсягу виконуваних робіт). Порядок, умови і розмір доплати за сумісництво професій і посад встановлені законодавством, цілком поширюються на розширення зон обслуговування і збільшення обсягу виконуваних робіт. Тому надалі у всіх випадках згадування норм про сумісництво треба мати на увазі, що вони застосовуються також при розширенні зон обслуговування і збільшенні обсягу виконуваних робіт з меншою чисельністю персоналу.

Проте у приватних агроформуваннях керівники самостійно встановлюють межі діяльності управлінських працівників, часто порушуючи науково обґрунтовані нормативи.

Так, перед більшістю сільськогосподарських підприємств лишається проблема збуту продукції. Проте, лише деякі з них ввели до штату посади маркетологів, які обіймаються спеціалістами-економістами, або ж ці функції за сумісництвом виконують інші працівники з управління збутом.

На думку вчених, є перспективним виділення окремої управлінської ланки в організаційних структурах великих підприємств (які мають обсяги реалізованої продукції більше 1,0-1,5 млн. грн.), а також створення на рівні регіонів (району, міжгосподарському) дорадницьких підприємницьких структур з надання послуг з маркетингового забезпечення [156].

Що стосується створення і функціонування служби маркетингу в сільськогосподарському підприємстві, то це може здійснюватися за різними принципами.

Функціональна організація відділу маркетингу (рис. 2.1) є найбільш розповсюдженою схемою. Тут фахівці з маркетингу керують різними видами (функціями) маркетингової діяльності. Вони підпорядковуються менеджеру з маркетингу, що координує їх роботу. Перевагою функціональної організації є простота управління.



Рис. 2.1. Функціональна організація служби маркетингу

Функціональна організація означає, що маркетинг є однією з інших функцій підприємства, уможливорює стандартизацію управлінських процесів, чітко розмежування компетентності, що означає високу ефективність цієї організаційної системи. Проте, ефективність суттєво знижується в умовах широкого

асортименту, розширення кола діяльності, широкої географії ринків збуту.

З точки зору пристосованості до середовища функціональна структура здатна реагувати на кількісні коливання попиту, але для вирішення більш серйозних проблем їй не вистачає координації. Саме тому ця структура більше підходить для підприємств з однорідною виробничою програмою.

Штатна чисельність працівників служби маркетингу, організованої за функціональною ознакою, передбачає введення в штатний розпис 4-6 чоловік на підприємство з обсягом реалізації продукції у 4-6 млн. грн. Це співвідношення встановлене шляхом виявлення залежності між чисельністю працівників служби маркетингу та обсягами реалізації продукції з найвищим економічним ефектом.

Організація служби маркетингу по товарному виробництву (рис. 2.2) не замінює функціональну, а виступає ще одним рівнем управління. Вона застосовується, якщо асортимент продукції є настільки широким, що функціональна структура не в змозі забезпечити ефективний маркетинг. У такому випадку підрозділи формуються по окремих товарах, їх групах, забезпечуючи майже незалежний маркетинг по кожному з товарних напрямків. При цьому менеджер, або група менеджерів займаються тільки "своїм" товаром, застосовуючи всі функції маркетингу. Переваги товарної структури: професійне знання товару, чутлива реакція на зміну ситуації з конкуренцією. Проте, при такій організації можливе повторення (дублювання діяльності) у дослідницькій роботі, вивченні тенденцій розвитку каналів збуту тощо. З розширенням асортименту товарно-структурований відділ маркетингу отримує підстави для майже необмеженого розширення штату персоналу, а тому частіше групи формують лише по найважливіших товарах.

Штатна чисельність такої служби маркетингу складає 8-12 співробітників в залежності від кількості продукції, на виробництві, якої спеціалізується підприємство.



Рис. 2.2 Організація по товарному виробництву

Організація служби маркетингу за географічним принципом (рис. 2.3) вважається вигідною, якщо номенклатура товарів у кожному регіоні є неширокою. У цьому випадку перевагу віддають професійному знанню місцевих особливостей, традицій, стилю життя, попиту мешканців даного регіону з урахуванням демографії і культури. Проте, така структура не гарантує необхідної компетентності співробітників з питань асортименту і якості товарів, стратегії конкурентів, функціональних проблем, а тому географічна структура частіше виступає як підструктура по відношенню до функціональної, товарної структури.

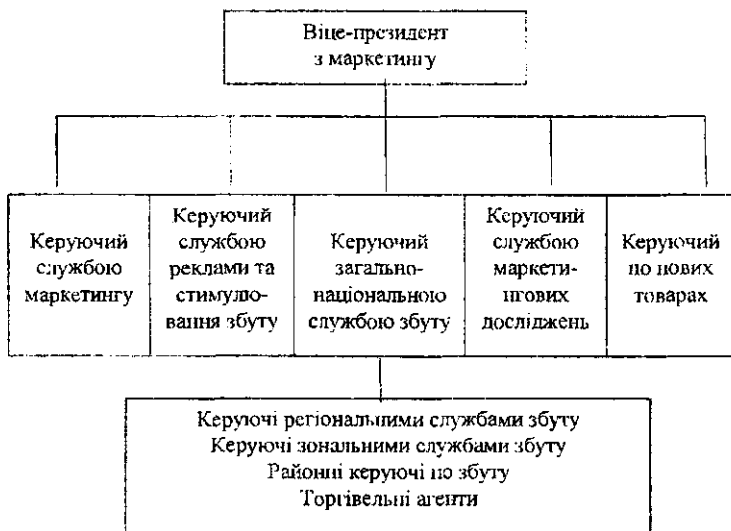


Рис. 2.3. Організація за географічним принципом

Організацію маркетингу за ринковим принципом бажано використовувати у тих випадках, коли різні ринки мають різні купівельні звички або різні товарні уподобання. Організація за ринковим принципом аналогічна системі організації за товарним виробництвом. Перевагою цієї системи є те, що фірма будує свою роботу з урахуванням потреб споживачів, які складають конкретні сегменти ринку.

Першою посадою на підприємстві, що має відношення до виконання маркетингових функцій, має стати посада комерційного директора. Таку посаду доцільно вводити при обсязі реалізації 1-2 млн. грн. У результаті розвитку ринкових відносин, збільшення конкуренції, розширення товарного асортименту, коливань платоспроможного попиту й інших обставин виникає необхідність у створенні відділу, що буде підпорядкований комерційному директору.

У функції відділу маркетингу будуть входити:

- аналіз ринку і спостереження за конкуренцією, підготовча робота з планування;
- планування продажів шляхом співставлення плану і фактичного стану справ;
- оцінка обсягів продажів з рекомендаціями щодо виходу на нові ринки збуту.

По мірі того, як маркетинг з інструментальної фази переходить у фазу загальної концепції управління, що поєднує усі функції, пов'язані з виходом підприємства на ринок, якісно змінюватиметься відповідальність керівника з маркетингу. Він відповідатиме за ринкові цілі підприємства та їх досягнення.

Проведені дослідження дозволяють сформулювати рекомендації щодо створення і функціонування служби маркетингу. Вона, як правило, має виконувати наступні функції [156]:

- виявлення найбільш вигідних і перспективних ринкових сегментів;
- визначення товарних груп та асортиментних рядів з найбільшою вірогідністю продажів;
- прогнозування обсягів продажів та тенденцій їх змін у часі по всьому життєвому циклу продукції аж до спаду попиту і зняття товару з виробництва;
- рекомендація оптимальних каналів збуту і методів продажу;
- рекомендації щодо формування іміджу підприємства і заходів з просування товару на ринок;
- контроль фінансових, кадрових, дослідницьких, конструкторських і технологічних дій підприємства згідно з рекомендаціями і прогнозами.

Значні зміни відбуваються і в організації інженерно-технічного забезпечення сільськогосподарського виробництва

Таблиця 2.8

Забезпеченість сільськогосподарських підприємств Сумської області
спеціалістами інженерно-технічного профілю

Рік	Передбачено штатним розписом, чол.	Всього працівників, чол.	% забезпечення	У т.ч.								Прийнято на роботу в звітному році	Вибуло в звітному році, чол.
				Мають вік, років			Мають освіту						
				до 30, чол.	50 і більше, чол.	З них жінок старше 55 і чоловіків старше 60, чол.	вищу	%	Середню спеціальну, чол.	%			
2001	1180	1108	93,9	145	254	47	417	37,6	569	51,3	101	90	
2000	1419	1342	94,6	171	310	52	530	39,5	697	51,9	157	126	
1999	1663	1581	95,1	202	370	72	612	38,7	807	51,0	128	107	
1998	1811	1708	94,3	219	353	80	623	36,5	879	51,4	126	130	
1997	1904	1830	96,1	270	354	72	670	36,6	962	52,5	121	108	
1996	2013	1935	96,1	321	344	75	708	36,6	1059	54,7	148	112	
1995	2157	2060	95,5	325	369	47	743	36,0	1111	53,9	130	86	
1994	2148	2068	96,3	384	482	68	707	34,2	1207	58,3	105	88	
1993	2088	2031	97,3	317	379	43	605	29,8	1100	54,2	152	88	
1992	2085	2012	96,5	371	422	55	708	35,2	1132	56,2	130	73	
1991	2177	2090	96,6	418	475	49	677	32,4	1227	58,7	125	12	
2001 у % до 1991	54,2	53,0	х	34,7	53,4	95,9	61,6	х	46,4	х	80,8	В 7,5 раз	

Аналізуючи тенденції у кадровому забезпеченні аграрного сектора економіки, спостерігаємо значне скорочення чисельності спеціалістів інженерно-технічного профілю. Як видно з табл. 2.8, у сільськогосподарських підприємствах Сумської області у 1991-2001 рр. вона становила майже половину – 47 відсотків рівня забезпеченості 1991 р.[156]. Значно погіршилась вікова структура інженерно-технічних працівників. Частка осіб до 30 років в структурі цієї категорії спеціалістів знизилась з 20 до 13,1 відсотків; одночасно питома вага осіб віком 50 років і старше майже не змінилася (23 відсотки у 2001 р. проти 22,7 відсотків у 1991 р.). Спостерігається зростання частки осіб з вищою освітою у структурі інженерно-технічних спеціалістів – на 5,2 пп. за досліджуваний період.

Порівнюючи дані табл. 2.8 і табл. 2.9, виявляємо закономірність про те, що чисельність інженерно-технічних служб скорочується пропорційно зменшенню наявності техніки в сільськогосподарських підприємствах.

Таблиця 2.9

Парк тракторів, зернозбиральних комбайнів і вантажних автомобілів сільгосп підприємств області

	1990р.	1996р.	1999р.	2000р.	2001р.	2001 р. у % до 1990 р.
Трактори	18205	16581	12930	12215	11642	63,9
Зернозбиральні комбайни	5017	3853	2891	2757	2587	51,6
Вантажні автомобілі	18723	11323	10186	9514	9117	48,7

У зв'язку із скороченням машинно-тракторного парку сільськогосподарських підприємств у всіх районах країни створюються підприємства різної організаційно-правової форми, які надають послуги агровиробникам з обробітку ґрунту та збирання врожаю. Ці підприємства мають високопродуктивну техніку зарубіжного і вітчизняного

виробництва, обслуговування якої вимагає високої кваліфікації інженерно-технічних спеціалістів. Крім того, в сучасних економічних умовах сільськогосподарські підприємства не мають фінансових можливостей оновлювати свій машинно-тракторний парк.

Таким чином, за умови збереження в економіці існуючих тенденцій, аграрні формування у найближчий час можуть розраховувати тільки на ті послуги в частині обробітку ґрунту і збирання врожаю, які їм можуть надати спеціалізовані сервісні підприємства. Щоправда, ефективність і раціональне використання техніки при такому розподілі праці потребує окремого вивчення.

Виходячи із зазначеного, можна прогнозувати, що у найближчій перспективі основний обсяг робіт по збиранню врожаю зернових культур і соняшнику буде виконуватися спеціалізованими підприємствами (машинно-технологічними станціями).

Якщо про оновлення тракторного парку ще можна вести мову (вартість одного трактора приблизно дорівнює 100 тис. грн. в залежності від його потужності), то придбання імпортних комбайнів, вартість яких дорівнює 0,5-1,0 млн. грн., господарствам не під силу.

Проте, в організації роботи техніки у машинно-технологічній станції (особливо роботи комбайнів) є свої недоліки. Оскільки придбання техніки здійснюється за кредитні ресурси (що викликає необхідність сплати відсотків за їх користування і повернення кредитних коштів у певні терміни), то виникає потреба в її інтенсивному використанні. Комбайни, намагаючись зробити якнайбільший обсяг робіт, відпрацьовують по 500-800 мото-годин на рік; при цьому відстані, на які вони переганяються, складають до 1000 км. Аналогічні комбайни в країнах виготовлення відпрацьовують 150-300 мото-годин за рік.

Враховуючи ці фактори, можна зробити висновки, що корисний термін використання техніки буде значно меншим, ніж за умов її експлуатації у самому господарстві. Тому і затрати на її утримання і ремонт (враховуючи перегони) також будуть значно вищими від нормативних. Саме тому на перспективу можна прогнозувати створення і розвиток машинно-технологічних станцій, інших сервісних підприємств, які на основі конкуренції будуть закріплятися за зонами обслуговування (регіонами, районами), оптимізуючи розміри площ за обсягами робіт і термінами їх здійснення.

Досить мінливою є ситуація у прогнозуванні тенденцій щодо обґрунтування потреби регіонів у спеціалістах зооветеринарного напрямку. Так, спостерігається не просто скорочення поголів'я худоби у господарствах суспільного сектора, а й його переміщення у приватний сектор при загальному скороченні умовного поголів'я майже втричі. У господарствах населення відбулося значне зниження навантаження у розрахунку на одного спеціаліста (зоотехніка, ветеринара). Проте, така ситуація не є прийнятною: утримання чисельного управлінського апарату є високозатратним для господарств суспільного сектора.

Необхідно враховувати і те, що обслуговування поголів'я в господарствах населення здійснюється як спеціалістами господарств суспільного сектора, так і спеціалістами приватних структур (особливо це стосується фахівців ветеринарної медицини).

Прогнозуючи тенденції на перспективу, можна зазначити, що для забезпечення ветеринарного обслуговування поголів'я худоби у господарствах суспільного і приватного секторів економічно доцільним було б створення одного ветеринарного пункту, ділянки або лікувального центру для декількох близько розташованих господарств. У таких спеціалізованих

формуваннях працюватимуть ветеринарні лікарі всіх спеціалізацій (епізоотолог, акушер-гінеколог, хірург, терапевт і т.д.), а також фельдшери і санітари. У господарствах з достатньо високим рівнем концентрації поголів'я доцільним буде збереження однієї посади фельдшера, в обов'язки якого буде входити здійснення контролю за виконанням тих чи інших ветеринарних заходів.

Недоцільним буде й утримання у господарствах пунктів штучного осіменіння – тільки за умови наявності великого тваринницького комплексу у господарстві такий пункт є необхідним та економічно доцільним. Такі пункти штучного осіменіння економічно вигідно розміщувати у регіоні для декількох господарств, інтегруючи їх з ветеринарними клініками.

Таким чином, в районі, на наш погляд повинні функціонувати районне управління ветеринарної медицини і районна лікарня, яка і координуватиме дії міжгосподарських ветеринарних лікарень. Адміністративно визначати залежність лікарні і конкретних господарств недоцільно. У процесі роботи керівник сам визначиться, яка клініка обслуговуватиме його господарство, що зумовлюватиме здорову конкуренцію серед спеціалістів, постійно підштовхуючи їх до підвищення свого кваліфікаційного рівня, а головне – поліпшиться якість обслуговування. У кінцевому рахунку це зумовлюватиме і чисельність ветеринарних установ та їх штатні розписи.

Що ж стосується державних ветеринарних установ (а до їх складу входять: обласне управління сільського господарства, обласне державне підприємство ветеринарної медицини, районні підприємства, обласні і районні державні лабораторії, дільничні клініки, пункти, лабораторії експертизи і т.д.), то аналізувати їх роботу на даному етапі дуже важко, але ми вважаємо, що існуюча кількість цих установ в області є достатньою і має повне

право на подальше функціонування за умови контролю і організації роботи міжгосподарських лікарень. Головне при цьому – не допустити збільшення кількості контролюючих органів у розрахунку на одного ветеринарного лікаря.

При прогнозуванні навантаження на одного ветеринарного лікаря слід враховувати і демографічні характеристики регіону, де розміщене господарство. Кількість жителів і щільність поголів'я в зоні обслуговування лікаря, а також відстань між населеними пунктами – це ті критерії, які є визначальними при прогнозуванні погребу у фахівцях ветеринарної медицини.

Сьогодні існують ветеринарні служби господарств і дільничні лікарі, пункти по обслуговуванню приватного сектора, які розміщені на території господарства. Можливості, завдання і функції однотипних структур у різних господарствах є різними. Доцільність об'єднання їх на сьогоднішній день визначити важко. На цих ділянках розрахунок навантаження здійснюється з урахуванням території, кількості сіл і т.д.

Виходячи з поступального розвитку науково-технічного прогресу, здійснюється постійна розробка і впровадження у виробництво нових форм, методів і засобів лікування, розробляються нові технологічні підходи і технічний інструментарій, які значною мірою поліпшують працю ветеринарних працівників. Тому прогнозуємо збільшення норми обслуговування з 800 умовних голів до 1000-1100 умовних голів на одного ветеринарного лікаря.

У процесі дослідження нами були розроблені та вирішені кореляційно-регресійні моделі для виявлення залежності між рівнем забезпеченості сільськогосподарських підприємств спеціалістами різних напрямів і факторами, які його обумовлюють. Отримані результати щодо різних категорій спеціалістів були необхідними; за деякими категоріями ми отримали математичні докази

існуючого суттєвого зв'язку, за іншими ж – негативні результати.

Так, кореляційно-регресійна модель виявлення залежності кількості головних економістів від середньорічної чисельності працюючих та обсягів валової продукції у співставних цінах у результаті отримала вигляд:

$$Y = 288,35 + 0,0022 X_1 - 0,1087 X_2,$$

де Y – кількість економістів, чол.;

X_1 – середньорічна чисельність працюючих, чол.;

X_2 – валова продукція у співставних цінах.

Коефіцієнт кореляції дорівнює 0,971, що свідчить про достатньо високий зв'язок включених у модель факторів. Коефіцієнт детермінації, який дорівнює 0,942, показує, що 94,2 відсотків змінюваності кількості головних економістів зумовлюється середньорічною чисельністю працівників в сільськогосподарських формуваннях та обсягами валової продукції у співставних цінах. Коефіцієнт Фішера дорівнює 4,6, що підтверджує достовірність отриманих результатів.

Для характеристики зв'язку між чисельністю зоотехніків і кількістю поголів'я у господарствах суспільного (X_1) та приватного (X_2) сектора в процесі вирішення задачі ми отримали рівняння:

$$Y = 373,62 + 0,0001 X_1 - 0,0038 X_2$$

Коефіцієнт кореляції склав 0,966, а коефіцієнт детермінації – 0,933.

Залежність чисельності бухгалтерів від середньорічної чисельності працюючих (X_1) та обсягів виробництва валової продукції (X_2) характеризується формулою:

$$Y = 1836,2 + 0,0110 X_1 - 0,7478 X_2$$

При збереженні існуючих тенденцій можна було б прогнозувати збільшення кількості бухгалтерів за умови зростання чисельності та зниження обсягів виробництва валової продукції.

Для обґрунтування потреби в інженерно-технічних кадрах для сільськогосподарських підприємств ми отримали рівняння:

$$Y = 307,03 + 0,0046 X_1,$$

де Y – чисельність інженерно-технічних спеціалістів, чол.;

X_1 – фізична кількість тракторів, автомобілів, комбайнів, шт.

Для обґрунтування потреби в агрономах у процесі вирішення кореляційно-регресійної моделі ми отримали рівняння:

$$Y = 285,01 + 0,1347 X_1,$$

де Y – чисельність спеціалістів агрономічного напрямку, чол.

X_1 – умовна збиральна площа, тис. га.

Так, для вивчення і дослідження зв'язку між чисельністю спеціалістів різного фаху та всіма факторами нами були розроблені і вирішені багатофакторні кореляційно-регресійні моделі.

Результати дослідження засвідчили неоднозначність впливу різних факторів на забезпеченість сільськогосподарських підприємств спеціалістами різного напрямку.

Крім вищевикладених і охарактеризованих залежностей кількості спеціалістів та її факторів, нами були здійснені також й інші розрахунки.

Отримані результати дослідження підтверджують, що кількість керівників і спеціалістів у сільськогосподарських підприємствах зумовлюється саме включеними в модель факторами (табл. 2.10) Про це свідчать показники коефіцієнтів кореляції, які складають від 0,997 до 1,0, тобто, змінюваність чисельності керівників і спеціалістів сільськогосподарських підприємств на 99 відсотків зумовлюється зміною включених у моделі факторів. Показники коефіцієнтів детермінації враховують кількість

Таблиця 2.10

Кількісна залежність керівників та спеціалістів від різних факторів за результатами
кореляційно-регресійного аналізу

Показники	Головні агрономи	Агрономи	Головні економісти	Економісти	Головні бухгалтери	Бухгалтери	Головні зоотехніки	Зоотехніки	Головні пелікари	Ветлікари	Головні інженери	Інженери	Керівники
У перетинанні	523,2	3632,6	944,2	-2695,9	759,6	1381,1	438,4	898,9	1225,4	2385,1	160,3	810,9	-4,313
Кільк ферм. госп.	-0,058	-0,479	-0,12	0,342	-0,083	0,691	-0,074	0,075	-0,072	-0,639	0,088	0,388	1
Кільк с-г. підпр.	0,187	-0,164	0,370	0,147	1,158	2,872	0,455	-0,354	0,402	-0,124	0,222	1,623	1
Сер. чисельн. прац. чол.	-0,001	-0,023	-0,002	0,020	-0,004	0,003	-0,002	0,003	-0,006	-0,008	0,001	-0,003	2,670
ВВП, млн. грн. *	-0,009	0,001	-0,057	-0,212	0,044	-0,263	-0,051	-0,008	-0,006	-0,159	-0,159	-0,049	-1,749
Ум. збиральна площа, тис. га	-0,128	-2,045	-0,669	1,369	-0,594	-1,632	0,206	-1,013	-0,648	-2,078	-0,199	-1,428	2,391
Ум. поголів'я худоби (суп. сектор)	0,001	0,004	0,001	-0,002	0,001	0,001	0,001	0,001	0,001	0,002	2,971	0,002	-4,351
Ум. поголів'я худоби (госп. населення)	0,002	-0,009	-0,006	0,012	-0,007	-0,038	-0,003	-0,008	-0,009	-0,012	0,003	-0,033	1,419
Фізичні трактори, автомобілі, комбайни	-0,002	-0,012	-0,002	0,012	-0,003	0,002	-0,001	-0,001	-0,007	0,015	0,008	0,008	1,648
Коеф. кореляції	0,997	0,999	0,999	0,999	0,999	0,999	0,999	0,999	0,999	0,999	0,999	0,999	1,0
Коеф. детерм.	0,995	0,998	0,999	0,999	0,999	0,998	0,998	0,999	0,999	0,999	0,999	0,998	1,0
Нормативний R-квадрат	0,958	0,983	0,998	0,993	0,991	0,985	0,987	0,998	0,997	0,993	0,999	0,983	1,0
Стандартна помилка	3,809	15,279	1,234	6,543	1,797	27,353	1,836	4,975	1,911	12,7	0,373	39,276	2,64
Коефіцієнт Фішера	0,147	0,092	0,023	0,059	0,067	0,088	0,083	0,051	0,035	0,058	0,008	0,095	2,884

результатів спостережень і передбачуваних змінних та вказують, що за умови збільшення кількості спостережень щільність зв'язку мала б бути дещо нижчою.

Дуже значним також є і показник стандартної помилки, який коливається від 0,373 при визначенні впливу факторів на кількість головних інженерів до 39,276 при визначенні впливу факторів на кількість спеціалістів інженерного фаху. У той же час, показники коефіцієнтів Фішера є незначними – від 0,008 (при визначенні впливу факторів на кількість головних інженерів) до 2,884 (при визначенні впливу включених у моделі факторів на кількість керівників) та не підтверджують високої достовірності даних результатів. Виходячи з результатів дослідження, можна зробити висновок, що багатофакторний кореляційно-регресійний аналіз визначення впливу включених у модель факторів підтверджує тісний зв'язок між ними та всебічно характеризує їх вплив на результативні показники

Однак, отримані результати кореляційно-регресійної залежності у двох- та трьохфакторних моделях мають більш високу достовірність та можуть застосовуватися для прогнозування і визначення потреби у спеціалістах.

2.2. ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНИЙ МЕХАНІЗМ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА

2.2.1. *Характеристика основних методичних підходів до обґрунтування та визначення потреби у спеціалістах*

Аграрний сектор економіки характеризується певними особливостями, які відрізняють його від інших галузей народного господарства та обумовлюють проблеми у формуванні і використанні трудових ресурсів. До основних із них на сучасному етапі розвитку слід віднести: функціонування різних організаційно-правових форм

господарювання та їх трансформація; сезонний характер сільськогосподарського виробництва та його залежність від природнокліматичних умов.

Ці та інші проблеми зумовлюють необхідність опрацювання нових методичних підходів до визначення потреби регіонів у спеціалістах аграрної сфери з урахуванням змін, що відбулися у цьому секторі економіки та з їх прогнозом.

Існуюче нормативно-методичне забезпечення щодо обґрунтування та визначення потреби у спеціалістах сільськогосподарського виробництва, сформоване за часів планової економіки, не враховує цих особливостей, оскільки воно орієнтувалося на визначення потреб у спеціалістах аграрного профілю для колгоспів і радгоспів. В умовах функціонування багатоукладності та різних організаційно-правових форм господарювання в аграрному секторі зазнала змін система критеріїв обґрунтування потреби у спеціалістах, які зумовлені, перш за все, приватною власністю на засоби виробництва і результати господарювання.

Важливим фактором змін методичних підходів до обґрунтування та визначення потреби регіонів у спеціалістах аграрної сфери є виявлені тенденції зниження рівня кадрового забезпечення сільськогосподарського виробництва і розвиток дорадництва (дорадчих, консультаційних, інформаційно-консалтингових фірм, організацій) з різних аспектів управлінської діяльності. Перш за все, це стосується проблем юридичного профілю, бухгалтерського обліку, захисту рослин, зоотехнічного, ветеринарного, інженерно-технічного забезпечення та послуг з маркетингу.

Згідно Закону України "Про освіту"[122], підготовка працівників для аграрної сфери здійснюється за освітньо-кваліфікаційними рівнями: молодший спеціаліст, бакалавр, спеціаліст, магістр, що, у свою чергу, потребує визначення

переліку управлінських посад, які можуть заповнюватися випускниками навчальних закладів (різних рівнів акредитації) у відповідності з визначеними освітньо-кваліфікаційними рівнями [122].

При опрацюванні визначених проблем вихідною базою для нашого дослідження стали чинні законодавчі і нормативні акти з організації діяльності різних видів управлінської діяльності в аграрній сфері (“Про бухгалтерський облік”[119], “Про ветеринарну медицину”[120] та інші), методичні рекомендації з визначення потреби у кадрах для різних галузей народного господарства, у т.ч. і для сільськогосподарських підприємств; передовий досвід функціонування вітчизняних агропідприємств, а також зарубіжний досвід організації сільськогосподарського виробництва, зокрема російський та німецький.

Обґрунтування і визначення потреби регіонів у спеціалістах здійснювалося на основі узагальнення потреб окремих підприємств, розташованих на певній території чи у певному районі. Основна увага приділялася розробці методичних рекомендацій з визначення потреби у спеціалістах для окремих підприємств.

Більшість сільськогосподарських підприємств суспільного сектора при визначенні потреби в кадрах та оцінці наявного кадрового забезпечення до останніх часів застосовували методику, розроблену вченими колишнього Всесоюзного науково-дослідного інституту планування і нормативів та адаптовані до умов України і введені в дію з 01.01.1987 р. “Рекомендації із штатної чисельності та нормативів на оплату праці керівних працівників, спеціалістів та обслуговуючого персоналу колгоспів і радгоспів Української РСР”[128].

Згідно з цими рекомендаціями, потреба у спеціалістах визначалася для сільськогосподарських підприємств України за критеріями для окремих видів управлінської

діяльності. При цьому всі підприємства класифікувалися за категоріями (групами) у відповідності з фондом оплати праці, а виходячи з цього визначалися особливості (корективи) формування штатної чисельності працівників.

У нових штатних нормативах були усунуті різнобій і відмінності у навантаженнях на тих самих фахівців, оскільки вони розраховані за єдиною методикою з використанням єдиних коефіцієнтів і показників визначення навантаження.

Структура типових штатів і штатних нормативів включала 15 служб сільськогосподарських підприємств: адміністративне й оперативне керівництво виробництвом; агрономічну службу; меліоративну службу; зоотехнічну службу; ветеринарну службу; інженерно-технічну службу; планово-економічну службу; бухгалтерський облік і фінансову діяльність; комплектування і підготовку кадрів; охорону праці, техніку безпеки і організацію пожежної охорони; матеріально-технічне постачання і збут продукції; господарське обслуговування; службу ремонтної майстерні; службу автогаража; службу капітального будівництва і ремонту.

Слід зазначити, що ці рекомендації містили чіткі нормативи для визначення потреби у спеціалістах: агрономів – умовна збиральна площа; зоотехніків і ветеринарів – умовне поголів'я худоби; інженерно-технічних працівників – кількість та види техніки; інженерів-гідротехніків – кількість зрошуваних чи осушуваних земель; бухгалтерів та економістів – середньорічна чисельність працюючих та обсяги реалізованої продукції.

Таким чином, для обґрунтування потреби в посаді окремого спеціаліста існували чітко визначені норми навантаження, норми обслуговування чи норми керованості, заниження чи перевищення яких зумовлювало зниження рівня результативності управління.

Однак, з огляду на директивний характер даних рекомендацій, що також передбачав і контроль за їх дотриманням, приведені в даному документі нормативи штатної чисельності мали узагальнюючий і рекомендаційний характер. Тому в кожному господарстві при визначенні потреби в кадрах мали керуватися місцевими умовами і особливостями виробництва.

Позитивним моментом цього документу було й те, що сільськогосподарським підприємствам (за умови їх ефективного функціонування – зростання обсягів виробництва та реалізації, питомої ваги чистого прибутку у валовому доході) надавалося право формувати структуру і чисельність керівних працівників, службовців та допоміжного персоналу, вводити необхідні посади, змінювати посадові оклади працівникам у відповідності з ефективністю їх праці та чинним законодавством.

Виходячи з сутності поставленої перед нами проблеми та особливостей функціонування постреформованих сільськогосподарських підприємств, вважаємо за необхідне вивчення методичних підходів визначення потреби у спеціалістах в інших галузях народного господарства як у вітчизняних, так і зарубіжних підприємствах.

Так, американськими і англійськими вченими [163] був розроблений методичний підхід до визначення потреби у спеціалістах, відомий як *метод мікроелементного нормування*, що має декілька модифікацій: WF – (work factor) – фактор праці; MCD (master clerical date); та MTM (method time management) – метод управління часом. Останній отримує найбільш широке застосування на практиці. Сутність цього підходу полягає в тому, що більшість управлінських робіт можна розкласти на деяку сукупність рухів людини (мікроелементів), а відповідно з цим розробити нормативи часу, на основі яких можна отримати узагальнюючі нормативи на виконання окремих видів управлінської діяльності. За окремими різновидами

рухів методом моментних спостережень, хронометражу та фотографування збирають дані про витрати часу для значної сукупності працівників. Дані обробляються і виводяться певні нормативи часу. Сфера застосування цього методичного підходу обмежена необхідністю здійснення великої кількості розрахункових операцій; його також важко застосувати для нормування праці керівників з різними та розподіленими за часом видами робіт. Незважаючи на ці недоліки, а також на високу трудомісткість цього методу, він до цього часу застосовується американськими спеціалістами консультативних фірм для нормування праці службовців.

Метод аналітичного нормування полягає в тому, що спочатку здійснюється класифікація управлінських робіт і визначаються методи дослідження: моментні вибіркові спостереження, фотографія чи самофотографія робочого дня, хронометраж. Потім за допомогою цих методів визначаються затрати робочого часу на виконання робіт чи операцій. Цей методичний підхід є дуже подібним до існуючих інших методів. Відмінності полягають у застосуванні методів обробки даних про витрати часу та способів представлення нормативів.

Необхідно зазначити, що теоретична розробка методу аналітичного нормування здійснювалася ще американським практиком, засновником менеджменту Ф. Тейлором на початку ХХ ст. стосовно організації праці робітників. У 1920-х рр. у Центральному інституті праці під керівництвом О.К. Гастева методика Ф. Тейлора отримала розвиток стосовно нормування управлінської праці у Радянському Союзі. Інтенсивні дослідження у цьому напрямку проводилися в СРСР у 1960-1970 рр. Так, у методичних вказівках НДІ праці “норма штучного часу” у загальному вигляді визначалася як сума норм основної і допоміжної роботи, витрат часу на обслуговування

робочого місця, перерви на відпочинок та особисті потреби [29].

За цією методикою НДІ праці розроблялися нормативи часу на виконання майже всіх управлінських функцій (адміністрування, управління кадрами, матеріально-технічне забезпечення, бухгалтерський облік та ін.).

Норми часу на виконання одиниці праці розраховувалися за формулою [163]:

$$H_{op} = H \cdot K,$$

де H_{op} – норма часу;

H – норматив оперативного часу на виконання конкретної роботи, люд.-год;

K – коефіцієнт, що враховує витрати часу на обслуговування робочого місця, відпочинок і особисті потреби (дорівнює 1,1).

До недоліків методу аналітичного нормування слід віднести його значну трудомісткість, необхідність залучення кваліфікованих спеціалістів до проведення класифікації робіт, фотохронометражних спостережень та обробки даних, а також обмеженість його застосування для нормування функцій керівника, оскільки ця робота має творчий характер і в реальній дійсності розбивається на значну кількість самостійних операцій, які відокремлені значними проміжками часу.

Метод статистичного нормування полягає у моделюванні залежності трудомісткості процесу від логічно обраної сукупності факторів за допомогою багатоступеневого кореляційно-регресійного аналізу. Цей метод запропонований вченим у галузі праці Г.Е. Слезінгером в середині 1960-х рр. і знайшов широке застосування при нормуванні чисельності працівників апарата управління підприємств [33]. Ця методика ґрунтується на встановленні статистичної залежності між чисельністю працівників за основними функціями управління і сукупністю об'єктивних факторів виробничої

системи. Функцією управління є чисельність працівників, а аргументами – фактори виробництва (обсяг продукції, коефіцієнт змінності, чисельність норм виробітку, вартості основних фондів тощо). Застосовуючи цей методичний підхід для визначення чисельності управлінського апарата машинобудівних підприємств, була знайдена така залежність:

$$H_{ay} = 0,213 P_{m}^{0,79} \cdot \Phi_o^{0,16} \cdot K_{cm}^{-0,24},$$

де H_{ay} – нормативна чисельність працівників управлінського апарату, чол.;

Φ_o – вартість основних виробничих фондів підприємства, тис. грн.;

P_m – чисельність промислово-виробничого персоналу, чол.;

K_{cm} – коефіцієнт змінності роботи підприємства, розрахований як відношення загальноспискової чисельності працівників до чисельності працівників у найбільшій зміні, од.

Викладені методичні підходи до нормування праці мали широке застосування у колишньому Радянському Союзі і на цій основі визначалися типові структури апарата управління підприємств.

Однак, оцінюючи ці підходи в умовах формування ринкових відносин, необхідно вказати на значну їх складність, і навіть неможливість прямого практичного застосування нормативів.

Сутність методу експертного нормування полягає в тому, що формування нормативів здійснюється групою висококваліфікованих спеціалістів-експертів на основі оцінки потенціалу працівників, кількості і якості праці. Правомірність оцінок експертів перевіряється методами ринкової кореляції. Цей метод застосовується для нормування витрат праці лінійних керівників, інженерних працівників, проте він не враховує творчого характеру праці керівників [33].

На початку 1990-х рр. О.А. Богуцьким були апробовані різні методичні підходи до визначення потреби у спеціалістах [1].

Методика визначення зайнятості корисною діяльністю спеціалістів сільськогосподарських підприємств має двоваріантний характер. Право вибору варіанта для практичного використання звичайно належить тим працівникам на місцях, які безпосередньо займатимуться удосконаленням організації праці спеціалістів. Цією методикою можуть скористатися і самі спеціалісти для того, щоб впевнитися в ефективності використання їх праці.

Перший варіант базується на нормативних матеріалах щодо визначення трудомісткості певних блоків прикладання праці керівних працівників і спеціалістів. Особливе місце відводиться блоку прикладання праці по керівництву виробничими підрозділами. Тут криються значні резерви підвищення ефективності праці. Великі резерви по раціоналізації праці є і в працівників агрономічної, зооветеринарної та інженерної служб, які обслуговують виробничі підрозділи. В основу методики виявлення цих резервів покладена формула [1, с.200]:

$$K = \frac{T}{\text{Чс} \cdot \Phi};$$

де K – коефіцієнт зайнятості;

T – трудомісткість блоку прикладання праці;

Чс – чисельність керівників, їх помічників і спеціалістів, які працюють на конкретному блоці прикладання праці;

Φ – річний фонд робочого часу, регламентований законом.

Разом з тим, ця методологічна основа визначення кожного блоку прикладання праці трансформувалася за рахунок його особливостей і розроблених нормативних матеріалів.

Суть іншого варіанту полягає в тому, що коефіцієнти зайнятості керівників середньої ланки і спеціалістів визначаються експертним шляхом, враховуючи думки трудового колективу.

Результати апробації наведеної методичної концепції по визначенню зайнятості корисною діяльністю керівників і спеціалістів дозволили зробити ряд висновків і пропозицій, які мали велике наукове і народногосподарське значення [118]. Перш за все, поділ праці у сфері управління виробництвом не тільки не відповідає сучасним потребам, а й гальмує розвиток демократичних принципів господарювання. Він базується на галузевому принципі, але не враховує цілорічної зайнятості управлінського працівника чи спеціаліста у процесі виробництва. Наприклад, введення посади агронома по гібридизації кукурудзи зумовлено, перш за все, спеціалізацією господарства по вирощуванню насіння гібридної кукурудзи, та потребою у спеціалісті, який володіє необхідними знаннями. Разом з тим, знання спеціаліста щодо вирощування насіння гібридної кукурудзи не можна щодня використовувати на виробництві.

В аналогічній ситуації знаходяться агрономи по захисту рослин, насінництва, а також агрономи, що спеціалізуються на вирощуванні однієї культури (тукрових буряків, картоплі і т.д.). Їх знання необхідні у вигляді консультацій тільки в окремі короткочасні проміжки часу. При цьому ці знання досить успішно передаються іншим робітникам, які безпосередньо займаються вирощуванням тієї чи іншої культури. Багаторічний досвід роботи трудових колективів, що спеціалізуються на виробництві окремих видів продукції або виконанні будь-яких робіт, дозволяє сільськогосподарським працівникам стати справжніми майстрами своєї справи. Це також полегшує працю керівників і спеціалістів господарств, які мають високий рівень вузькопрофільних знань і вільний час, який не

можна продуктивно використовувати через неправильний поділ праці. Зокрема, вільний час агрономів, вирахований у процесі апробації зазначеної методики, складав у деяких підприємствах від 15 до 50 відсотків. В середньому у сільськогосподарських підприємствах України вільний час у цій категорії працівників (за даними вибіркового обстежень) складає 34,4 відсотків [1, с. 202].

При плануванні потреби у спеціалістах аграрної сфери найбільш широке застосування отримав нормативний метод з використанням екстраполяції, тобто перенесення виявлених тенденцій в минулому на майбутній період. При цьому планування потреби у спеціалістах здійснюється на рівні сільськогосподарських підприємств сусільного сектора з використанням існуючої до цього часу методики нормування управлінської праці, а на рівні регіонів (районів, області) визначення потреби в управлінських кадрах здійснюється на основі простого узагальнення потреби сільськогосподарських формувань у керівниках і спеціалістах.

Вивчення зарубіжного досвіду формування складу управлінських кадрів на рівні аграрних підприємств і певних регіонів показало, що в країнах, які обрали ринкову систему господарювання, не застосовується ніяких нормативних регламентів для планування потреби в управлінських кадрах для сільськогосподарських підприємств.

В Росії до останнього часу використовували рекомендації по обґрунтуванню штатного розкладу сільськогосподарських підприємств, розроблених вченими ВНДП та Н [41].

У східних землях Німеччини сільськогосподарські підприємства самостійно визначають потребу в кадрах та формування управлінського апарату [100]. Така ж ситуація існує і в аграрних підприємствах Болгарії, Польщі, країнах Балтії [86].

З метою опрацювання єдиного методичного підходу обґрунтування та планування потреби у спеціалістах аграрної сфери дуже важливим є визначення їх критеріїв і нормативних матеріалів.

2.2.2. Визначення критеріїв обґрунтування потреби регіонів у спеціалістах аграрної сфери

Аграрний сектор економіки представлений сільськогосподарськими підприємствами різних організаційно-правових форм господарювання.

Розвиток ринкових відносин, існуючий до цього часу суспільний характер виробництва і приватна власність на засоби виробництва в аграрній сфері є основними передумовами перегляду критеріїв обґрунтування та визначення потреби у спеціалістах різних напрямків діяльності та різного освітньо-кваліфікаційного рівня підготовки.

При проведенні дослідження щодо визначення критеріїв обґрунтування потреби у спеціалістах ми застосовували такі види нормативних матеріалів: норма часу, норма виробітку (навантаження), норма керованості, норма обслуговування, норма часу обслуговування (норматив чисельності, типові штати).

Норма часу є величиною витрат робочого часу, що встановлена для виконання одиниці роботи працівником або групою працівників відповідної кваліфікації у певних організаційно-технічних умовах.

Норма виробітку (навантаження) – це встановлений обсяг роботи, який працівник або група працівників відповідної кваліфікації повинні виконати за одиницю робочого часу у певних організаційно-технічних умовах.

Норма керованості – це чисельність працівників, що знаходиться у підпорядкуванні в одного керівника.

Норма обслуговування – це встановлена кількість одиниць об'єктів, які працівник або група працівників

відповідної кваліфікації повинні обслуговувати в одиницю робочого часу у певних організаційно-технічних умовах.

Норма часу обслуговування є величиною витрат часу на обслуговування одиниці обсягу роботи.

Спробуємо обґрунтувати зміни деяких із зазначених критеріїв, виходячи з основних змін у зовнішньому середовищі агроформувань:

- розвиток ринкових відносин зумовлює регулювання потреби організації та, відповідно, регіонів у спеціалістах на основі попиту і пропозиції;
- сільськогосподарські підприємства, керуючись реалізацією основної мети – підвищення ефективності і забезпечення конкурентноздатності, мають бути зацікавленими у скороченні адміністративних витрат та чисельності управлінського апарату;
- суспільний характер виробництва, що зберігається у більшості сільськогосподарських формувань, забезпечує їм можливість застосовувати сумісництво посад як одну з форм організації праці;
- керівники агроформувань, заснованих на приватній формі власності, але які зберегли в цілісності земельні масиви і майнові комплекси, не схильні дотримуватися економічно обґрунтованих нормативів праці при організації виробництва, а самостійно визначають потребу у спеціалістах і приймають відповідні рішення;
- реформування аграрного сектора стало передумовою становлення і розвитку дорадництва як відокремленого виду підприємницької діяльності з надання послуг (консультацій) з управлінської діяльності;
- фермерські господарства і господарства населення, які забезпечують близько половини обсягів виробництва сільськогосподарської продукції, отримують необхідні послуги у сфері управлінських функцій від дорадницьких структур та спеціалістів сільськогосподарських підприємств на певних умовах.

Таким чином ці та інші особливості функціонування аграрного сектора економіки і зумовлюють зміни у визначенні критеріїв обґрунтування потреби регіонів у спеціалістах сільськогосподарського профілю.

При розробці методики обґрунтування і планування потреби у спеціалістах аграрної сфери до переліку виконавців основних посад з управлінської діяльності ми віднесли: керівників, бухгалтерів, економістів, агрономів, інженерів, зоотехніків, ветеринарів, маркетологів. Що стосується фахівців інших напрямків (будівельники, гідромеліоратори), то ми виходили з реальних тенденцій у кадровому забезпеченні сільськогосподарських підприємств і обсягів робіт в цьому напрямку.

Охарактеризуємо основні критерії обґрунтування потреби регіонів у спеціалістах аграрної сфери різних напрямків.

Потреба в керівниках сільськогосподарських підприємств визначається кількістю агроформувань різних організаційно-правових форм господарювання, включаючи і фермерські господарства. Тобто, основним і єдиним критерієм обґрунтування потреби в керівниках є кількість агроформувань.

Потреба у фахівцях бухгалтерського напрямку зумовлюється як кількістю сільськогосподарських підприємств, так і їх розмірами (у першу чергу чисельністю працюючих).

Вважаємо, що основними критеріями обґрунтування потреби у спеціалістах бухгалтерських служб є кількість аграрних формувань і середньорічна чисельність працюючих у сільськогосподарських підприємствах суспільного сектора. Що стосується фермерських господарств, то ведення бухгалтерського обліку вони здійснюють за спрощеною схемою; переважна більшість таких господарств не вводять посад бухгалтерів, а

організація бухгалтерського обліку має різні організаційні форми:

- шляхом сумісництва посад (керівник фермерського господарства з одночасним веденням бухгалтерського обліку);
- шляхом отримання цього виду послуг (консультацій) від консалтингових (аудиторських) фірм;
- через залучення бухгалтерів на договірній основі, які працюють в інших організаціях, але завдяки інтенсифікації своєї діяльності з певною періодичністю забезпечують оформлення бухгалтерської документації та здачу статистичної звітності фермерськими господарствами;
- шляхом використання бухгалтерів-практиків, які не зайняті в суспільному виробництві і не зареєстровані як суб'єкти підприємницької діяльності.

Відомо, що господарства населення забезпечують майже половину обсягу валового виробництва основних видів сільськогосподарської продукції. Проте, невизначеність їх офіційного статусу як суб'єктів господарської діяльності не зобов'язує їх вести облік ні виробленої, ні реалізованої продукції. Щоправда, деякі з господарств населення вже за розмірами товарообігу наблизилися до фермерських господарств. Вважаємо, що визначення офіційного статусу та віднесення їх до суб'єктів господарювання зумовить зростаючу потребу у спеціалістах-бухгалтерах.

Виходячи із цього, вважаємо, що потреба регіону у бухгалтерських кадрах визначається критерієм кількості агроформувань суспільного сектора плюс нормативне забезпечення – одна посада на 40 чол. середньорічної чисельності працюючих в сільськогосподарському виробництві.

Зниження цього нормативу зумовлено зростанням обсягів бухгалтерської діяльності і розширенням видів бухгалтерської звітності [156].

Потреба регіонів у спеціалістах *економічного* профілю зумовлюється важливістю виконуваних ними управлінських функцій – планування, аналізу, нормування.

Основним критерієм обґрунтування потреби регіонів у фахівцях економічного напрямку є середньорічна чисельність працівників сільськогосподарського підприємства. Виходячи з результатів проведених досліджень та вивчення досвіду організації економічної діяльності, вважаємо, що в агроформуваннях, які налічують більше 100 чол. працюючих, має вводитися посада економіста, а при перевищенні цієї чисельності вдвічі – додатково ще одна посада. В агроформуваннях з меншою кількістю працюючих виконання цих функцій (планування, нормування та аналіз) здійснюється шляхом сумісництва іншими працівниками управлінського апарату.

Кількість спеціалістів *агрономічного* напрямку для певного регіону обумовлюється розмірами умовної збиральної площі, визначення якої необхідно здійснювати із застосуванням коефіцієнтів переведення фізичної збиральної площі в умовну збиральну.

Таким чином, в якості основного і єдиного критерію обґрунтування потреби регіонів у спеціалістах агрономічного напрямку доцільно застосовувати умовну збиральну площу. Виходячи з результатів дослідження та виявлених тенденцій кадрового забезпечення у практичній діяльності (реформування, реструктуризація і розукрупнення сільськогосподарських підприємств), вважаємо за доцільне обґрунтовувати потребу в агрономах з розрахунку один агроном на 1,5-2,0 тис. га умовної збиральної площі.

Що стосується визначення потреби в агрономах профільної спеціалізації (з садівництва, овочівництва, насінництва, захисту рослин та інше), то їх кількість визначається в межах визначеної нормативної чисельності.

Потреба регіонів в агролісомеліораторах не залежить від розмірів умовної збиральної площі та визначається площею лісових насаджень, а також осушуваних і зрошуваних земель.

При обґрунтуванні потреби в агрономах ми виходили з того, що в сучасних умовах господарювання невеликі за розмірами агроформування, які є приватними підприємствами та які очолюють керівники з агрономічною освітою, інколи взагалі не створюють агрономічної служби та не вводять у штатний розпис окремої посадової особи. У такому випадку консультативне забезпечення виробництва з агрономічних проблем здійснюється за сумісництвом безпосередньо керівником підприємства, керівниками виробничих підрозділів чи спеціалістами дорадчих фірм.

Потреба регіонів у спеціалістах *зоотехнічного* напрямку обумовлюється наявною кількістю і щільністю умовного поголів'я худоби. Сучасний етап розвитку тваринницької галузі характеризується зниженням кількості та рівня концентрації поголів'я в господарствах, підвищенням його розосередженості у господарствах населення.

Проте, основним і єдиним критерієм обґрунтування та планування потреби регіону у спеціалістах зоотехнічного напрямку є умовне поголів'я тварин. Вважаємо, що кількість спеціалістів зоотехнічного фаху для регіону має обумовлюватися нормою обслуговування у 600 голів умовного поголів'я у розрахунку на одного зоотехніка. На нашу думку, ці спеціалісти працюватимуть у господарствах суспільного сектора, які, як показує досвід, за сумісництвом (за окремими угодами) надають послуги господарствам населення з обслуговування маточного поголів'я тварин. У результаті дослідження було встановлено, що близько 90 відсотків маточного поголів'я приватного сектора обслуговується спеціалістами господарств суспільного сектора (за сумісництвом, за домовленістю без обов'язкового укладання договорів).

Значний обсяг зоотехнічної роботи здійснюють спеціалісти, які потребують нижчих рівнів освітньо-кваліфікаційної підготовки, наприклад молодшого спеціаліста чи взагалі закінчення короткострокових курсів. Так, кількість техніків штучного осіменіння у розрахунку на регіон необхідно визначати з норми навантаження 50-55 голів за сезон у розрахунку на одного спеціаліста.

Потреба регіонів у спеціалістах *ветеринарної* медицини також обумовлюється кількістю та щільністю умовного поголів'я худоби. Норма обслуговування на одного ветеринарного лікаря, завдяки впровадженню в їх діяльність результатів науково-технічного прогресу, постійно зростає, і має становити 1000-1100 голів умовного поголів'я худоби при визначенні потреби в спеціалістах ветеринарної медицини для регіону.

Основними критеріями обґрунтування і планування потреби регіонів в *інженерно-технічних* кадрах є кількість техніки у фізичному обчисленні. Створення нових організаційно-правових форм сільськогосподарських підприємств має незначний вплив на зміну чисельності спеціалістів інженерно-технічного профілю в межах певного регіону.

Кількість спеціалістів інженерно-технічного профілю для регіону повинна визначатися, виходячи з таких нормативів:

одна посада: на кожні 30 одиниць техніки при коефіцієнті фізичного зносу до 0,7;

на кожні 27 одиниць техніки при коефіцієнті зносу від 0,71 до 0,9;

на кожні 24 одиниць техніки при коефіцієнті зносу вище 0,9.

З визначеної загальної кількості інженерів по обслуговуванню машинно-тракторного парку вводяться посади головних інженерів, інженерів-техніків, завідуючих ремонтними майстернями.

Потреба регіонів в *інженерах-енергетиках* визначається з наявності електроустановок, розташованих у господарствах в межах певного регіону, та обсягів електроенергії, що споживається агроформуваннями даного регіону. При розрахунку чисельності спеціалістів-енергетиків необхідно виходити з норми навантаження 500-1000 ум. од. електроустановок та більше 0.5 млн. кВт-год. електроенергії на виробничі цілі. Співвідношення кількості техніків-електриків та інженерів-електриків має складати 3:1.

Виходячи з проведених досліджень, вважаємо за доцільне запропонувати проектування посади *маркетологів* у штатні розклади підприємств аграрної сфери чи посередницьких структур (дорадчих служб чи консалтингових фірм), які їх обслуговуватимуть (надаватимуть послуги з маркетингової діяльності).

Служба маркетингу є складовою структури управління сільськогосподарського підприємства, що займається підготовкою рекомендацій щодо вибору найбільш вигідного ринку, аналізом ринкових ситуацій, вивченням тенденцій розвитку ринку, прогнозуванням обсягів продажу, вивченням потреб покупців, вивченням каналів збуту, методів продажу, контролем діяльності підприємств, що впливає на поведінку споживачів стосовно придбання продукції підприємства, розробкою бюджету маркетингу, плануванням заходів по покращенню іміджу підприємства.

Штатна чисельність служби маркетингу сільськогосподарського підприємства залежить від завдань і функцій, які на неї покладаються. Існують декілька варіантів організації відділу маркетингу (функціональна, організація за географічною ознакою, за товарним виробництвом, за ринковим принципом і за товарно-ринковим принципом). Принципи побудови визначаються, насамперед, ставленням керівництва підприємств до служби маркетингу, оцінкою значущості і ступенем

використання маркетингових досліджень для організації управління підприємством.

Формування служб маркетингу товарної, регіональної і сегментної орієнтації є доцільним на рівні району, області чи регіону з чисельністю фахівців з розрахунку 1 чол. на 5-7,5 млн. грн. реалізації продукції.

2.2.3. Формування управлінської вертикалі згідно освітньо-кваліфікаційних рівнів підготовки спеціалістів аграрної сфери

Важливим чинником результативності діяльності організації є ефективність менеджменту, яка безпосередньо залежить від керівництва, тобто органу управління – працівників управлінського апарату, спеціалістів. За оцінками деяких вітчизняних та іноземних вчених, від менеджменту залежить близько 80 відсотків результату діяльності організації [28]. Саме тому формування необхідних умов для реалізації потенціалу управлінських кадрів є важливим фактором підвищення ефективності виробництва.

Управлінська вертикаль на рівні аграрного підприємства включає: власника підприємства; орган (особу), якому делеговане право здійснення оперативного управління діяльністю організації; керівників функціональних служб, їх працівників; керівників виробничих підрозділів. Діяльність керівників цих рівнів визначається низкою законодавчих і нормативних актів, які регулюють функціонування суб'єктів господарювання, зокрема і тих, що передбачають право власника самостійно приймати управлінські рішення, значна частина яких стосується залучення (найму спеціалістів) усіх напрямків і різного освітньо-кваліфікаційного рівня підготовки.

З метою підвищення ефективності використання трудових ресурсів як складової капіталу АПК України (зокрема, фахівців усіх освітньо-кваліфікаційних рівнів

підготовки) вважаємо за необхідне визначити і відповідним чином законодавчо врегулювати розміщення спеціалістів на певних рівнях управлінської вертикалі в аграрному секторі економіки.

Виходячи з широкого спектра існуючих різних організаційно-правових форм господарювання та різного розміру (за площею, обсягами виробництва, кількістю працюючих) аграрних формувань, управління ними має здійснюватися спеціалістами різних освітньо-кваліфікаційних рівнів підготовки.

Однозначною та безперечною вимогою щодо зайняття посади керівника агроформування має бути наявність у претендента фахової сільськогосподарської освіти. Для фермерського господарства найнижчим освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки має бути рівень бакалавра чи молодшого спеціаліста.

Для керівників інших сільськогосподарських підприємств (приватне підприємство, сільськогосподарський виробничий кооператив, ТОВ, АТ) необхідним є освітньо-кваліфікаційний рівень спеціаліста чи магістра.

Керівники інтегрованого об'єднання (асоціація підприємств, агрохолдінг) повинні мати освітньо-кваліфікаційний рівень магістра з менеджменту (магістра ділового адміністрування), а їх заступники – освітній рівень спеціаліста чи магістра.

Для заступників керівників сільськогосподарських підприємств (господарських товариств), які відносяться до господарств суспільного сектора, необхідним є рівень спеціаліста, а для керівників обслуговуючих кооперативів з різних аспектів сільськогосподарської діяльності (технічного обслуговування, переробки сільськогосподарської продукції, закупівельно-збутового) – освітньо-кваліфікаційний рівень спеціаліста відповідної фахової підготовки: технічної, технологічної, маркетингової та ін.

Така вимога має застосовуватися також і до керівників машинно-технологічних станцій, які останнім часом перебирають на себе все більший обсяг агротехнічних робіт у регіонах.

Щодо обіймання посад головних спеціалістів, то вважаємо за необхідне рекомендувати до затвердження вимогу наявності освітньо-кваліфікаційного рівня спеціаліста чи магістра.

Так, для бухгалтерської служби відповідними для посад повинні бути наступні освітньо-кваліфікаційні рівні фахової підготовки: головний бухгалтер – спеціаліст, магістр; бухгалтери окремих відділів – спеціалісти; бухгалтер-касір – бакалавр.

Для економічної (планово-економічної) служби: головний економіст – спеціаліст чи магістр; економісти – спеціалісти. Для агрономічної служби сільськогосподарських підприємств: головний агроном – спеціаліст чи магістр; агрономи усіх напрямків діяльності (захист рослин, садівництво, ґрунтознавство, насінництво та ін.) – спеціалісти.

Працівники зоотехнічної служби повинні мати такі освітньо-кваліфікаційні рівні фахової підготовки: головний зоотехнік – спеціаліст чи магістр; зоотехніки всіх напрямків діяльності (з шлеміної справи, з годівлі та ін.) – спеціаліст; техніки із плучного осіменіння – молодший спеціаліст.

Для ветеринарної служби: головний ветеринарний лікар – спеціаліст чи магістр; старший ветеринарний лікар – спеціаліст; ветеринарні лікарі усіх напрямів і спеціалізацій (епізотолог, акушер-гінеколог, хірург, терапевт та ін.) – магістри; фельдшер – молодший спеціаліст.

Для спеціалістів інженерно-технічної служби необхідно визначити такі вимоги з наявності освітньо-кваліфікаційних рівнів: головний інженер – магістр чи спеціаліст; інженер-механік – спеціаліст, бакалавр;

завідуючий ремонтною майстернею – спеціаліст; технік-механік – бакалавр, молодший спеціаліст.

З огляду на той факт, що використання техніки імпортного виробництва потребує певної (підвищеної) кваліфікації, то для посад трактористів-машиністів, комбайнерів необхідним освітньо-кваліфікаційним рівнем є рівень молодшого спеціаліста; головного енергетика – магістра чи спеціаліста; інженера-енергетика, інженера-електрика – спеціаліста; техника-електрика – бакалавра, молодшого спеціаліста.

Для працівників відділу маркетингу необхідно закріпити такі вимоги щодо рівнів освітньо-кваліфікаційної підготовки: начальник відділу маркетингу інтегрованого об'єднання агроформувань, консалтингової фірми, районного чи обласного управління сільського господарства – магістр чи спеціаліст; головний маркетолог, завідуючий відділом маркетингу підприємства – спеціаліст чи магістр; маркетолог відділу збуту, реклами і стимулювання збуту, планування, маркетингових досліджень і нових товарів – бакалавр чи спеціаліст.

Розвиток підприємницьких структур ринкового типу в аграрному секторі економіки (виробничих, дорадницьких, обслуговуючих, сервісних) зумовлює необхідність внесення пропозицій щодо законодавчого врегулювання обіймання посад керівниками та спеціалістами цих структур згідно з освітньо-кваліфікаційним рівнем їх фахової підготовки.

Контроль за дотриманням цих вимог необхідно здійснювати ще на початку створення цих структур – реєстрації їх як суб'єктів підприємницької діяльності.

2.3. УПРАВЛІННЯ КАДРАМИ

В СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ

Основою правильного підбору кадрів є наявність об'єктивної інформації про працівника і формальних вимог

до вакантної посади з тим, аби обґрунтовано зробити їх поєднання. Підбір і оцінка управлінських кадрів мають проводитися з використанням науково обґрунтованих основ управління.

По-перше, виходячи з конкретних особливостей підприємства і його підрозділів, підбираються працівники, які можуть вирішувати майбутні завдання. Частіше цей добір ведеться на основі якісних методів, оскільки робиться керівником або фахівцем з кадрів (як правило, базуючись на їх особистих оцінках обсягу робіт по конкретній професії, часто в умовах відсутності повної інформації про ділові якості і професійну компетентність працівника). Недолік даного способу полягає в обмеженні всебічного розвитку особистості здібного працівника, що має пристосовуватися під конкретне робоче місце (посаду).

По-друге, підбір кадрів здійснюється, виходячи з їх професійної підготовки, досвіду роботи й особистих якостей. Склад функціональних обов'язків і трудомісткості роботи визначається на основі організаційних документів або досвіду керівника. Недоліком цього способу є можливість заняття вакантних робочих місць по мірі заповнення штатного розкладу підприємства менш кваліфікованими кадрами управління через те, що вони влаштувалися на роботу раніше. Коли з'являється висококваліфікований працівник, то вакантне місце може бути зайнято не ним, а особою, що має нижчу кваліфікацію, досвід роботи або творчі здібності.

По-третє, підбір кадрів може здійснюватися шляхом поєднання першого і другого способів, коли для висококваліфікованих працівників підбираються робочі місця із делегуванням їм відповідних функцій, а для інших посад підбір кадрів здійснюється, виходячи з нормативних вимог робочих місць. Цей спосіб є більш гнучким, оскільки дозволяє врахувати конкретні особливості роботи

підприємства, кваліфікацію кадрів і створювати умови для їх всебічного розвитку.

У всіх зазначених випадках основою правильного підбору є наявність об'єктивної інформації про працівника і робоче місце з тим, щоб обґрунтовано зробити аналіз їх відповідності. Всебічна комплексна оцінка кадрів може здійснюватися на основі дослідження різних аспектів особистості, об'єктивних кадрових даних, ділових і моральних якостей, життєвого досвіду, професійних знань і вмінь, здоров'я і працездатності, службової кар'єри і т.д. Очевидно, що набір конкретних елементів для побудови моделей робочих місць управлінських кадрів повинний бути однаковим для кожної категорії, інакше комплексні оцінки будуть неспівставними. Зокрема, для керівників і фахівців склад елементів має бути ідентичним.

Ми вважаємо, що управління кадрами на рівні підприємств має бути процесом безперервним, включаючи в себе основні етапи кадрового менеджменту: планування, добір, відбір, професійну підготовку, оцінку і навчання кадрів, які здійснюються з метою їх раціонального використання, підвищення ефективності та покращення якості життя. Слід зазначити, що послідовне здійснення всіх етапів кадрового менеджменту на рівні підприємства рівною мірою впливає на процес формування та розвитку трудових ресурсів організації як складової її людського капіталу. Не акцентуючи уваги на важливості окремих етапів, розглянемо детальніше тільки деякі з них – саме ті, які за умов трансформаційних процесів в аграрному секторі економіки у більшості новостворених агроформувань випали з поля зору як їх керівників, так і держави в цілому: кадрове планування, формування резерву кадрів, моделювання робочих місць та професійна підготовка менеджерів, що в комплексі зможе поліпшити кадрове забезпечення сільськогосподарських підприємств.

формування, розвиток та повноцінну реалізацію їх людського капіталу.

Виходячи з послідовності процесу менеджменту, кадрове забезпечення необхідно починати з укладання поточних перспективних планів. Насамперед, розробляються плани потреби в управлінських кадрах підприємств за кількісним і якісним складом, джерелами поповнення кадрів, визначається оптимальна чисельність і структура кадрів управління. Ми вважаємо, що кадрове забезпечення АПК на сучасному етапі розвитку має включати в себе такі елементи: формування кадрового потенціалу; моделювання робочих місць працівників управління; професійний добір кадрів управління; формування резерву; управління професійним розвитком керівних кадрів. Формування кадрового потенціалу в АПК має ґрунтуватися на чіткій координації і плановості на всіх рівнях управління, починаючи від державного і закінчуючи рівнем підприємства. З метою подальшого удосконалення кадрового забезпечення як найважливішого фактора розвитку і підвищення ефективності агропромислового виробництва доцільно було б передбачити:

- розробку програми розвитку системи професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників агропромислового комплексу на період до 2007 р.;
- опрацювання узгоджених підходів до застосування багатоканального фінансування аграрних освітніх установ, зміцнення їх матеріальної бази, посилення інтеграції науки і виробництва;
- завершення у 2003 р. організації інформаційно-консультаційних служб для агровиробників, повніше використовуючи з цією метою потенціал аграрних освітніх і наукових установ;

- створення системи оцінки фахівців агропромислового комплексу на основі професійних стандартів з формуванням банку даних висококваліфікованих кадрів;
- проведення періодичної атестації професорсько-викладацького складу аграрних освітніх закладів та удосконалення системи оплати їх праці;
- організацію збирання інформації про наявність (кількісну та якісну) і рух кадрів у сільськогосподарських підприємствах;
- розробку перспективних регіональних програм кадрового забезпечення агропромислового виробництва на рівні областей, територіальних комплексів, формування резерву керівників агропідприємств з обов'язковою професійною підготовкою відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня і стажуванням, а також створення спеціальних регіональних фондів для фінансування професійної перепідготовки і підвищення кваліфікації фахівців та резерву керівників підприємств агропромислового комплексу;
- встановлення додаткових соціальних гарантій і пільг для керівників і фахівців агропідприємств, випускників освітніх закладів після прийняття їх на роботу в агроформування на умовах контрактів.

Прийняття такої постанови на державному рівні зумовлюється необхідністю подальшого удосконалення кадрової роботи в системі АПК.

Кадрове планування. Виходячи з послідовності процесу менеджменту, кадрове забезпечення необхідно починати з укладання поточних перспективних планів. Насамперед, розробляються плани потреби в управлінських кадрах за кількісним і якісним складом, джерелами поповнення кадрів, визначається оптимальна чисельність і структура кадрів управління. Система планування роботи з кадрами передбачає розробку трьох видів планів: перспективного (на 10-15 років), п'ятирічного і поточного (річного).

Планування у такому режимі дозволить охопити всі стадії формування апарату управління (підготовка, перепідготовка, атестація, робота з кадровим резервом і т.п.).

З огляду на існуючу ситуацію з кадровим забезпеченням в АПК, використовуючи досягнення вітчизняної і зарубіжної науки, а також досвід функціонування передових підприємств АПК, нами розроблений алгоритм здійснення кадрового планування на рівні підприємства, який передбачає виконання основних елементів кадрового менеджменту.

Основна мета кадрового планування полягає у забезпеченні трудових ресурсів робочими місцями у потрібний момент часу і необхідній кількості згідно їх здібностей, уподобань та вимог суспільного виробництва. З точки зору продуктивності і мотивації, робочі місця мають дозволити працюючим оптимальним способом розвивати свої здібності, підвищувати ефективність праці, задовольняти вимогам створення гідних людини умов праці і забезпечення зайнятості (іншими словами – накопичувати, розвивати та реалізовувати людський капітал).

Кадрове планування реалізується за допомогою здійснення цілого комплексу взаємозалежних заходів, об'єднаних в оперативному плані роботи з кадрами управління (рис. 2.4).

Потреба в управлінських кадрах на підприємстві не залишається постійною; вона залежить від різноманітних чинників. Деякі з них зумовлюють збільшення потреби в кадрах управління, особливо фахівців, що володіють інноваційними підходами, основами сучасного менеджменту, знаннями з маркетингу і т.п. Найважливішими чинниками підвищення потреби в кадрах є науково-технічний прогрес, ринкові умови господарювання, структура виробництва і управління та ін.

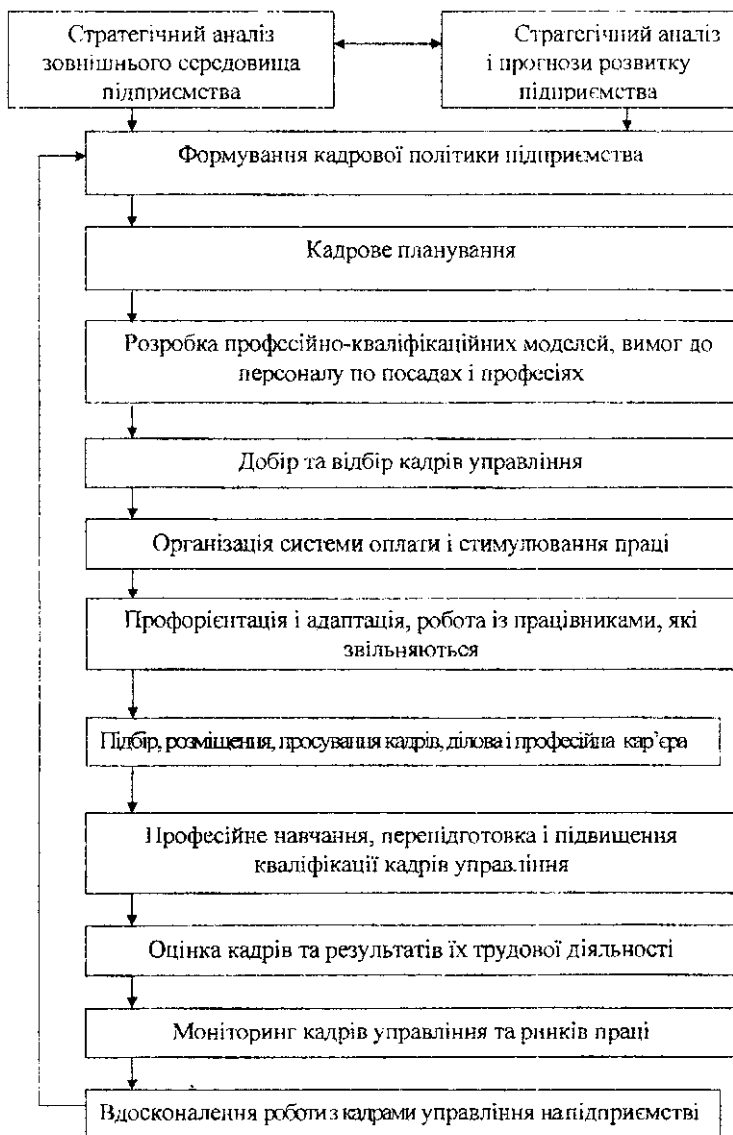


Рис. 2.4 Місце перспективного кадрового планування в системі управління кадрами на підприємстві

Водночас, планування кадрового потенціалу має свою специфіку, що залежить від характеру діяльності управлінських кадрів, виду і складності функцій управління. При плануванні кадрового потенціалу розраховується поточна і перспективна потреба в управлінських кадрах. Поточна потреба галузі у фахівцях і керівниках суб'єктів господарювання визначається на основі штатного розкладу і номенклатури посад.

Перспективну потребу в кадрах управління визначити значно складніше, оскільки вона залежить від загального обсягу виконуваних робіт, що змінюється у відповідності з розвитком виробництва як системи. Згідно з цим, розрахунок потреби в кадрах на перспективу має бути пов'язаний із стратегічним розвитком підприємства.

При плануванні потреби в кадрах управління розрізняють загальну і додаткову потреба. Загальна потреба – це кількість працівників, необхідних для виконання запланованого обсягу робіт. Додаткова потреба являє собою різницю між загальною потребою і фактичною наявністю кадрів управління на початок планового періоду. Вона визначається з урахуванням перспектив розвитку галузі, компенсації природного вибуття керівників і фахівців, заміни практиків дипломованими фахівцями.

При визначенні загальної потреби в кадрах спочатку знаходиться загальна чисельність управлінських кадрів; потім вона деталізується по категоріях, рівнях і функціях управління. Така послідовність дозволить урахувати взаємозв'язок між чисельністю працівників окремих груп і комплексно визначити структуру загальної потреби в кадрах управління.

Додаткова потреба в управлінських кадрах на забезпечення приросту посад розраховується окремо по конкретному підприємству згідно з удосконаленням на ньому техніки і технології, функцій управління, темпів розвитку виробництва і т.п. Покриття природного вибуття

кадрів розраховується на базі даних за останні десять років (визначається норма вибуття); також враховуються причини плинності і міграції кадрів управління.

У плановій роботі при визначенні потреби у кадрах управління використовуються, як ми вже зазначали, різні методи, одним з яких є штатно-номенклатурний. Штатно-номенклатурний метод ґрунтується на обов'язковому урахуванні таких чинників, як перспективи розвитку виробництва, типові штати, структура управління, ротація кадрів. Штатні розклади визначають кількісний бік потреби у фахівцях, а номенклатура посад – їх якісну сторону.

Необхідність удосконалення управління кадрами на рівні підприємств зумовлюється як збільшенням обсягів виробництва і реалізації продукції, так і введенням функцій комерційної діяльності (зовнішній і внутрішній маркетинг, підприємництво і т.п.), збільшенням функцій економічного управління виробництвом з виділенням внутрішньогосподарських центрів прибутковості. Власне кажучи, в економічно міцних підприємствах при проектній чисельності кадрів управління можлива реалізація політики стратегічного кадрового забезпечення, здатного зберегти і якісно поліпшити кадровий потенціал, що дозволить зберегти й у перспективі збільшити економічне зростання і конкурентноздатність підприємств.

Велика роль у формуванні необхідного кадрового забезпечення та в системі управління людським капіталом належить кадровій політиці підприємства (рис. 2.5).

Кадрова політика є невід'ємною складовою соціально-економічної політики держави і частиною господарської політики всіх суб'єктів господарювання. Кадрова політика в цілому визначає цілі і стратегію управління трудовими ресурсами в суспільстві, або систему взаємовідносин організації із зовнішнім середовищем (ринком праці) та своїм персоналом щодо формування та використання робочої сили.

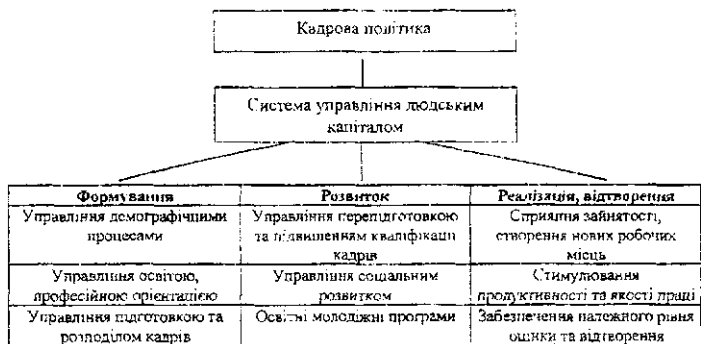


Рис. 2.5. Схема комплексної системи управління людським капіталом

За роки економічних перетворень та з поглибленням кризових явищ як в економіці в цілому, так і в аграрному секторі зокрема, у суспільстві сформувалось децхо неадекватне ставлення до трудових ресурсів, з одночасним акцентуванням досліджень на проблемах фінансової стабільності сільськогосподарських підприємств. Проте, не можна досягти економічної і фінансової стабільності організації, якщо елементи ресурсного потенціалу будуть розбалансованими. На нашу думку, за умови відсутності фінансових коштів, незадовільного забезпечення матеріально-технічними ресурсами тільки трудові ресурси були та залишаються головною продуктивною силою, здатною привести в дію всі інші наявні ресурси.

Кадрова політика включає широке коло питань щодо управління трудовими ресурсами країни, регіону чи організації. Так, М. Самодурова зазначає, що основними її питаннями є підготовка, перепідготовка та використання кадрів вищої кваліфікації (як керівників, так і спеціалістів) [133, с. 29].

Звичайно, ефективний менеджмент є своєрідним фактором ефективності виробництва та заслуговує на окреме дослідження. Однак, завдання кадрової політики

мають включати комплексну систему проблем, пов'язаних з формуванням, розвитком, реалізацією та відтворенням людського капіталу, який складають не тільки управлінські, а й усі працівники організації чи регіону.

Формування резерву кадрів. Відбір кадрів управління являє собою процес вибору відповідних кандидатур на вакантні посади, виходячи з наявного резерву кадрів на підприємстві та складу претендентів у центрах зайнятості.

В сучасних умовах, коли зростає освітньо-культурний рівень претендентів на посади в галузях народного господарства, недоліки в доборі кадрів в аграрній сфері можна пояснювати не стільки нестачею здібних організаторів і спеціалістів (яких можна було б висувати на керівні посади), скільки недоліками в роботі з кадрами на мікрорівні, невмінням знаходити і виховувати вмілих організаторів виробництва. Резерв керівних кадрів зумовлює формування контингенту працівників з числа лінійних і функціональних керівників (іноді і спеціалістів), які відповідають вимогам, визначеним до керівників відповідного рівня, які пройшли атестаційний відбір і цільову управлінську підготовку.

Створення резерву кадрів на підприємствах є основою формування, підготовки, чи стажування для тих, хто не має досвіду практичної управлінської діяльності.

Резерв кадрів управління повинен мати оптимальну структуру і чисельність. Ця структура характеризує всі рівні управління, відповідає структурі посад та функцій, які виконують працівники, включені до складу резерву.

Кожен член резерву повинен знати, на яку посаду його готують. Однак, це не виключає мобільності резерву та переміщення претендентів на незаплановані посади. Останнє зумовлюється можливими відхиленнями від плану переміщення кадрового складу керівників.

При визначенні оптимальної чисельності резерву виникає потреба в кадрах на найближчу і більш віддалену

перспективи. У подальшому встановлюється фактична чисельність підготовленого на даний момент резерву кожного рівня. Крім того, слід знати відсоток вибуття з резерву окремих працівників з причини їх невідповідності вимогам, через вихід з резерву за поважних причин та ін. Ці питання мають вирішуватися до початку формування кадрового резерву, а потім вони корегуються під час усього періоду роботи з резервом.

Способи і шляхи формування резерву включають проведення заходів по отриманню інформації, необхідної при підборі кадрів, впровадженні спеціальних форм і методів відбору, забезпеченні гласності відбору.

Чітко визначений термін перебування у складі резерву допомагає управлінням планувати своє майбутнє, а керівники господарства своєчасно можуть здійснювати виключення із складу резерву. У цьому зв'язку можна визначати працівників, які висунуті на нову посаду (а тому виводяться із резерву), і тих, які не зарекомендували себе гідними для висунення. При цьому перші є закономірним результатом самої системи роботи з резервом, перебування в якому є особливою формою підвищення кваліфікації. Саме тому потрібно відзначити працівника, що виходить з резерву, премією, подякою чи іншим заохоченням.

Резерв – це ще й інструмент відсіву тих, хто виявився непридатним до висування. Резерв – це не тільки школа підготовки, але і своєрідний “пропускний пункт”, де можна виявити те, що раніше було непомітним.

Після того як резерв керівних кадрів сформовано, необхідно скласти розгорнутий план роботи з ним і організувати його систематичне виконання.

Не менш важливе значення в роботі з резервом кадрів на висування має їх професійна підготовка. Навчання керівних кадрів має здійснюватися у трьох напрямках:

- оновлення і поповнення знань у повсякденному, самостійному навчанні, у процесі якого “резервіст”

виявляє недоліки в знаннях, співставляючи їх з тим, що рекомендує теорія і практика управління виробництвом;

- ліквідація прогалин в освіті керівника, які пов'язані з його попередньою підготовкою. Наприклад, якщо керівник за фахом є агрономом чи зоотехніком, то для виконання функцій управління йому необхідні знання в галузі менеджменту, ринкової економіки, фінансів, права і т.п.;

- підвищення ефективності управління виробництвом, вивчення спеціальних дисциплін: теорії і практики управління виробництвом АПК, наукової організації праці, використання економіко-математичних методів у прийнятті управлінських рішень і т.п.

Для управління професійним зростанням в сільськогосподарських підприємствах може використовуватись система, що охоплює всі завдання і орієнтована на досягнення поставленої мети.

Система передбачає постійну роботу з кадрами на трьох рівнях (підсистемах): творчий пошук; творче зростання; підготовка кадрового резерву.

Процес управління професійним ростом кадрів управління є, по суті, процедурою творчого підбору і розстановки резерву кадрів в залежності від їх індивідуального розвитку – величини людського капіталу (свого роду послідовний “фракційний відсів”). На першому етапі дуже важливим є формування рівних можливостей щодо реалізації наявних вмінь, знань та досвіду для всіх працівників організації (рис 2.6).

Другий етап передбачає застосування різних форм і методів навчання, підвищення кваліфікації для розвитку творчих здібностей. І тільки на третьому рівні, виходячи з результатів підсумкової, поточної і спеціальної атестації, робляться висновки про зарахування до складу кадрового резерву, напрямках та профілю підготовки.



Рис. 2.6. Система управління професійним ростом управлінських кадрів

Результати атестацій повинні бути гласними. У цьому випадку сама система управління професійним зростанням стає міцним стимулюючим фактором. Підготовка кадрового резерву (як і підвищення кваліфікації тих, хто складає творчий актив підприємства) здійснюється на основі індивідуальних планів.

Моделювання робочих місць працівників управління. Науково обґрунтований підбір кадрів управління може бути зроблений на основі моделей робочих місць. У практичній діяльності підприємств часто використовуються

такі спрощені характеристики робочого місця, як освіта, вік, досвід роботи, стать і т.п. При підборі використовуються й інші характеристики – знання, вміння, шкідливі звички, психологічні якості й ін. Перехід до ринкової економіки вимагає розробки науково обгрунтованих моделей робочих місць кадрів управління та решти працівників, які забезпечують підбір, оцінку і розміщення кадрів на єдиній методологічній основі. В якості такої основи можна використовувати підхід А.П. Єгоршина [33], що включає 15 елементів, які представляють собою якісні та кількісні характеристики робочого місця управлінського працівника:

1. *Кадрові дані*: листок по обліку кадрів, трудова книжка, характеристика, автобіографія, копія документа про освіту.

2. *Досвід працівника*: життєвий, виробничий, державний, громадський (визначається шляхом інтерв'ю та анкетування).

3. *Професійні знання* з конкретних дисциплін виявляються шляхом програмованого контролю знань та у результаті ділових ігор.

4. *Професійні вміння*: сукупність управлінських робіт, які може виконувати працівник. Виявляються шляхом контролю, співбесіди та у процесі ділових ігор і практичних занять.

5. *Особистісні якості*: сукупність ділових якостей і недоліків працівника, які визначаються шляхом соціологічного опитування.

6. *Психологія особистості*: тип особистості, темперамент, інтелект, мотивація (визначаються шляхом психологічного тестування працівника).

7. *Здоров'я і працездатність* з медичною діагностикою стану здоров'я: здоровий, практично здоровий, хворий.

8. *Рівень кваліфікації*: визначається придбаною спеціальністю, освітою і підвищенням кваліфікації.

9. *Службова кар'єра* формується на основі оцінки потенціалу працівника та його зацікавленості у службовому рості.

10. *Хобі (захоплення)*: виявляються методом інтерв'ю, спостережень та анкетування.

11. *Шкідливі звички*: пристрасть до алкоголю, паління. Виявляються шляхом анкетування, спостереження та соціологічного опитування.

12. *Організація праці*: приміщення, технічні засоби, транспорт. Встановлюється за нормативами організації робочого місця і шляхом опитування співробітника.

13. *Оплата праці*: зарплата, премії, винагороди (визначаються за штатним розкладом і середнім доходом працюючих у даному регіоні).

14. *Соціальні блага*: путівки, фірмовий одяг, харчування тощо виявляються шляхом опитування працівника та на основі встановлених на підприємстві середніх виплат з фонду соціального розвитку.

15. *Соціальні гарантії*: допомога по безробіттю, страхування життя, пенсія, виплати у випадку звільнення. Визначаються на основі державних стандартів.

Виходячи з викладених кількісних та якісних характеристик робочого місця, розробляється модель конкретного працівника управління згідно умов господарювання та системи управління конкретним підприємством. Співбесіда з працівником, який приймається в організацію, має визначальне значення при прийомі на роботу. Світовій практиці відомі різні методи. Наприклад, британський заснований на особистій співбесіді членів кадрової комісії з кандидатом. Після успішної бесіди працівник може бути швидко прийнятий на роботу. Німецький метод полягає у попередній підготовці кандидатами значного обсягу документів з обов'язковими письмовими рекомендаціями керівників, вчених, політиків. Експертна комісія аналізує їх і кандидат проходить

процедуру прийому, яка може тривати до року. Наприклад, для заняття посади консультанта в одній із консалтингових фірм землі Саксонія-Ангальт (Німеччина) дипломований аграрний інженер з п'ятирічним досвідом роботи впродовж шести місяців витримував різні випробовування та очікував остаточного кадрового рішення. Американський метод зводиться до перевірки інтелектуальних здібностей, психологічного тестування з використанням комп'ютерів і спостереження за діями кандидатів у нестандартних ситуаціях. Китайський метод заснований на письмових іспитах і має історичні традиції в їх проведенні. Також пишеться твір на сучасну політичну тему.

Відомо, що кожен керівник чи спеціаліст вже має відповідну базову підготовку, проходить підвищення кваліфікації в різних формах і досяг відповідного професійного рівня. Те, чому слід його навчати і в якому обсязі, і можна визначити із застосуванням професійно-кваліфікаційного моделювання.

Професійно-кваліфікаційна модель керівника чи спеціаліста певного рівня будується на підставі уявлення про коло завдань, які необхідно вирішувати на цьому рівні. Далі визначається коло знань, необхідних для успішного вирішення цих задач.

З усього кола знань ми можемо виділити окремі сектори з кожного напрямку, деталізуючи їх до рівня дисциплін і навіть окремих предметів, тем і т.д. Зрозуміло, що не з усіх напрямків є необхідним однаковий рівень знань. Для кожного з напрямків визначається нормативний, або необхідний рівень знань для успішного вирішення певного кола функціональних завдань. Так ми отримуємо нормативну професійно-кваліфікаційну модель певного посадового рівня (рис. 2.7).

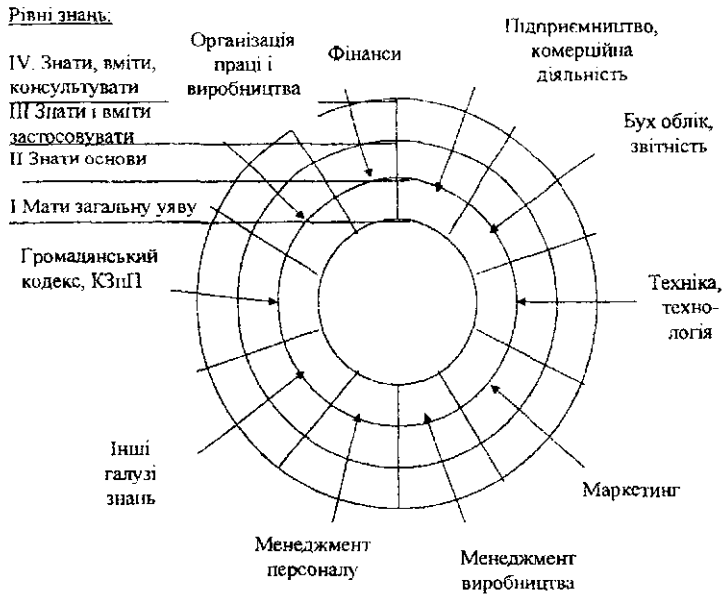


Рис. 2.7. Професійно-кваліфікаційна модель керівника підприємства

На умовній схемі рівні знань представлені чотирима концентричними колами. Для конкретного працівника визначають його фактичний рівень знань з кожного напрямку. Різниця між нормативним і фактичним рівнями знань і являтиме собою потребу в підвищенні кваліфікації з даного напрямку. На цій основі створюється індивідуальний план підготовки. В ньому вже деталізується, в якій формі, де і коли проходитиме даний працівник навчання з кожного напрямку.

На рис. 2.8 представлена модель сучасного керівника сільськогосподарського підприємства, а для інших працівників управління вона повинна корегуватися.



Рис. 2.8. Модель сучасного керівника сільськогосподарського підприємства

Форми навчання повинні обиратися з урахуванням таких критеріїв як зручність для організації і працівника (з

відривом, без відриву від роботи, вечірня), тривалість і, головне, якість навчання.

Слід мати на увазі, що організація навчання безпосередньо без відриву від виробництва, хоча і зручна, але далеко не завжди ефективна. Наявність широких пропозицій на ринку освітніх послуг дозволяє обрати зручну і ефективну форму.

Професійна підготовка менеджерів. Проблема професійної підготовки менеджерів є однією з найважливіших в актуальних як для вітчизняних, так і закордонних підприємств. Особливої гостроти вона набуває в умовах становлення ринкових відносин, реформування багатьох галузей народного господарства України. Наука і практика давно вже підтверджують тезу про те, що вміле управління, висококваліфікований менеджмент є одним із найбільших чинників ефективності господарювання. Це притаманне і аграрному сектору економіки. Деякі зарубіжні вчені висловлюють припущення про те, що для країн з розвинутою економікою ефективність функціонування організацій більш ніж на 60 відсотків зумовлюється вмінням керівника управляти. На нашу думку, для сучасних умов господарювання в аграрному секторі економіки цей чинник є визначальним. Це підтверджується результатами діяльності підприємств, які мають однакові природнокліматичні і організаційно-правові умови господарювання, але різні показники ефективності.

Механізм управління в аграрному виробництві в сучасних умовах має базуватися переважно на застосуванні економічних методів управління. Це означає, що керівники всіх рівнів управління повинні знати і практично уміти застосовувати економічні важелі впливу на колективи та окремих робітників, формувати ефективну систему мотивації до праці. Тобто, економічна підготовка є однією із складових системи формування сучасного керівника. Що ж маємо на практиці?

Станом на 1 січня 2003 р в Сумській області функціонувало 564 сільськогосподарських підприємства різних форм господарювання, керівниками яких за вищою фаховою підготовкою є: агрономи (32 відсотки), інженери (21 відсоток), зооінженери (14 відсотків), економісти (вісім відсотків), бухгалтери (1,5 відсотків), інші спеціальності (5,5 відсотків); чотири відсотки загальної кількості керівників мають тільки середню, а 14 відсотків – середню спеціальну освіту[143].

Зазначимо, що ще станом на 1 січня 1999 р. частка керівників сільськогосподарських підприємств, які не мали вищої фахової підготовки, складала близько чотирьох відсотків, тобто за останні чотири роки їх частка у загальній кількості керівників зросла більш, ніж у чотири рази.

Російські вчені зазначають, що в цілому в Росії кожен двадцятий керівник сільськогосподарського підприємства взагалі не має професійної освіти, а у деяких регіонах (Костромська, Кіровська, Архангельська області) їх частка у загальній кількості досягає 15-25 відсотків. Що стосується кваліфікаційного складу головних спеціалістів, то вищу освіту серед них мають тільки 55 відсотків, що на вісім процентних пункти менше, ніж у 1991 р. [41].

Слід зазначити, що, як і в 1999 р., так і в 1989 р. переважали керівники сільськогосподарських підприємств з технологічною та інженерною підготовкою: агрономи (37-40 відсотків); зооінженери (11-20 відсотків); інженери (18-19 відсотків). Одночасно небагато керівників мали економічну освіту (7-10 відсотків), тоді як бухгалтерську підготовку мали тільки 0,3-0,5 відсотків керівників. Як бачимо, серед керівників домінують випускники технологічних спеціальностей, які в період навчання мали обмежені учбовими планами можливості засвоєння економічних знань.

Практика свідчить і про те, що найбільший дефіцит знань для всіх категорій керівників і спеціалістів сільського господарства спостерігається у сферах управління (зокрема, управління персоналом), а також щодо вміння формувати, направляти і розвивати колективи. Після вступу на керівну посаду спеціаліст потребує, у першу чергу, соціально-психологічних знань і розуміння соціальних процесів, психологічних закономірностей поведінки людей та розвитку колективів. Впродовж деякого часу вони не можуть правильно керувати своїми підлеглими, оскільки не володіють знаннями багатьох проблем з соціології, психології, етики, педагогіки тощо.

Відомо, що для закріплення теоретичних знань та набуття практичних навичок навчальними планами вищих навчальних закладів передбачені виробничі практики, але в умовах занепаду економічного стану значної частини сільськогосподарських підприємств навчитися ефективно управляти є завданням проблематичним. Керівники сільськогосподарських підприємств, що функціонують ефективно, не завжди готові надати належні можливості для проходження виробничої практики. Після трансформації колективних сільськогосподарських підприємств у формування ринкового типу, створені на засадах приватної власності на землю і майно, не слід сподіватися на те, що останні "з радістю" прийматимуть на виробничу практику студентів вищих навчальних закладів. Саме тому вважаємо своєчасним визначення "модельних" підприємств (раніше – базових), яким би надавалося право прийняття на практику студентів, а на стажування – слухачів курсів підготовки резерву кадрів. При цьому право на здійснення керівництва виробничою практикою студентів мають отримувати тільки ті керівники та спеціалісти, хто має фахову підготовку відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня. Слід передбачити також їх мотивацію до цього з боку держави: пільгові кредити,

цільове інвестування, сприяння нововведенням та ін. Зазначимо, що набуття такого права для західнонімецьких фермерів є дієвим мотивом для їх професійного зростання та отримання відповідної кваліфікації (за існуючими в Німеччині нормами – не нижче кваліфікації майстра).

Важливим елементом у формуванні майбутніх менеджерів є активізація навчальних занять, залучення їх до спільної науково-дослідної роботи і формування дієвого зворотного зв'язку, як і в процесі відносин між керуючою та керованою системами. Практика опитування студентів п'ятого курсу спеціальності "Менеджмент організацій" після вивчення ними управлінських дисциплін та проходження виробничої практики показує, що найбільш дієвими в плані опановування ними теоретичних знань і практичних навичок є заняття у формі навчально-психологічних тренінгів, ділових ігор з розв'язання та аналізу конкретних ситуацій [90]. При цьому майбутні керівники формують у собі необхідні соціально-психологічні здібності, перелік яких виходить із критерію оцінок менеджерів в інших країнах, які не одне сторіччя живуть в умовах ринку.

Інститут діагностики здібностей до управління у Гамбурзі (Німеччина) сформував систему найважливіших з них, до яких увійшли: розумові здібності (комплексне творче мислення, аналітичність розуму, здатність давати оцінку); соціальна адаптованість (комунікабельність, сила переконання, наполегливість, вміння співпрацювати у колективі); ставлення до працівників (зацікавленість, формування мотивації до праці, надійність, вміння спілкуватися); ставлення до роботи (ініціативність у прийнятті рішень, здібність до планування та прогнозування, вміння організувати і контролювати сприйняття нового) [21].

Таким чином, удосконалення кадрового менеджменту на рівні підприємства ми також вбачаємо шляхом: поліпшення

підготовки сучасних менеджерів, здатних ефективно управляти підприємствами ринкового типу, а також через посилення економічної освіти та управлінської підготовки студентів неекономічних спеціальностей; соціально-психологічної підготовки спеціалістів; покращення організації проходження виробничої практики та активізації учбового процесу, що в комплексі підвищить якість і конкурентоспроможність наших фахівців.

Виходячи з результатів проведеного дослідження, можемо зробити висновок, що вдосконалення кадрового забезпечення як основи людського капіталу АПК має ґрунтуватися на чіткій координації і плановості дій на всіх рівнях управління, починаючи від державного і закінчуючи рівнем підприємства.

Таким чином, удосконалення кадрового менеджменту на рівні підприємства ми також вбачаємо шляхом:

- поліпшення підготовки сучасних менеджерів, здатних ефективно управляти підприємствами ринкового типу;
- посилення економічної освіти та управлінської підготовки студентів неекономічних спеціальностей;
- соціально-психологічної підготовки спеціалістів;
- покращення організації проходження виробничої практики та активізації навчального процесу, що в комплексі підвищить якість і конкурентоспроможність фахівців.

Все це свідчить, що проблема формування та використання людського капіталу АПК є складною, а вирішення окремих її складових створить передумови стабілізації цієї галузі та подальшого підвищення рівня її конкурентноздатності.

3. РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ СІЛЬСЬКИХ РЕГІОНІВ ЯК ПЕРЕДУМОВА ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ АПК

3.1. ТЕНДЕНЦІЯ РОЗВИТКУ

СОЦІАЛЬНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ СЕЛА

Для більшості світу сільське господарство є одним із найважливіших складових їх потенціалу. Не є винятком і наша країна. Проте, аграрні реформи поки що не забезпечили покращення соціально-економічного стану розвитку сільських регіонів, а в деяких з них ця проблема набула подальшого загострення.

В сільській місцевості проживає і в найближчій перспективі проживатиме близько третини населення України, основна частина якого зайнята в аграрній сфері виробництва. Село не тільки виконує функцію продовольчого забезпечення держави, а й залишається носієм і продовжувачем самобутніх матеріальних, культурних, моральних надбань і традицій минулих поколінь. У селі сконцентрована значна частина соціально-економічного потенціалу суспільства.

Дискримінаційні заходи щодо селянства у попередні десятиріччя, економічна криза 1990-х рр. призвели до занепаду села, що характеризується значним перевищенням смертності над народжуваністю, скороченням чисельності сільського населення, руйнацією сільської соціальної інфраструктури, зростанням безробіття, відтоком найбільш активної частини селян у місто. Мешканці багатьох сіл втрачають можливість отримувати за місцем проживання найпростішу медико-санітарну допомогу, навчати дітей, користуватися послугами культурно-освітніх, торговельних і побутових закладів, реалізовувати продукцію особистих підсобних господарств. Багато сіл залишилося поза сферою обслуговування громадського транспорту. Обсяги будівництва житла скоротилися вдвічі, а об'єктів соціально-культурного призначення – у десять разів.

За даними П.Т. Саблука [130], останнім часом по Україні закрито 325 сільських шкіл, понад 2 тис. дитячих дошкільних закладів, більше третини дільничних лікарень. Мережа підприємств служби побуту скоротилася у чотири рази, а торгівлі – майже вдвічі. Половина сіл не має мінімального набору підприємств повсякденного обслуговування, у т.ч. 12 відсотків не мають жодного об'єкта соціальної сфери; 4,2 тис. сіл взагалі не мають шкіл, а 84 тис. сільських дітей не можуть продовжити навчання. Все це відбувається на тлі руйнування системи транспортного сполучення, що взагалі унеможливорює забезпечення селян життєво необхідними послугами.

За таких умов збереження і розвиток села, забезпечення повноцінного відтворення в ньому української нації має стати одним із пріоритетних завдань держави [112].

Зазначимо, що соціальне відродження села та підвищення ефективності аграрного виробництва є органічно пов'язаними процесами. Реформи аграрного сектора матимуть позитивні результати лише за умови їх соціального спрямування та підвищення життєвого рівня сільського населення.

Відомо, що впродовж декількох десятиріч проблемою соціального розвитку сільських регіонів опікувалися сільськогосподарські підприємства, які переважно за рахунок власних коштів формували розвиток соціальної інфраструктури. Багато вчених вказували на зв'язок та взаємозалежність економічного і соціального розвитку сільськогосподарських підприємств. Проведені нами дослідження також неодноразово підтверджували цю тезу, вказували на необхідність збалансованості формування виробничих і невиробничих фондів сільгоспідприємств, визначали рівень впливу соціального розвитку сільських населених пунктів на результати господарювання, прибутковість аграрних формувань.

Виконані нами дослідження впливу збалансованості економічного і соціального розвитку сільськогосподарських підприємств на результати їх фінансово-господарської діяльності показали, що значно вищими вони є в тих підприємствах, де забезпечується оптимальне, раціональне **сніввідношення** між виробничими фондами і фондами невиробничого призначення. Про це свідчать показники більш ефективного використання всіх виробничих факторів аграрного виробництва: земельних, матеріально-технічних і трудових ресурсів, а також узагальнюючого інтегрального показника ефективності сільськогосподарського виробництва – виробництва валової продукції сільського господарства у розрахунку на одиницю аграрного ресурсного потенціалу [84, 164]. Забезпеченість сільськогосподарських підприємств об'єктами соціально-культурного призначення на належному рівні стримує відтік трудових ресурсів, і в першу чергу висококваліфікованих, молодих, перспективних. З метою визначення кількісного впливу забезпеченості сільськогосподарських підприємств об'єктами соціально-культурного призначення (іншими словами, впливу соціального розвитку сільських регіонів) на результативний показник – вихід валової продукції у розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь, нами вирішувались багатфакторні кореляційно-регресійні моделі на прикладі досліджуваної сукупності господарств. На першому етапі в якості факторів нами приймалися наступні: x_1 , x_2 , x_3 – відповідно, вартість земельних, трудових ресурсів та основних виробничих фондів (останні двоє – у розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь).

Розрахунки показали, що найбільший вплив на результативний показник мала забезпеченість трудовими ресурсами. Аналіз коефіцієнтів парної кореляції не виявив явища колінеарності. Рівняння, яке характеризувало залежність виробництва валової продукції у розрахунку на

100 га сільськогосподарських угідь від комплексу зазначених факторів, мало вигляд:

$$Y = -25,842 + 0,150x_1 + 0,303x_2 + 0,205x_3$$

Рівняння та коефіцієнт множинної кореляції є статистично значущими та істотними (показник Фішера фактично дорівнював 35,9 при табличному значенні 2,84). Коефіцієнт множинної кореляції становив 0,851, коефіцієнт детермінації – 0,724 (тобто 72,4 відсотків варіацій виробництва валової продукції у розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь зумовлювалися варіаціями (відхиленнями) включених у модель факторів).

Проте, нас цікавило питання, як зміниться рівняння та відповідні коефіцієнти за умови включення в модель ще одного фактору x_4 – наявності основних фондів невиробничого призначення у розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь. Після вирішення цієї задачі кореляційно-регресійна модель мала вигляд:

$$Y = -22,044 + 0,122x_1 + 0,275x_2 + 0,203x_3 + 0,355x_4$$

Рівняння показало, що найбільшу віддачу від додаткового вкладання коштів у фактори виробництва забезпечують основні фонди невиробничого призначення; про це свідчить коефіцієнт при x_4 , що дорівнює 35,5 коп. у розрахунку на одиницю інвестицій. Тобто, за рахунок інвестицій в об'єкти соціально-культурного призначення в сільських регіонах можна забезпечити зростання обсягів сільськогосподарського виробництва, більш ефективно використання всіх складових капіталу АПК України.

Коефіцієнт множинної кореляції дорівнює 0,867; що свідчить про тісний зв'язок між включеними у модель факторами і результативним показником. Коефіцієнт детермінації дорівнює 0,752. Проте, слід зазначити, що отримане рівняння віддзеркалює тенденції, які склалися у досліджуваній сукупності господарств, та не може поширюватися на інші вибірки.

Отримані результати емпіричних досліджень дозволяють стверджувати про: важливість соціального розвитку регіонів як чинника ефективності використання всіх складових аграрного ресурсного потенціалу, у т.ч. і трудових ресурсів; необхідність урахування забезпеченості сільських регіонів об'єктами соціально-культурного призначення при аналізі економічних явищ та тенденцій; доцільність формування збалансованого співвідношення економічної і соціальної складових суспільного розвитку сільських регіонів.

Ця проблема є особливо актуальною в умовах трансформаційного процесу в аграрній сфері, оскільки в плановій економіці великі сільськогосподарські підприємства були важливим інструментом досягнення соціально-політичних цілей в сільських регіонах. Установи охорони здоров'я, об'єкти культури, побуту, дитячі заклади, житлове господарство, а також часткове забезпечення продуктами харчування були складовою підприємств, або ж підтримувались ними. На великих територіях підприємств створювалися так звані типові соціально-владні структури. За даними Міністерства аграрної політики, на балансі колективних сільськогосподарських підприємств утримувалося 7,5 млн. кв. м. житла, 5,1 тис. дошкільних дитячих закладів, 2600 клубів і будинків культури, 322 будинки-інтернати для людей похилого віку, 1300 закладів охорони здоров'я та багато інших соціальних об'єктів і мереж. На їх утримання сільськогосподарські підприємства витрачали значні кошти.

Зміна політичного та економічного контексту завдяки трансформаційним умовам дозволила підприємствам відокремити (у відповідності з рішеннями держави) соціальні об'єкти і, таким чином, сконцентрувати зусилля на досягненні конкурентноздатності виробництва.

Перешкодою у цьому процесі є недостатність коштів з боку обласних організацій і держави.

Соціальний розвиток села є однією з найважливіших складових аграрної політики кожної держави, спрямованої на покращення життєвого рівня населення. Проте, перебудова економічних відносин і становлення різних організаційно-правових форм господарювання зумовили загострення як традиційних проблем для сільських регіонів, так і виникнення багатьох нових: погіршення якості життя сільського населення, прогресуюче явне і приховане безробіття, скорочення тривалості життя, підвищення показників захворюваності і смертності сільського населення, подальший занепад та руйнування соціальної інфраструктури села, практичне вимирання цілих населених пунктів (припинення їх офіційного функціонування з причини відсутності мешканців) та ін. З наявних в Україні 28794 сільських населених пунктів протягом 1998 р. не зареєстровано народжуваності у 12673 селах (44 відсотки) [3, 18].

Саме тому вирішення проблем соціально-економічного розвитку сільських регіонів, розвиток соціальної інфраструктури села і соціальний захист сільського населення є одними з пріоритетних напрямків.

Виходячи з цього, Верховна Рада і Кабінет Міністрів України приймали ряд законодавчих актів і постанов, спрямованих на поліпшення соціального розвитку села та соціальної захищеності населення. Проте, через подальше загострення соціально-економічного стану суспільства, банківсько-фінансової кризи, непослідовності дій уряду при виході з неї результативність прийнятих законодавчих актів і постанов виявилася малоефективною, а соціальні проблеми сільських мешканців продовжують накопичуватися.

Слід зазначити, що ці процеси розпочалися ще у 1994-1995 рр. та були однією з вимог Міжнародного валютного

Фонду при наданні кредиту Україні. Передача об'єктів соціально-культурного призначення у комунальну власність у 1996 р. за прогнозом уряду повинна була зекономити 470 млн. грн. для сільськогосподарських підприємств, які вони щорічно витрачали на соціальну сферу [73, с. 2].

Однак, за даними Міністерства аграрної політики, у 2000 р. для утримання об'єктів соціальної інфраструктури села необхідно було 350 млн. грн., тобто значно менше, ніж у 1996 р., що зумовлено припиненням функціонування багатьох закладів соціальної сфери села [30, с. 27]. Згідно з Указом Президента “Про деякі заходи щодо поліпшення умов господарювання недержавних сільськогосподарських підприємств” від 10.03.2000 р., передбачалося передати соціальні об'єкти, які належать КСП, до комунальної власності територіальних громад сіл, селищ і міст [30]. Мінімальна сума для утримання переданих у цьому році об'єктів передбачалася в розмірі 120 млн. грн. Таким чином, приведена динаміка витрат на державному рівні на утримання об'єктів соціально-культурного призначення на державному рівні мала тенденцію до зниження.

Значний вплив на відтворення людського капіталу сільського господарства має рівень оплати праці в галузі. За досліджуваний період зазнали значних змін в бік погіршення розмір та структура доходів сільських жителів. Середньомісячна заробітна плата працівників, зайнятих у сільському господарстві, на кінець 1998 р. становила 86,5 грн. (55,8 відсотків середнього рівня в народному господарстві України [3, 228]). За останні п'ять років значних зрушень не відбулося: у 2002 р. вона досягла 177 грн., що склало 57,5 відсотків середньомісячного рівня заробітної плати працівників, зайнятих у всіх видах економічної діяльності [135, с. 5]. Оплата втратила свою стимулюючу роль у зростанні продуктивності праці, реалізації людського капіталу; вона виконувала лише

облікову функцію. Разом з тим, несвочасність у виплатах заробітної плати, а в більшості випадків і заміна грошової оплати праці сільськогосподарською продукцією та іншими товарами, переорієнтовує селян із суспільного сектора на ведення підсобного господарства, від якого вони отримують значну частину доходів. Частка доходів від особистих підсобних господарств за останні сім років зросла майже вдвічі і становила у 1998 р. 53 відсотки; вона продовжує підвищуватися [139, 19]. У результаті значного зниження доходів населення відбулися погіршення купівельної спроможності населення, а також зміни в структурі його витрат. Якщо за середньомісячну заробітну плату працівника сільського господарства за середніми цінами у державній і кооперативній торгівлі у 1990 р. можна було купити 77 кг вершкового масла і 325,4 кг цукру, то на кінець 1998 р. – відповідно 9 кг і 66,5 кг. На кінець 2003 р. ситуація дещо покращилася: за середньомісячну заробітну плату працівників сільського господарства Сумської області у розмірі 210 грн. можна було придбати близько 27 кг вершкового масла і 145 кг цукру.

Відомо, що у світовій практиці структуру споживчих витрат населення прийнято вважати певним індикатором матеріального добробуту. Чим менша частка витрат на харчування і вищі витрати на непродовольчі товари, і особливо послуги, тим кращою вважається матеріальна забезпеченість сім'ї. В Японії рівень життя поділяється в залежності від розміру витрат сім'ї на харчування наступним чином: більше 50 відсотків – існування на межі голодування; до 45 відсотків – існування, що забезпечує лише збереження фізичного здоров'я; до 40 відсотків – маловтішне існування; до 25 відсотків – середній рівень життя; до 20 відсотків – високий рівень життя. Якщо застосувати цю класифікацію до характеристики рівня життя населення розвинених країн, то його можна

охарактеризувати як середній чи високий. Частка витрат на харчування у загальних споживчих витратах ще в середині 1980-х рр. складала: у Франції – 25 відсотків, в інших країнах Західної Європи (в середньому) – 21 відсоток, в Японії – 20 відсотків, у США – 15 відсотків [19, с.38].

В Україні ж на початку реформ витрати селян на харчування, включаючи нетоварне споживання продукції особистого підсобного господарства, становили 40,4 відсотків споживчих витрат [3, с.326], що забезпечувало їм маловтішне існування. За подальші роки реформ українське населення за рівнем життя перейшло у категорію, яку, за японською класифікацією, можна охарактеризувати як існування на межі голодування (питома вага витрат на продукти харчування у 1998 р. досягла майже 70 відсотків сукупного доходу сільських сімей). У найбільш бідних сім'ях витрати на харчування складають 80-100 відсотків сукупного доходу [139].

Аналіз статистичних даних по Україні свідчить, що фактичне споживання найважливіших видів продовольства у розрахунку на душу населення має тенденцію до зниження. Зокрема, у 1999 р. воно було нижчим за рекомендовані МОЗ України мінімальні медичні норми по м'ясопродуктах (на 27 відсотків), по молокопродуктах (на 40 відсотків), по яйцях (на 37 відсотків), по овочах (на 12 відсотків), а по хлібопродуктах і картоплі – вищими за раціональні норми (відповідно, на 25 і чотири відсотки), а за мінімальні – на 34 і 44 відсотки.

Недостатнє харчування ставить під загрозу не тільки фізіологічний, але й 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. На це вказує, зокрема, Німецька консультативна група з питань економіки при Уряді України: “Недоїдання може мати ряд наслідків, які є особливо небезпечними для дітей. Воно призводить до

різноманітних порушень у функціонуванні імунної системи та може впливати на розумовий розвиток дитини”[160]. Зазначені обставини зумовлюють об’єктивну необхідність виділення соціально-відтворювальної (демографічної) функції в системі формування людського капіталу аграрної сфери країни та вказують на невідкладну необхідність визнання її як пріоритетної в державі у складі її соціально-економічної політики.

В цих умовах держава опрацьовує і реалізує програми та заходи із соціального захисту та підтримки населення. Проте, недостатнє фінансове забезпечення прийнятих законів і постанов із соціальних питань не поліпшує стан справ.

Зокрема, з метою надання адресної допомоги соціально незахищеним верствам населення, вченими обгрунтовується необхідність опрацювання якісно нової двополюсної моделі соціально-економічного розвитку аграрної сфери [160]. Сутність її полягає в тому, що люди, доходи яких перевищують межу малозабезпеченості, мають отримувати послуги соціально-побутового характеру безпосередньо через ринок суб’єктів господарювання, які їх надають. Особи ж, які перебувають поза межею бідності, повинні отримувати дотації на отримання життєво необхідних послуг соціально-побутового характеру. І саме тому основним завданням поліпшення умов відтворення та розвитку людського капіталу аграрної сфери має бути створення передумов для підвищення вартості робочої сили

На жаль, Україна сьогодні стрімкими темпами перетворюється на ринок дешевої робочої сили, що опосередковано свідчить про рівень людського капіталу країни і негативно впливає на економічні основи його відтворення. “Дешева праця – справа минулого”, – так висловив свою позицію ще у 80-х рр. ХХ ст. південнокорейський дослідник Б. Сон [160] Це

підтвердилося на прикладі його країни, в якій тривалий час був низький рівень оплати праці. Зараз ця країна імпортує робочу силу, оскільки місцеві жителі відмовляються виконувати важку, небезпечну та брудну роботу. Саме на такі види робіт від'їжджають в останні роки громадяни України. Близько 50 відсотків трудових ресурсів західних областей України (Івано-Франківської, Тернопільської, Закарпатської, Волинської та інших) офіційно виїхали за межі України з метою належної реалізації свого людського капіталу та забезпечення його відтворення. Проте, такі процеси зумовлюють загострення проблеми формування людського капіталу країни, і аграрної сфери зокрема, а у довгостроковій перспективі – народження і належне виховання дітей. Серед працівників органів державного управління набув застосування термін “соціальні сироти” щодо тих дітей, батьки яких перебувають за кордоном на заробітках, а їх вихованням опікуються старенькі родичі чи знайомі.

Саме тому підвищення вартості робочої сили в аграрній сфері має стати предметом особливої уваги й у контексті якісного відтворення її людського капіталу, який опосередковано формує національну безпеку країни.

Разом з тим поліпшення соціальних умов життя та праці сільського населення залежить не тільки від його доходів, а й від належного рівня розвитку соціальної інфраструктури. Більш детальне вивчення соціально-економічних проблем розвитку соціальної інфраструктури сільських регіонів нами проводилося на прикладі Сумської області, яка є типовим аграрно-індустріальним регіоном України. Слід зазначити, що сільська соціальна інфраструктура області переживає такі ж негативні тенденції, як і в цілому в Україні. Так, у 1998 р. в сільських населених пунктах області функціонувало 428 дитячих садків, тобто третина сіл не мала дитячих дошкільних закладів, і тільки кожна четверта дитина дошкільного віку відвідувала дитячий

садок (табл. 3.1). У 1991 р. кількість дитсадків була більшою на 50 од., що дозволяло відвідувати їх кожній другій дитині. За цей час також значно скоротилася кількість закладів культури в сільській місцевості. Тільки за останні п'ять років в Сумській області припинили свою діяльність четверта частина бібліотек, більшість кіноустановок та дві третини підприємств побуту. Все це зумовлюється, у першу чергу, зменшенням доходів підприємств, які за рахунок своїх коштів утримували ці заклади, а також розвитком відео- і аудіотехніки, що, у свою чергу, змінює моральні і ціннісні орієнтири людей, особливо молоді. Що стосується спортивних залів, тренажерів і спортивних секцій у селах, то зараз вони зовсім відсутні. Велика кількість споруд, залишених без нагляду, руйнується, розбирається, а часом просто розграбовується.

Таблиця 3.1
Функціонування соціальної інфраструктури в селах
Сумської області

Назва об'єктів	1991 р.	1998 р.	1998 р. до 1991 р.	
			+,-	%
Дитячі садки	478	428	-50	89,5
Клуби і будинки культури	889	769	-120	86,5
Бібліотеки	1034	791	-243	76,4
Кіноустановки	863	375	-488	43,4
Підприємства побуту	592	175	-417	29,6

Швидкими темпами скорочується кількість спеціалізованих підприємств побуту, кількість яких у

1998 р. складала лише третину відповідного показника 1991 р.; сьогодні їх залишилося тільки 175 од.

Основними видами побутових послуг в сільській місцевості в сучасних умовах залишились: перевезення вантажів, орання городів, переробка деяких видів сільськогосподарської продукції (виробництво олії, борошна, круп). Питома вага ж суто побутових послуг (пошиття і ремонт одягу, взуття, електропобутових приладів та транспорту, лазні, пральні, фотографії, перукарні) у структурі всіх послуг у 1998 р. складала тільки 4,6 відсотків (проти 53,8 відсотків у 1991 р. і 8,7 відсотків у 1996 р.) [143].

Проте, якщо оцінювати в сукупності обсяг платних побутових послуг сільському населенню Сумської області, то в цілому він є дещо вищим за аналогічний показник в Україні. У розрахунку на одного сільського мешканця в середньому у 1987 р. отримано побутових послуг на 10,84 грн., що в 1,5 рази менше, ніж у місті, і вдвічі менше, ніж у 1991 р. В цілому сільському населенню області у 1998 р. було надано 17,6 відсотків усіх побутових послуг в області (у 1996 р. цей показник становив 12,6 відсотків, у 1991 р. – 15,2 відсотків) [143].

Ці дані свідчать про важкий матеріальний стан середньостатистичного сільського споживача, який просто відмовляється від послуг через стрімке зростання цін на них, а в результаті скорочується і мережа установ соціальної сфери.

До переліку причин, які гальмують соціальний розвиток сільських регіонів, слід віднести й те, що бюджетна система України на рівні місцевих рад фактично не планує для цього фінансові ресурси.

Одностороння політика держави відносно селянина як у попередні роки, так і до останнього часу призводить до того, що за рахунок сільських мешканців дотується надання комунальних послуг у містах та їх благоустрій.

Основним джерелом отримання коштів на розвиток соціальної інфраструктури в сільській місцевості як в Україні, так і в Сумській області є кошти сільськогосподарських підприємств (до 70 відсотків) [83, с.22].

Результати дослідження показали, що витрати на утримання об'єктів соціальної інфраструктури по відношенню до загальних витрат сільськогосподарських підприємств за останні роки також зменшується з року в рік. Проаналізуємо ці тенденції на прикладі підприємств аграрної сфери Сумської області (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

Динаміка витрат сільськогосподарських підприємств Сумської області на утримання об'єктів соціальної інфраструктури

Показники	1990 р., тис. крб.	1996 р.	1997 р.	1998 р.
Витрати на утримання соціальної сфери, тис. грн.	43530	6610	8161	3944
Частка прибутку підприємств, %	15,0	13,2	6,0	—
Частка загальногосподарських витрат, %	4,8	1,0	1,2	0,6

Представлені дані свідчать, що питома вага витрат на соціальну сферу сільських регіонів по відношенню до загальногосподарських витрат сільгосппідприємств скоротилася з 4,8 відсотків у 1990 р. до 0,6 відсотка у 1998 р. У подальші ж роки, згідно з виконанням законодавчих державних актів щодо передачі об'єктів соціальної інфраструктури сільськогосподарськими підприємствами на баланси місцевих рад, частка витрат на їх утримання у структурі загальногосподарських

витрат стала практично мізерною. Щоправда, деякі суб'єкти господарювання АПК, здебільшого підприємства переробної галузі, реалізовували свою соціальну відповідальність. Прикладом може бути ВАТ "Сумський молочний комбінат", яке з поліпшенням фінансового стану значно збільшило витрати на соціальні заходи: якщо в 1997 р. вони склали 11 відсотків прибутку, то у 1999 р. – 24 відсотки (чистий прибуток за цей час зріс з 9 тис. грн. до 719,1 тис. грн. [88]).

В умовах переходу до ринкових відносин та формування різних організаційно-правових форм господарювання в аграрному секторі проблема розвитку сільських регіонів стає ще гострішою. Які ж можна означити варіанти і напрямки вирішення цих питань?

Нас цікавило вирішення цієї проблеми на рівні агроформувань. З цією метою у 1999 р. нами було проведене стандартизоване опитування сільськогосподарських підприємств за зазначеною тематикою. В цілому було опитано 72 із 85 означених колективних і державних сільськогосподарських підприємств трьох природно-кліматичних зон Сумської області: полісся, перехідної та лісостепової. У дослідження були включені сільськогосподарські підприємства Середино-Будського, Сумського та Охтирського районів. Результати емпіричного дослідження засвідчили про найгостріші проблеми щодо формування та реалізації людського капіталу сільського господарства, зумовлені як погіршенням загальної соціально-економічної ситуації в аграрній сфері, так і суто соціальними аспектами. Найбільш вразливою стала проблема зайнятості сільського населення. У 1999 р. кількість працюючих в сільськогосподарських підприємствах Сумської області досягла 66 відсотків рівня 1990 р., а в середньому на одне підприємство складала 220 працівників. Проте, це зниження не позначилося на рівні

офіційного безробіття в області, який у 2000 р. склав 6,3 відсотків. У сільських поселеннях області 6500 чол. були офіційно безробітними, причому 25 відсотків з них раніше працювали в сільськогосподарському виробництві, а решта була зайнята у соціальній сфері. Таким чином, призупинення функціонування об'єктів соціальної інфраструктури в селах області зумовило появу більш ніж двох третин безробітних.

Із спілкування з експертами на рівні обласних управлінь було з'ясовано, що безробіття в сільських районах реєструється відносно рідко, однак причини цього не обумовлювалися. Зниження числа зайнятих головним чином відбувалося за рахунок того, що працівники підприємств залишали їх за своїм бажанням, тобто через досягнення пенсійного віку, а у процесі реструктуризації примусового звільнення практично не відбувалося. В цілому була з'ясована тенденція того, що вивільнення за досягненням пенсійного віку має більше значення. Крім цього, низька заробітна плата тільки незначною мірою мотивує працівників до звільнення з підприємств. Слід зазначити, що вже у 2000 р. у процесі створення сільськогосподарських підприємств ринкового типу в області було звільнено близько 3 тис. працюючих.

Важливим чинником як оцінки людського капіталу, так і умовою його відтворення є винагорода за працю. Опитування на управлінському рівні засвідчили, що праця в сільському господарстві порівняно з іншими секторами економіки винагороджується гірше. Таким чином, заробітна плата в сільському господарстві в опитуваних районах становила від 35 до 46 відсотків заробітної плати у промисловості та від 64 до 70 відсотків середньої заробітної плати по опитуваних районах. Виплати заробітної плати відбувалися в підприємствах по-різному. В цілому підтвердилась теза про те, що виплати заробітної плати у формі натуроплати є переважаючими. У 52

відсотках підприємств було виплачено в середньому 76 відсотків заробітної плати у натуральній формі. Не було жодного підприємства, де б виплати здійснювалися у грошовій формі; у той же час, у десяти господарствах зарплата виплачувалася тільки у формі натурооплати.

Дослідження показали, що значні зміни спостерігалися також і в наданні соціальних послуг. Якщо в часи планової економіки сільськогосподарські підприємства, поряд з виробництвом продукції, виступали своєрідними постачальниками і соціальних послуг, то при зміні умов зовнішнього середовища вони мають адаптуватися і концентруватися на головному завданні – виробництві. Було також виявлено, що питома вага витрат на соціальну сферу відносно загальногосподарських витрат сільгоспідприємств області скоретилася від 4,8 відсотків у 1990 р. до 0,6 відсотка у 1998 р. [88 с. 21]. Порівнюючи ці дані по трьох природнокліматичних зонах Сумської області, виявляємо відмінності. Так, у сільгоспідприємствах зони Полісся ці витрати зведені до мінімуму (кошти відсутні, соціальні об'єкти практично не функціонують). Більш сприятлива ситуація склалася в сільських регіонах перехідної та лісостепової зон, але і вона може бути охарактеризована як кризова. Для порівняння, як зазначається в літературі, у 1980-х рр. у деяких економічно міцних сільськогосподарських підприємствах ці розміри коливалися від 16 до 20 відсотків.

Цей процес можна вважати в принципі прогресивним, однак зменшення соціальних послуг від сільськогосподарських підприємств має компенсуватися адекватним соціальним забезпеченням на комунальному рівні. Передача об'єктів соціальної інфраструктури здійснюється дуже важко. Причиною цього є недостатність фінансових ресурсів на обласному (комунальному) рівні, що, у свою чергу, зумовлюється несплатою деякою частки податків та платежів сільгоспідприємствами.

Багато підприємств усвідомлюють, що збереження ними історично сформованих соціальних структур в сільській місцевості на певному рівні у цей кризовий час забезпечує задоволення елементарних потреб сільського населення, що є основою для збереження їх людського капіталу. Саме тому залишається поки що високою забезпеченість робочою силою (8,3 люд./га), а частина соціальних установ все ще утримується сільськогосподарськими підприємствами.

Більшість керівників сільськогосподарських підприємств усвідомлюють, що в умовах, коли держава самоусунулася від виконання властивих для неї соціальних функцій по забезпеченню соціальних потреб сільського населення, то допомога агроформувань у цьому напрямку виступає єдиною можливістю зберегти накопичений роками людський капітал в сільських поселеннях.

В умовах нового суспільного порядку сільськогосподарське підприємство є не більш ніж економічним і соціальним буфером при державних реформаціях. Для виконання цих функцій у всіх країнах функціонують відповідні органи.

Що ж слід робити? Згідно економічної теорії регіонального розвитку, регіональні установи ефективніше надають послуги тоді, коли відбувається оптимізація інтересів отримувачів послуг і носіїв витрат на їх створення, а також оптимізація цільової спрямованості послуг та попиту громадян. Це означає, що постачальники послуг через податки повинні отримувати кошти для задоволення зростаючих потреб громадян. Це також означає, що у цьому плані повинні бути створені більш децентралізовані структури. Необхідною умовою при цьому має бути відповідне законодавче забезпечення.

3.2. ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНИМ РОЗВИТКОМ СІЛЬСЬКИХ РЕГІОНІВ

Відомо, що з подібними проблемами розвитку соціальної інфраструктури зіткнулися більшість постсоціалістичних країн Центральної та Східної Європи. І хоча тенденція руйнування системи соціального забезпечення населення спостерігається в усіх цих країнах, все ж є відмінності у регіональних диспропорціях як між окремими країнами, так і серед сільських територій однієї країни [56, с.27]. Це було притаманне також Східній Німеччині, де формування, розвиток та утримання об'єктів соціальної інфраструктури в сільських регіонах здійснювалося за рахунок сільськогосподарських підприємств (кооперативів). Аграрна реформа в Німеччині передбачала звільнення сільгоспвиробників від невластивих їм функцій (соціального обслуговування селян) і передачу об'єктів соціально-культурно-побутового призначення державі, місцевим радам чи у приватне (орендне) користування.

Дійсно, в деяких сільських регіонах нових земель Німеччини всі об'єкти соціальної інфраструктури знайшли собі ефективних господарів, а в деяких регіонах частина їх просто припинила своє функціонування, або ж була законсервована в очікуванні кращих часів.

Як же вирішується проблема задоволення соціальних потреб населення в сільських поселеннях? Хто перейняв на себе питання утримання об'єктів соціальної інфраструктури у посттрансформаційний період? Які можливості щодо розвитку складових людського капіталу мають сільські мешканці, зокрема працівники, зайняті в сільському господарстві?

Для прикладу розглянемо діяльність сільськогосподарського товариства з обмеженою відповідальністю "Бюрлі", яке розташоване неподалік від м. Лейпціг і для якого проблеми функціонування та

розвитку соціальної інфраструктури села також є актуальними. Це підприємство було створене трьома засновниками, один з яких, нинішній керівник, раніше працював у крайовому управлінні сільського господарства. До управлінського персоналу, крім керівника, входить ще секретарка, яка допомагає йому виконувати майже всі управлінські функції (планування, облік, аналіз, контроль), організовує інформаційне забезпечення та координування управлінської діяльності.

Слід зазначити, що з 2000 га землі (станом на 1.07.1998 р.) тільки 50 га знаходяться у приватній власності, а решта землі є орендованою, з якої 144 га належить спадкоємцю власника землі із Західної Німеччини (який, до речі, також інвестує свої кошти в розвиток об'єктів соціальної сфери цього регіону).

В обробітку знаходяться 1700 га землі, на яких вирощують зернові, кормові культури (в основному рапс), картоплю, а також коріандр та гірчицю. У рослинництві зайнято шість працівників. За роки існування ТОВ "Бюрлі" (з 1990 р.) у рослинництво було спрямовано близько 1 млн. марок інвестицій, або 600 марок у розрахунку на 1 га; проте, на думку керівника, необхідні є ще 750 тис. марок для того, щоб зменшити кількість працюючих і витрати на робочу силу, яка в умовах низької продуктивності земель є дуже дорогою.

У молочному скотарстві працюють шість працівників, у т.ч. один із засновників, які обслуговують 350 гол. корів з продуктивністю 7700 кг молока на корову (щорічний приріст продуктивності становив 460 кг молока на корову). Інвестиції в молочне скотарство за цей час становили 2 млн. марок.

У свинарстві зайнято чотири працівники, включаючи третього засновника, які обслуговують 500 свиноматок. Господарство не спеціалізується на відгодівлі свиней, а реалізує поросят в двомісячному віці. Тільки невелика

кількість свиней відгодовується для задоволення своїх потреб (їдальня, ресторан, готель) і потреб неподалік розташованого санаторію, за рахунок чого працівники підприємства можуть отримувати оздоровчі (ортопедичні, фізіотерапевтичні) та інші послуги. Таким чином, завдяки особистим контактам керівників між організаціями укладена бартерна угода. У перспективі планується ще вкладення 2 млн. марок інвестицій для того, щоб довести поголів'я свиноматок до 650 голів.

Допоміжні підприємства після приватизації стали юридично відокремленими, а пріоритети в обслуговуванні віддають цьому сільгосп підприємству. Своєї техніки ТОВ майже не має; для виконання робіт з посіву, захисту рослин та збирання урожаю всю необхідну техніку орендують. Для створення нових робочих місць, а також залучення школярів та молоді це підприємство за рахунок своїх коштів створило кінноспортивний клуб, до якого входять: майданчики-іподроми на відкритому повітрі та у закритому приміщенні для змагань з верхової їзди; чудовий комфортабельний готельний комплекс; ресторан на 60 місць і зал засідань на 25 місць.

Слід зазначити, що більшість із 42 коней, які знаходяться на утриманні, передані їх власниками, які мешкають в місті, "на пансіон" з оплатою послуг у розмірі 200 марок в місяць за голову. Працюють тут два молоді працівники, відсутність яких вечорами, у вихідні або святкові дні замінюється працею безпосередньо керівника господарства.

Таким чином, господарство в особі засновників за свої кошти та кошти свого західнонімецького орендодавця-партнера продовжує створювати об'єкти для розширення соціальних послуг населенню, залучення молоді в сільську місцевість та гармонійного їх розвитку. Керівник-новатор за власним проектом і за кошти підприємства здійснює реконструкцію раніше діючої їдальні з тим, щоб створити

затишні зали, а розташоване поруч приміщення планується перетворити в готель-гуртожиток для організації літнього дитячого відпочинку в сільській місцевості, тобто розвитку сільського туризму. Успішно проведено обґрунтування доцільності реконструкції старої будівлі (XVIII ст.) (колишньої церкви, а потім сховища) під ресторан з пивоварнею, як і збереження історичної пам'ятки, дозволило отримати значні державні кошти на ці заходи, а у перспективі отримати додаткові робочі місця і прибутки.

Підприємство бере участь у будівництві доріг, очисних споруд, створенні сільської добровільної пожежної частини, але не стільки для гасіння пожеж, скільки для організації зустрічей однодумців, розуміючи, що оптимальні взаємовідносини і контакти між селянами складають соціальний капітал, сприяючи розвитку здібностей та реалізації капіталу кожного індивіда. ТОВ (в особі керівника) є членом органів місцевого управління і не може стояти осторонь проблем соціального розвитку регіону.

Згідно законодавства, в Німеччині всі заходи щодо соціального розвитку сільських регіонів фінансуються з державного бюджету, але за умови, якщо місцеві (комунальні) органи також беруть участь у соціальному розвитку і сплачують до 20 відсотків необхідних витрат. Місцевий (комунальний) бюджет формується, як відомо, за рахунок платежів, податків підприємств, розташованих на цих територіях.

Таким чином, держава першочергово фінансує соціальний розвиток тих регіонів, де здійснюється ефективне виробництво, а, отже, створює належні умови для задоволення всебічних потреб працюючих, відтворення і подальшого розвитку людського капіталу сільського господарства в цілому.

Ще 5 вересня 1955 р. в Законі ФРН про аграрне господарство було зафіксовано, що обов'язком держави є

поставити сільське господарство у рівні умови з іншими галузями народного господарства, а соціальне становище зайнятих у ньому – в рівні умови з відповідними професійними групами. Законом було запроваджено порядок щорічного звітування уряду перед парламентом про економічну ситуацію в сільському господарстві, а також паритетність у відносинах з іншими галузями [16, с.15].

Вважаємо, що вимоги стовідсоткового відшкодування витрат на розвиток соціальної інфраструктури в сільській місцевості та першочергове спрямування коштів на соціальну сферу у "працедефіцитні" регіони в Україні в сучасних умовах є не зовсім доцільними і недостатньо обґрунтованими. Дійсно, в сучасних умовах нестачі фінансових коштів їх розпорощення призводить інколи до відкритого виливання їх "у пісок".

Підтримання в першу чергу тих регіонів, на території яких підприємства працюють ефективніше, а їх керівники є більш здатними до успішного управління, дозволяє зберегти цей потенціал і завчасно уникнути їх банкрутства і спустошення сіл. Тільки за роки незалежності в Україні зникли майже 300 сільських населених пунктів [139, с.10].

Для збереження "вимираючих" сіл та їх відродження одних коштів підприємств і місцевих бюджетів недостатньо. На нашу думку, потрібна реальна підтримка держави з її соціально орієнтованою аграрною політикою, розробкою цільових комплексних програм збереження і розвитку окремих регіонів, які характеризуються як "деградуючі" чи "вимираючі".

Слід зазначити, що державна аграрна політика в Німеччині спрямована на підтримку як сільськогосподарського товаровиробника, так і розвиток окремих сільських регіонів. Програма підтримки розвитку сільського господарства виходить з того, що тільки воно в країні виступає гарантом функціонування сільських

районів і зберігає сформовані століттями культурні ландшафти – але, знову ж таки, не абстраговано від особистості агровиробника, а через створення належних умов господарювання і зацікавленості останнього жити і працювати в місцевості, що потребує уваги і державної підтримки розвитку.

На нашу думку, буде цікавим також один із прикладів її реалізації. В землі Баварія району Анцбах також виділені і умовно окреслені такі малонаселені сільські території, які потребують підтримки. Саме тут для створення фермерського господарства з метою будівництва тваринницьких приміщень для утримання великої рогатої худоби молодий фермер-початківець у 2000 р. отримав державний кредит у розмірі 400 тис. марок. На питання, яким же чином він планує розраховуватися, фермер впевнено і спокійно роз'яснив, що повертати прийдеться відносно незначну суму, оскільки решту боргу йому "списує" держава: 120 тис. марок буде списано за те, що він організував (створив) господарство саме у цьому визначеному державною "проблемному" регіоні, 80 тис. марок – за те, що він спеціалізуватиметься на тваринництві, зокрема відгодівлі великої рогатої худоби на природних пасовищах (виробляючи м'ясо вищої якості); 50 тис. марок – тому, що він є відносно молодою особою (до 30 років); ще 30 тис. марок – тому що має вже одну дитину, а з народженням другої розмір боргу ще зменшиться.

Таким чином, цільова державна підтримка є комплексною і стимулює не тільки розвиток окремих сільських регіонів, що потребують цього, але й окремих галузей і виробництва деяких видів сільськогосподарської продукції, залучення молоді в сільську місцевість, поліпшення демографічної ситуації

3.3. ВДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ ЯК ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В АПК

Відомо, що сталий розвиток сільських регіонів можна забезпечити шляхом відродження сіл та їх комплексного облаштування об'єктами соціальної інфраструктури. Проблема соціального розвитку сільських регіонів є найважливішою для сільського господарства та всього агропромислового комплексу країни, оскільки від її вирішення безпосередньо залежить стан кадрового забезпечення і, відповідно, людський капітал сільського господарства. Вона має комплексний, міжгалузевий, багаторівневий характер і потребує надійного наукового забезпечення.

Існуючі підходи до проблеми формування та утримання соціальної інфраструктури в сільській місцевості в сучасних умовах є неприйнятними. У розвинених країнах вже утвердилося розуміння того, що збалансований соціально-економічний розвиток регіонів забезпечує відтворення та реалізацію їх людського капіталу. Соціальна політика кожної країни є важливою складовою її розвитку. В умовах розширення світогосподарських зв'язків України на шляху до євроекономічної інтеграції потребують змін погляди на соціальний розвиток села і в нашій країні. Необхідно сприймати та переймати світові стандарти щодо формування добробуту населення.

Саме тому у стратегічному плані село слід розглядати не лише як агропромислову сферу, яка забезпечує населення продуктами харчування та формує продовольчу безпеку країни, але й як соціально-територіальну підсистему, що виконує широкий спектр народногосподарських функцій: демографічну, культурну, рекреаційну, природоохоронну та ін. Шляхом їх реалізації створюється можливість відтворення, накопичення та розвитку людського капіталу сільського господарства.

Держава опрацьовує та реалізує програми і заходи щодо вдосконалення процесу управління економічним і соціальним розвитком регіонів, але недостатнє фінансове забезпечення законів і постанов з цих питань поки що не забезпечує значного покращення стану справ.

Обов'язковим є досягнення пріоритетів соціального розвитку у контексті розвитку людського капіталу. Таким чином, вирішення соціальних проблем села має здійснюватися, у першу чергу, шляхом визначення найбільш гострих та невідкладних завдань. Ми відносимо сюди бідність, зумовлену також проблемою зайнятості, здоров'я сільського населення, його освіти, у т.ч. професійну. Про це зазначають також і деякі російські вчені, зокрема І. Ушачов. В селах слід створити умови життя, які б були рівнозначні міським, особливо у сфері охорони здоров'я, освіти, торгівлі, побутового обслуговування та ін., а доходи сільських мешканців мають певною мірою відображати компенсаційну функцію [154, с. 7].

Заслужують на увагу пропозиції В. Добриніна щодо вирішення проблем соціального розвитку сільських територій шляхом розміщення деяких міських підприємств у сільських районах [38, с. 80]. Залучення трудових ресурсів, які у процесі реформування сільськогосподарських підприємств стали безробітними, до участі у новостворених промислових виробництвах у сільських регіонах сприятиме вирішенню соціальних проблем розвитку села, закріпленню кадрів, особливо молоді. Це, в кінцевому рахунку, дозволить зберегти накопичений людський капітал, створить передумови для його відтворення і розвитку.

Однак, виходячи з сучасної соціально-економічної ситуації, що склалася у більшості сільських регіонів України, сподівання на самостійне вирішення соціальних

проблем села без реалізації спеціальних державних програм є малореальними.

Наші висновки підтверджуються дослідженням особливостей державного втручання у соціальну сферу у деяких розвинених країнах.

Зазначимо, що у всіх західноєвропейських країнах ринкові механізми доповнюються державним регулюванням заради досягнення соціального ефекту. Звісно, економічні моделі цього мають свої відмінності. Так, традиційно велика роль держави у Франції в останнє десятиріччя значно знизилась, а обсяги фінансування та кількість соціальних програм скоротилися до середнього рівня країн ЄС. У Великій Британії ж, навпаки, спостерігається підвищення значущості держави. Сильна соціальна орієнтація економіки притаманна Італії, де держава всіляко сприяє вирішенню як виробничих, так і соціальних проблем.

Соціальна спрямованість шведської ринкової моделі вже давно набула хрестоматійного характеру. Основна її мета – повна зайнятість та вирівнювання доходів населення, адже в цілому світ стає все більш викривленим: 12 відсотків населення володіють 86 відсотками світового багатства [26, с. 70]. Однак, порівняно з німецькою, у шведській моделі роль держави в забезпеченні соціальної захищеності громадян зведена у квадрат. І тільки в останні роки у зв'язку з погіршенням економічної ситуації роль держави дещо послабла. У США також широко застосовується розробка програм та окремих заходів щодо соціальної підтримки різних груп населення.

Таким чином, державна політика розвинених країн передбачає вагому соціальну складову, що і формує підґрунтя перебування їх у світових лідерах за рейтингом розвитку людського капіталу.

Заслугують на увагу і вивчення пропозиції російських вчених щодо розширення інструментів державного

регулювання соціальної сфери села шляхом застосування гнучкої системи оподаткування інвестицій, що спрямовуються на розвиток сільських регіонів (створення, розширення, оновлення як виробничої, так і соціальної інфраструктури) [117, с. 94].

Історичний досвід підтверджує, що навіть у перші роки становлення радянської влади були прийняті спеціальні постанови уряду, які стимулювали розвиток кустарної та дрібної промисловості у селі, у т.ч. і через податкові пільги. Як результат, кількість зайнятих у дрібній і кустарній промисловості, розташованій у сільській місцевості, зростає з 1,6 млн. чол. у 1920 р. до 4,5 млн. чол. у 1929 р., а місцева промисловість наповнила ринок необхідними товарами: інвентарем, одягом, будівельними матеріалами, консервами, напоями та іншим, тобто усім тим, що зараз значною мірою завозиться в Україну з-за кордону: Туреччини, Китаю, Польщі та інших країн [38, с. 79].

В сучасних умовах аграрною політикою деяких розвинених країн передбачається розвиток сільського господарства шляхом розширення його інтеграції з промисловістю і торгівлею. Наприклад, в Японії частка таких селянських господарств сягає близько 80 відсотків. І це відбулося завдяки поетапній реалізації спеціальних урядових програм, спрямованих на розвиток місцевої економіки та сільської індустріалізації під девізами: "один товар в одному селі", а пізніше – "сто товарів в одному селі".

Звернемося до досвіду ефективного економічного зростання Китаю, де здійснювалася широка програма модернізації народного господарства та пріоритет надавався сільському господарству. Вже у 1990 р. було створено 18 млн. сільських промислових підприємств, а щорічний приріст нових робочих місць перевищував 7 млн. Практика показала, що нові робочі місця в сільській місцевості виявилися у 5-6 разів дешевшими, ніж у містах.

Зараз на сільські підприємства припадає п'ята частина валової продукції промисловості; близько 80 відсотків сільськогосподарської техніки виробляється саме у селах У 1991-1995 рр. близько третини сільських промислових підприємств виробляли продукцію на експорт та забезпечували близько 24 відсотків валютних надходжень країни [38, с. 81].

Створення і розвиток промислових підприємств та промислів у сільській місцевості з достатнім рівнем народонаселення може стати рушійною силою розвитку сільської економіки, підґрунтям вирішення соціальних проблем, забезпечивши збереження і розвиток людського капіталу в сільській місцевості.

У східних землях Німеччини у 1989-1990 рр. у результаті трансформації сільськогосподарських підприємств значна кількість селян стала працювати у новостворюваних різнопрофільних підприємствах в сільській місцевості; це було однією з умов їх заснування та функціонування у сільській місцевості. В сучасних умовах сільськогосподарське виробництво на сільських територіях Німеччини вже не має значного економічного значення, оскільки там набуло розвитку промислове виробництво. Із 680 тис. чол., вивільнених з сільського господарства у 1989-1990 рр. у процесі його реорганізації, 200 тис. чол. пішли на пенсію, 135 тис. чол. зареєструвалися як безробітні, 105 тис. чол. були відправлені на перенавчання, а 240 тис. чол. стали працівниками новостворених та існуючих промислових підприємств, значна частина яких розташована в сільській місцевості. У 2001 р. загальна чисельність зайнятих в сільському господарстві Німеччини складала 1,41 млн. чол.; при цьому у розрахунку на одного умовного працівника створювалося 37111 марок чистої доданої вартості [2, с. 5].

Створення промислових підприємств у сільських регіонах дозволить вирішити значні проблеми їх розвитку через наповнення місцевих бюджетів, а також проблеми збереження і накопичення людського капіталу шляхом розвитку соціальних умов життя та підвищення рівня доходів сільських жителів.

Таким чином, державним органам влади доцільно розглядати розвиток промислових виробництв в сільській місцевості як невід'ємну складову сільської економіки та формувати відповідний механізм його управління.

В останні роки деякі вчені звертають увагу на необхідність створення обслуговуючих кооперативів на селі, проте недостатня увага приділяється проблемам створення обслуговуючих кооперативів саме у соціальній сфері. Так, у 1999-2000 рр. в середньому по Україні було створено близько 500 обслуговуючих кооперативів, що майже вдвічі більше ніж за попередні роки. Проте, засновувалися вони зовсім не рівномірно: найбільша частина таких кооперативів сконцентрована у Дніпропетровській, Донецькій, Запорізькій, Київській та Хмельницькій областях [103].

В Сумській області з моменту прийняття Закону України "Про сільськогосподарську кооперацію" не створено кооперативних формувань, які б відповідали основній вимозі – неприбутковості. В основному це кооперативи, створені з метою первинної обробки і зберігання сільськогосподарської продукції, надання цілого комплексу управлінських послуг (ветеринарних, зоотехнічних, юридичних, бухгалтерських, з захисту рослин, матеріально-технічного постачання та ін.). Що стосується функціонування обслуговуючих кооперативів у сфері соціального забезпечення, то у сільських регіонах Сумської області вони практично відсутні.

Для того, щоб соціальна інфраструктура на селі запрацювала, необхідними є кошти для її обслуговування.

Цю проблему частково можна вирішити шляхом створення на селі сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів, які змогли б перейняти на себе значну частину робіт із соціального обслуговування сільського населення.

Згідно із Законом України “Про сільськогосподарську кооперацію” [124], сільськогосподарський обслуговуючий кооператив – це підприємство, створене для обслуговування переважно членів кооперативу на принципах взаємодопомоги та економічного співробітництва, що спрямовує свою діяльність на обслуговування сільськогосподарського та іншого виробництва учасників кооперації. В залежності від виду діяльності кооперативи поділяються на переробні, постачальницько-збутові, постачальницькі, сервісні та ін.

Сервісні кооперативи, які є необхідними на селі для обслуговування об’єктів соціальної інфраструктури, мають здійснювати: технологічні, транспортні, будівельні роботи; телефонізацію, газифікацію, електрифікацію в сільській місцевості; медичні, побутові, санаторно-курортні послуги та ін. [136].

За своїми цілями і завданнями обслуговуючі кооперативи при наданні послуг своїм членам не повинні ставити за мету отримання прибутку. Членами кооперативу можуть бути фізичні або юридичні особи, які зробили вступний та пайовий внесок у розмірах, затверджених статутом кооперативу. Вступний внесок – це внесок фізичної або юридичної особи понад пай при вступі у кооператив для організаційного забезпечення його діяльності в розмірах, затверджених статутом. Пай – це майновий внесок члена кооперативу у створення і розвиток кооперативу, що забезпечується шляхом передачі кооперативу майна, у т.ч. і грошей, майнових прав, а також земельної ділянки.

Засновниками кооперативів можуть виступати сільські ради, новостворені сільськогосподарські підприємства, а також населення. Вступними та пайовими внесками можуть виступати: з боку сільської ради – майно і майнові комплекси, безоплатно передані колишніми КСП; від новостворених сільськогосподарських підприємств – техніка; від населення – частка майнового або земельного паю, отримана при паюванні майна колективного сільськогосподарського підприємства. Також можна виділити необхідні кошти з резервного фонду, що був створений при реформуванні КСП.

Впровадження в практику таких сільськогосподарських обслуговуючих кооперативів на селі дозволить деякою мірою вирішити проблеми з розвитком соціальної інфраструктури. Щоправда, при їх заснуванні можуть виникати деякі питання, пов'язані з недосконалістю законодавства і небажанням керівних та податкових органів сприймати принципи діяльності неприбуткових організацій. Виходячи з цього положення, створення і функціонування обслуговуючих кооперативів у сфері соціальної інфраструктури села є одним із напрямків її вдосконалення. Як зазначають деякі вчені, у перспективі при утвердженні соціально орієнтованої ринкової економіки в країні провідне місце в сільській місцевості займатимуть неприбуткові організації, зокрема сільськогосподарські обслуговуючі кооперативи з надання соціальних послуг населенню, діяльність яких спрямовуватиметься не тільки на обслуговування членів кооперативу, але й на надання послуг іншим членам суспільства [136]. Такі процеси матимуть не лише економічні, але й соціальні наслідки. Саме вдосконалення функціонування соціальної інфраструктури в сільських регіонах забезпечить підвищення рівня життя селян, дозволить задовольняти їм найнеобхідніші матеріальні і

нематеріальні потреби і, таким чином, підвищувати рівень людського капіталу аграрного сектора України.

В економічному механізмі регулювання соціально-економічного розвитку аграрної сфери значну роль відіграють прогнозні розрахунки, здійснені з урахуванням пріоритетних напрямків соціального розвитку села, визначених, зокрема, в Указі Президента України “Про основні напрями соціальної політики на період до 2004 р.” від 24 травня 2000 р. [123]. Зокрема, ним передбачене створення належних умов для повноцінного відтворення трудового потенціалу і професійно-інтелектуального його розвитку, створення можливостей для його продуктивного використання через відповідне економічне підґрунтя, збалансований регіональний розвиток, впровадження системи стимулів до праці, забезпечення належних умов праці і життя, а також реалізацію належних гарантій зайнятого і незайнятого населення в умовах формування ринкових відносин, що створюють передумови для поліпшення всіх параметрів формування людського капіталу країни.

З метою удосконалення управління соціально-економічним розвитком на регіональному рівні розробляються та приймаються відповідні концепції і програми. Так, згідно з Програмою соціально-економічного і культурного розвитку Сумської області “Сумщина-2010” [125], оновлення сільської соціальної інфраструктури здійснюватиметься шляхом стимулювання всіх форм житлового будівництва, зміцнення матеріальної бази закладів соціально-культурного призначення, прокладання інженерних мереж з метою комплексного облаштування сільських населених пунктів та територій.

З метою поліпшення водопостачання і забезпечення питною водою, підвищення рівня газифікації сільських населених пунктів передбачається забезпечити сільські населені пункти централізованим водопостачанням на 58,6

відсотків, довести газифікацію сіл до рівня 45,1 відсотків. Планується завершити до 2005 р. будівництво під'їздів з твердим покриттям, телефонізацію всіх населених пунктів, а також впровадження альтернативних джерел енергоресурсів.

Щорічні обсяги капіталовкладень за рахунок державних, місцевих й інших джерел фінансування спрямовуватимуться на завершення недобудованих об'єктів середніх та дошкільних закладів освіти, охорони здоров'я, культури й інших об'єктів соціальної сфери. Цією програмою передбачається ввести в дію 21 школу, 12 дитсадків, 20 закладів охорони здоров'я та інші об'єкти. Для створення сприятливих умов господарювання планується поетапно передавати до комунальної власності територіальних громад об'єкти соціального призначення та інженерні споруди, а саме: 321,2 тис. кв. м житлового фонду, 290 дитсадків, 21 школу, 121 заклад охорони здоров'я, 257 об'єктів культури.

Для поліпшення медичного обслуговування при сільських дільницях фельдшерських пунктів медичної допомоги створюватимуться відділення медико-соціальної допомоги, а також вживатимуться заходи щодо забезпечення належного матеріально-технічного стану сільських закладів охорони здоров'я, умов їх роботи і закріплення медичних кадрів у сільській місцевості. Джерелами фінансування розвитку соціальної сфери будуть державний та місцеві бюджети, позабюджетні фонди, а також кошти суб'єктів господарювання і громадян.

Механізм управління соціально-економічним розвитком регіонів має включати всю сукупність нормативно-правових актів (форм), прийомів та методів, які б формували ефективні взаємовідносини державних органів з суб'єктами господарювання (юридичними і фізичними особами) та забезпечували поступальний розвиток територій.

Удосконалення процесу управління соціально-економічним розвитком регіонів передбачає поліпшення основних складових його механізму – адміністративно-правової, економічної та соціально-психологічної.

Комплексна система удосконалення управління розвитком регіону полягає, на нашу думку, у здійсненні таких заходів:

- визнання на законодавчому рівні проблеми соціально-економічного розвитку сільських регіонів як державної. Формування та управління функціонуванням об'єктів соціальної інфраструктури в сільських населених пунктах повинно плануватися на державному (комунальному) рівні із забезпеченням його фінансування (так, як і в міських поселеннях);
- необхідність визначення та окреслення на законодавчому рівні окремих сільських регіонів, які потребують першочергової підтримки. Вона може реалізовуватися через систему пільгового кредитного і податкового обслуговування суб'єктів господарювання, які створюватимуться на цих територіях;
- розвиток соціальної інфраструктури села слід здійснювати за рахунок коштів держави першочергово в тих регіонах, де частину витрат (наприклад, до 20 відсотків) можуть взяти на себе місцеві органи;
- створення таких умов господарювання, які не лише б стимулювали створення аграрних підприємницьких структур, а й зумовлювали б їх зацікавленість у сприяттні соціальному облаштуванню сільських територій;
- розробка спеціальної програми розвитку промислових підприємств і промислів в сільських регіонах;
- розширення на законодавчому (комунальному) рівнях і закріплення соціальної відповідальності суб'єктів господарювання;

- вдосконалення механізму кредитного обслуговування агровиробників шляхом надання кредитів банками з широким спектром пільгових умов з визначенням державою пріоритетів в їх використанні, а також через створення і розвиток кооперативних кредитних спілок;
- на законодавчому рівні визначити мінімальну погодинну оплату праці в сільському господарстві, що б забезпечувала нормальне відтворення робочої сили, за своїм рівнем співвідносилася із зарплатою в інших галузях економіки і складала матеріальну основу для забезпечення інших потреб людини в розвитку її капіталу (перш за все, освіта, здоров'я, дозвілля);
- проведення просвітницької роботи щодо формування соціальної відповідальності населення через підтримання обрядів і традицій, проведення культурних заходів, спрямованих на перейняття населенням проблем розвитку територій та усвідомлення необхідності їх облаштування.

Виходячи з умов, що склалися як у більшості сільських регіонів Сумської області, так і в Україні в цілому (які значною мірою зумовлені запізнілістю аграрних реформ і внаслідок цього занепадом існуючої соціальної інфраструктури), вважаємо за необхідне проведення інвентаризації об'єктів соціально-культурно-побутового призначення з метою визначення дійсного стану справ та опрацювання напрямків їх подальшого використання. Створення перешкод з боку владних структур на предмет передачі об'єктів соціальної інфраструктури на баланси місцевих рад не сприяє економічному становленню аграрних формувань. Головною умовою реалізації своєї стратегії кожним суб'єктом господарювання є його безбитковість, посилення його виробничого потенціалу, а не постійне відволікання коштів на утримання об'єктів соціально-культурно-побутового призначення. Необхідно відійти від сприйняття сільськогосподарських підприємств

як суб'єктів відповідальності за соціальний розвиток сільських регіонів та забезпечення належних умов життя сільських мешканців (тим більше, що такий підхід продовжує зберігатися тільки відносно тих організаційно-правових формувань, які стали правонаступниками раніше існуючих колективних сільськогосподарських підприємств). Одночасно вони вже втратили своє значення як основні виробники сільськогосподарської продукції, оскільки близько 70 відсотків її валового виробництва в Україні в останні роки припадає на частку особистих підсобних господарств населення, які до останнього часу не набули свого юридичного (правового) визнання.

Таким чином, формування ефективного механізму управління соціально-економічним розвитком сільських регіонів ми розглядаємо крізь призму формування цільової комплексної програми, яка має стимулювати (підтримувати) не лише соціальну сферу окремих регіонів, але й розвиток окремих галузей сільськогосподарського виробництва та окремих видів продукції, залучення молоді в сільську місцевість і поліпшення демографічної ситуації на селі, що і є підґрунтям відтворення та розвитку людського капіталу сільського господарства.

Центральним елементом цієї системи (як і кожної системи управління взагалі) має стати людина – носій людського капіталу організації, регіону, галузі, країни. Тобто, при прийнятті рішень щодо управління соціальним розвитком села необхідно керуватися інтересами і потребами людей, які там мешкають (проте, знову ж таки, не абстраговано від особистості агровиробника, а через створення належних умов господарювання і зацікавленості останнього жити і працювати в місцевості, розвиток якої потребує уваги і державної підтримки).

На нашу думку, певна роль у формуванні та реалізації ефективної системи управління соціальним розвитком села належить державі. Надії на те, що окремі території після

створення нових організаційно-правових структур у сільському господарстві розвиватимуться під впливом потреб, інтересів та цінностей тих людей, які проживають на них, є реальними, але далекоглядними. Для того, щоб відбулося відродження почуття господаря, що жорстко викорінювалося впродовж багатьох десятиріч, необхідна зміна покоління. Тривалий час сільське господарство було “донором” інших галузей народного господарства, дотувало їх розвиток. Мабуть, прийшов час для повернення йому боргів.

4. РОЛЬ МЕНЕДЖМЕНТУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАР- СЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ В ЕФЕКТИВНОМУ УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ В АПК

4.1. РОЛЬ КЕРІВНИКІВ ТА СПЕЦІАЛІСТІВ В РЕАЛІЗАЦІЇ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ОРГАНІЗАЦІЙ

Проведення аграрної реформи і становлення ринкових відносин в аграрному секторі економіки зумовлює необхідність формування нового управлінського мислення, носіями якого є керівники.

В сучасній науковій літературі та засобах масової інформації міститься багато прикладів того, як підприємства, що знаходяться в рівних економіко-територіальних умовах, але які управляються різними керівниками, функціонують по-різному, досягаючи далеко не однакових результатів господарювання: одні підприємства розширюють виробництво, а інші знаходяться на межі банкрутства.

У перші роки аграрної реформи деякі вчені України, Росії та інших країн поклали великі надії щодо успішного господарювання в сільськогосподарському виробництві на розвиток селянських (фермерських) господарств; інші ж орієнтувалися на колективні форми організації праці в нових організаційно-правових формуваннях, створених після реформування відносин власності на засоби виробництва на основі колишніх колгоспів і радгоспів.

Дійсність показує, що однозначно (категорично) заявляти про вищу ефективність тієї чи іншої форми господарювання неможливо. Успішні господарства можна спостерігати серед акціонерних товариств, державних підприємств, сільськогосподарських кооперативів, товариств з обмеженою відповідальністю і фермерських господарств. Більшість з них створює свою переробку сільськогосподарської продукції, розвиває допоміжні виробництва, деякі продовжують утримувати об'єкти соціальної сфери (чи частково їх фінансово підтримують).

До їх числа слід віднести ВАТ "Агрофірма "Дружба" Шевченківського району Харківської області, керівник якої у 1996 р. отримав міжнародний гран-прі за успішне управління підприємством в умовах реструктуризації сільськогосподарського виробництва [87, с. 130].

Прикладами може служити і діяльність таких підприємств: держгоспу "Победа" Білопільського району Сумської області, що входить до концерну "Укрфармація"; ВАТ "Сал" Охтирського району Сумської області; ТОВ "Мрія" Конотопського району Сумської області; сільськогосподарського виробничого кооперативу "Батьківщина" Котелевського району Полтавської області, який впродовж декількох десятиріч очолює Герой України О. Карташов. Всі ці сільськогосподарські господарства відрізняються між собою розмірами, умовами, формою та підходами до господарювання, а об'єднує їх одне: впродовж всіх тривалих трансформаційних років в аграрній сфері і затяжної фінансової кризи в АПК ці господарства мали позитивний фінансовий результат. Вони, на відміну від більшості сільськогосподарських підприємств, не тільки не втратили земельні масиви, не знизили показників ефективності господарювання, а й розширювали та диверсифікували виробництво, зберегли сформований людський капітал та його віддачу.

Є позитивні приклади успішного господарювання і серед фермерських господарств. Так, високі результати діяльності двох братів-фермерів у Львівській області зумовили передачу їм в оренду майнових та земельних паїв багатьох селян після реформування сусіднього колективного сільськогосподарського підприємства. У подальшому відбулося об'єднання цих достатньо великих фермерських господарств із м'ясокомбінатом в агрофірму "Білаки".

В якості показових можна також навести і модельні господарства-учасники щорічної виставки-ярмарки "Агро",

що проходить у с. Чубинське Бориспільського району Київської області.

Саме тому правомірною, на нашу думку, буде постановка наступного запитання: чим же зумовлюється успіх їх господарювання? Для більшості підприємств умови є майже однаковими: рівень матеріально-технічного забезпечення, якість земельних ресурсів, кваліфікація робітників, система соціально-економічних відносин в суспільстві. Відповідь зрозуміла: успіх обумовлюється вмілим керівництвом, особистими якостями керівника, які формують ефективний менеджмент.

Ми неодноразово особисто спілкувалися з керівниками багатьох сільськогосподарських підприємств – як високоефективних, так і таких, що потім збанкрутували, з їх підлеглими, намагаючись виявити, встановити і зрозуміти чинники ефективного менеджменту та риси сучасного аграрного менеджера. Що ж забезпечує успіх господарювання? Якою є роль керівника у формуванні та реалізації людського капіталу колективів сільськогосподарських підприємств? В кінцевому рахунку, знаходження відповіді на запитання щодо того, яким повинен бути сучасний керівник агропромислового підприємства України, є підґрунтям для розробки навчальних планів для вищих аграрних вузів третього і четвертого рівнів акредитації, формування висококваліфікованих фахівців, конкурентноспроможних на ринку праці.

Проведене нами дослідження на предмет вивчення якісних характеристик керівників деяких сільськогосподарських підприємств дозволяє сформувати найбільш типові портрети сучасних менеджерів.

Одне з обстежених господарств розташоване у досить вигідних природно-економічних умовах у південній частині Харківської області. Керівником є досвідчений працівник, однак господарство не розвивається, виробництво

функціонує неефективно, фінансове становище підприємства складне. Проаналізувавши ряд ситуацій та здійснивши оцінку керівника за багатьма параметрами із застосуванням експертного методу досліджень, можна зробити деякі висновки.

Керівник – людина обдарована, йому притаманні високі інтелектуальні здібності, він має свою точку зору при прийнятті управлінських рішень. Його етичні цінності є високими; він достатньо добре вміє організувати колектив. Однак, досить часто він неохоче делегує свої повноваження підлеглим, побоюючись ризику та не зовсім довіряючи їм. Вміння вислуховувати підлеглих і створювати умови, що дозволяють працівникам повністю розкривати свої здібності та реалізовувати свій потенціал, є недостатньо розвиненим. Ці особисті якості призводять до того, що управлінські рішення не завжди є логічними, недостатньо обґрунтованими і оперативними, малопереконливими і погано контрольованими; тобто, їх ефективність має бути оцінена не інакше як на "задовільно".

Керівник другого господарства, одного із середньостатистичних агроформувань, розташованого у південно-східній зоні Сумської області, оцінювався нами за окремими навиками та вмінням виконувати управлінську діяльність. Так, здатність керівника розв'язувати конфліктні ситуації, які є можливими у діловому спілкуванні і виникають у колективах, що розвиваються, була деталізована на окремі складові. Дослідження проводили із застосуванням експертного методу.

Результати досліджень показали, що найбільш високу оцінку отримала здатність керівника аналізувати конфліктну ситуацію. Разом з тим, найбільш низький бал отримало вміння керівника формувати у процесі спілкування позитивне ставлення до протилежної сторони, терпляче вислуховувати її думку, зводити до мінімуму прояви гніву та погроз. Середнє квадратичне відхилення

оцінок двох незалежних експертів склало 0,354, що свідчить про достатню достовірність і точність отриманих даних. Коефіцієнт якості, обчислений як відношення середньої оцінки до максимальної, що дорівнює 0,81, показав, що можливість ефективно розв'язувати конфліктні ситуації керівником використана на 81 відсоток, а невикористані резерви складають 19 відсотків. Разом з тим, отримати узагальнюючу характеристику сучасного керівника на основі подібних досліджень досить важко. Саме тому з метою формування більш цілісного портрету керівника підприємств АПК нами було проведено опитування 86 спеціалістів (головним чином, економічного фаху) цієї сфери, які проходили навчання на факультеті підвищення кваліфікації в Харківському національному аграрному університеті ім. В.В. Докучаєва [193, с. 139].

Результати опитування дали підстави виділити два основних типи керівників: "старих", які мають досвід організаційного управління на радянських підприємствах, і "нових", які не мають такого досвіду. Проте, всіх їх можна розділити на три групи. У першу групу входять керівники, які відгукуються і готові швидко сприймати все нове та запроваджувати нововведення. До другої групи входять ті, які сприймають нове обмежено, а до третьої – ті, які слабо відгукуються на інновації та інноваційні управлінські підходи, навіть дещо їм протидіють.

В сучасних умовах завершального етапу трансформаційних змін організаційно-правових форм господарювання в аграрній сфері та підвищення ролі людського капіталу як фактора економічного зростання суспільного розвитку необхідно змінити наш погляд на сутність, роль, природу і значення керівника, підходити до оцінки його діяльності і формування необхідних якостей як складових людського капіталу за умови досвіду країн, які вже не одне сторіччя живуть в умовах ринку.

Виходячи з цього, для оцінки нами був взятий перелік якостей, здібностей і навиків, які на думку англійських вчених М. Вудкока і Д. Френсіса, є необхідними для менеджерів у наступному десятиріччі [28]. Ми погоджуємося з цими авторами в тому, що для ефективного управління організацією саме зазначені ними риси менеджерів є важливими та такими, що являють основу для розвитку людського капіталу керованих ними організацій.

Отримані відповіді респондентів показали, що найменш розвиненими є здібності керівників до використання нововведень; нерозвинений творчий підхід, тобто присутній у деякій мірі консерватизм (ця якість отримала 61,8 балів із 100 можливих); недостатніми є знання і використання сучасних управлінських підходів у повсякденній діяльності (62,9 балів), а також наголос на постійному професійному особистому розвитку, у т.ч. і через самовдосконалення (65,4 бали).

Разом з тим, слід відзначити, що найбільш високо респонденти оцінили вміння управляти в умовах, що склалися (80,6 балів). Безперечно, це є важливим, і в узагальненому вигляді відображає здатність управляти колективами. На другому місці за рейтингом якостей є наявність чітких особистих цілей в аграрних менеджерів. Проте, слід зазначити, що їх досягнення в сучасних умовах не завжди поєднується із суспільними інтересами, соціальними нормами та етикою управління. У деяких керівників особисті очікування від роботи стоять вище виробничих інтересів, не говорячи вже про інтереси простих працівників підприємств. Недостатнім є також вміння вирішувати проблеми, у т.ч. через створення ефективних робочих груп (72 бали).

Слід зазначити, що раніше оцінці особистих якостей керівника у такому аспекті не надавали великого значення. У кваліфікаційних вимогах Держкомпраці СРСР проглядався технократичний підхід до керівника

виробництва, і більше цінувалася слухняність та виконання вказівок. Новаторам, підприємливим і творчим особистостям часто приписували такі якості, як кар'єризм, користолюбство, а іноді їх просто звільняли з роботи.

Саме тому цілком зрозумілим є бажання багатьох європейських та американських компаній "купувати" професіоналів-менеджерів та їх готовність платити до 50 відсотків річного фонду заробітної плати такого працівника фірмі-посереднику тільки за підбір і пропозицію такої кандидатури.

Підготовка, виховання та підвищення кваліфікації таких керівників є завданням державного значення і має вирішуватися як навчальними закладами різних рівнів акредитації, спеціальними центрами і факультетами підвищення кваліфікації, підприємствами, так і самими керівниками безпосередньо.

Особистість керівника також має велике значення і для формування соціально-психологічного клімату колективу, який в теорії та практиці менеджменту сприймається як один із чинників ефективного управління, формування сприятливих взаємовідносин в колективі, що забезпечують розкриття всіх здібностей працівників, реалізації їх людського капіталу.

В умовах все більшого переходу організацій, у т.ч. і сільськогосподарських підприємств, на застосування товарно-грошових відносин, формування нової для них управлінської парадигми, значення соціально-психологічного клімату як фактора ефективності управління не зменшується.

Особливо це є важливим для розвитку і реалізації людського капіталу співробітників. Відомо, що для ефективної роботи з колективом керівникам і спеціалістам необхідні високі комунікативні і морально-психологічні характеристики. Так, порядність, чесність, дисциплінованість, доброзичливість в умовах цивілізованого ринку

цінуються не менше, ніж кваліфікація, навички, досвід. Без цих якостей практично неможливо створити колектив одностайних, забезпечити сприятливий моральний клімат, завоювати авторитет, створювати та підтримувати імідж надійних, порядних партнерів.

Одним із найважливіших завдань керівника кожної організації є пошук резервів підвищення продуктивності праці, ефективності виробництва. Якщо інформацію про фінансові результати та рівень продуктивності праці в організації можна проаналізувати, отримавши її з балансу, статистичної звітності чи іншої первинної облікової інформації, то сформулювати уявлення про рівень організаційної культури таким чином неможливо.

Сучасний рівень розвитку управлінської науки враховує такий фактор ефективності, як соціально-психологічний клімат колективу. Ще на початку ХХ ст. керівники багатьох американських компаній і фірм сприйняли та оцінили цей фактор як “золоту жилу”, що без додаткових вкладень у виробництво забезпечував підвищення результативності менеджменту.

Щоправда, інформації про стан взаємовідносин у колективі зі звітів не отримати, а знати та враховувати їх у процесі керівництва необхідно. Тому вченими-економістами, управлінцями-практиками [50, 85, 162] було розроблено та опрацьовано багато методик, які дозволяють оцінити соціально-психологічний клімат колективу, визначити показники, які його характеризують. Найбільш розповсюдженими методами, які дозволяють отримувати інформацію про стан соціально-психологічного клімату, є різні види опитування: інтерв'ю, анкетування, тестування.

Досить повну інформацію про соціально-психологічні характеристики трудових колективів (структура, згуртованість та ін.) дозволяють отримати соціометричні методи досліджень. Щоправда, при їх застосуванні важко виділити та оцінити окремі компоненти, які складають

інтегральний показник соціально-психологічного клімату колективу.

Однією з основних і необхідних умов формування оптимального соціально-психологічного клімату колективу є рівень соціально-психологічного розвитку членів колективу, для вивчення якого існують різні методики їх самооцінки [162, с. 296-300]. Одна з них передбачає отримання інформації з 74 суджень, які характеризують поведінку особи та стосунки, що склалися у колективі (70 робочих та чотири контрольних суджень). Робочі судження розподілені на сім блоків по десять у кожному. Кожен блок визначає певну характеристику колективу: відповідальність, колективізм, згуртованість, контактність, відвертість, організованість та інформованість.

Контрольні судження дозволяють зробити висновок щодо ступеня уваги, відвертості та сумління осіб, які складають об'єкт дослідження.

З метою вивчення рівня соціально-психологічного клімату колективу та його впливу на результати діяльності нами було проведене дослідження із застосуванням зазначеної методики.

Поняття результатів діяльності повністю віддзеркалює результати реалізації людського капіталу. В організаціях, де є вищим рівень результат господарювання, відповідним є і результат реалізації людського капіталу. Необхідно враховувати ще й те, що це дослідження нами проводилося у 2000 р. У той час ми розуміли та стверджували про важливість соціально-психологічного клімату колективу як фактора результативності функціонування організації і фактора реалізації людського потенціалу, однак при формулюванні питань анкети та при підготовці результатів досліджень до друку не застосовували поняття людського капіталу [89]. Об'єктом дослідження виступили працівники двох бригад молочнотоварної ферми ТОВ "Агрофірма "Червоносільська" Сумського району Сумської області.

Тестуванням було охоплено 39 працівників. Результати дослідження показали, що рівень розвитку соціально-психологічного клімату колективу у першій бригаді склав 2,0 балів, а в другій – 3,1 балів за шестибальною шкалою оцінок. При цьому перша бригада по кожному з блоків суджень отримала в середньому по два, а друга – три бали, окрім блоку “відповідальність” (2,3 балів).

З огляду на це, можна зробити висновок, що рівень розвитку соціально-психологічного клімату колективу в обох бригадах знаходиться на низькому рівні, хоча показники другої бригади є дещо кращими, ніж у першій.

Аналізуючи отримані дані, слід зазначити, що у першій бригаді найвищий середній бал отримав блок “інформованість”. До нього входять судження, які стосуються рівня інформованості кожного працівника щодо завдань колективу, результатів діяльності, рівнів продуктивності (надоїв), позитивних і негативних сторін колективу, правилах поведінки тощо.

Що стосується рівня оцінок з окремих суджень, то найбільшу єдність думок опитувані проявили, відповідаючи на запитання: “Чи засуджуєте Ви прояв індивідуалізму?”, середня оцінка по якому склала чотири бали. Більшість опитуваних працівників засуджують прояв індивідуалізму, маючи у цьому схожі переконання.

У другій бригаді найвищий середній бал, як і в першій, отримав блок “інформованість”. Середній бал “4” отримали вісім суджень. Більш детальний аналіз показників окремих суджень дозволяє виділити те, що найбільше відокремлює членів групи.

З метою більш повної характеристики розвитку соціально-психологічного клімату у досліджуваному колективі, а також для підтвердження чи спростування отриманих результатів, нами ще застосовувався соціометричний метод дослідження [50, с. 116-121]. З цією метою нами був розроблений опитувальник, до якого було

включено дев'ять запитань: “До кого б Ви звернулися за порадою для вирішення важливої для Вас проблеми?”, “З ким із колег, Ваших співробітників Ви хотіли б працювати в майбутньому?” та ін. Отримані відповіді були згруповані за формою ставлення: вибір (+), байдужість (0) та антипатія (-). На основі отриманих відповідей була складена соціометрична матриця, що дозволила виявити рівень згуртованості та визначити коефіцієнт згуртованості за формулою:

$$Kз = (Aвп + Авп) / (n - (n - 1)),$$

де $Kз$ – коефіцієнт згуртованості;

$Aвп$ – кількість позитивних виборів;

$Авп$ – кількість негативних виборів;

$(n - (n - 1))$ – кількість усіх можливих виборів.

Розрахунки показали, що спільний коефіцієнт згуртованості досліджуваного колективу складає 0,41, у т.ч. першої бригади – 0,30, другої – 0,53. Таким чином, результати свідчать про досить невисокий рівень згуртованості колективів. Разом з тим, все ж таки можна виділити другу бригаду, де рівень згуртованості може бути охарактеризований як середній (0,5-0,75) [85, с. 53].

Проведене дослідження дозволило також визначити коефіцієнт інтегративності колективу, що характеризує здібність колективу зберігати свою структуру. Розрахунки велися за формулою:

$$Kз = 1 - A/B,$$

де $Kз$ – коефіцієнт інтегративності;

A – кількість членів колективу, які отримали вибір;

B – загальна кількість членів колективу.

Відомо, що чим ближче цей коефіцієнт до одиниці, тим більш інтегративним є колектив. Найвищою формою прояву інтегративності колективу є його гомфотерність (згуртованість). Результати дослідження показали, що ступінь інтегративності для двох колективів є середньою

($Kic = 0,77$), у т.ч. для першої бригади: $Ki_1 = 0,68$ (середній), а для другої $Ki_2 = 0,85$ (високий).

Крім цього, всі учасники анкетування за результатами відповідей, згідно методики соціометричного дослідження, були розподілені на чотири групи: до першої групи увійшли ті, хто отримав більш ніж 70 відсотків позитивних "виборів" (чотири особи); до другої групи були "прийняті" ті, хто набрав від 40 до 70 відсотків позитивних "виборів" (15 чоловік); третя група – "ізолювані" (20-40 відсотків) – 11 співробітників; четверта група – "знехтувані" (до 20 відсотків "виборів") – дев'ять чоловік. При цьому негативним виявився той факт, що половина членів колективу попала у групи "ізолювані" та "знехтувані", що свідчить про надмірну ізолюваність, відокремленість, замкнутість і перебування деяких співробітників у власному світосприйнятті. Деякі з цих працівників характеризуються негативним ставленням до праці, наявністю шкідливих звичок, а також мають нижчі показники продуктивності праці.

Проте, головною метою і предметом нашого дослідження було виявлення впливу соціально-психологічного клімату колективу на результативність його діяльності та формування належних умов для реалізації людського потенціалу. Оскільки тестування проводилося серед працівників двох бригад молочнотоварної ферми, то продуктивністю праці для них ми вважали показники середньорічного надою на одну корову та вихід телят у розрахунку на 100 корів. Так, середньорічній надій на корову у першій бригаді склав 2437 кг, а в другій – 2544 кг; вихід телят у розрахунку на 100 корів за показниками попереднього року становив, відповідно, 78 і 80.

Таким чином, отримані результати дослідження підтвердили тезу про залежність продуктивності праці від рівня розвитку соціально-психологічного клімату колективу, а також висновок про те, що сприятливий стан

соціально-психологічного клімату забезпечує приріст продуктивності праці на 15 відсотків за інших рівних умов, а несприятливий – обумовлює її зниження на 30 відсотків [62, с. 150].

Таким чином, можемо зробити припущення, що із зростанням колективізму, згуртованості, організованості, відповідальності зростатиме й результативність менеджменту у кожній організації та, відповідно, формуватимуться сприятливі можливості як для розвитку людського капіталу, так і для його реалізації.

4.2. СТИЛІ ТА МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ В АГРАРНИХ ФОРМУВАННЯХ

Теорія і практика сучасного менеджменту показує, що в ефективно функціонуючих організаціях стилі управління є дещо відмінними від тих, які домінують в інших підприємствах.

Багато досліджень [115, 43, 28, 161, 13] присвячується саме опрацюванню найбільш раціональних підходів до управління колективом організації, які б забезпечували найвищий ефект використання наявних ресурсів, у т.ч. і людських. Досвід багатьох організацій, у т.ч. і різних організаційно-правових формувань в аграрному секторі економіки, свідчить про важливість застосовуваних керівниками стилів та підходів в управлінні людськими ресурсами, про сприйняття їх як важливого фактора в ефективному управлінні людським капіталом: розвитку та реалізації.

Навіть на рівні свідомості кожної пересічної людини стає зрозумілим та беззаперечним те, що ставлення безпосередніх керівників до виконавців у колективі, його соціально-психологічний клімат може забезпечувати зростання продуктивності праці, сприяти покращенню результатів діяльності організації в цілому. Це є важливим, а інколи і вирішальним у плані реалізації потенціалу

особистості, розвитку її здібностей, досягнення мети професійної кар'єри, забезпеченні доброго самопочуття, тобто тих складових, які формують, розвивають і забезпечують ефективну реалізацію людського капіталу.

Однак, перш ніж досліджувати стилі менеджменту в аграрних формуваннях країни та опрацювати раціоналістичні підходи до управління людським капіталом сільського господарства, доцільним є визначення цих понять і категорій.

В останні часи менеджери більшості країн, у т.ч. Західної Європи і країн пострадянського простору, переживають нелегкі часи. Це зумовлено, у першу чергу, високим темпом змін зовнішнього середовища організацій. До найбільш суттєвих слід віднести зростання міжнародної конкуренції, подальшу обмеженість ресурсів, необхідність забезпечення охорони навколишнього середовища та ін. А в Європі ще діють економічні і політичні надбудови Європейського економічного співтовариства, що зумовлюють формування особливих законів, які створюють одні можливості, стримують інші та містять свої власні обмеження і загадки [28, с. 17]. Все зазначене разом впливає на організацію менеджменту в різних країнах, формування та апробацію спільних ефективних управлінських підходів, необхідних для успішного функціонування організації, зумовлює визнання міжкультурних відмінностей у менеджменті та управління ними. Це повною мірою повинно бути притаманним і вітчизняному менеджменту, який є елементом європейського міжкультурного менеджменту.

Вчені-економісти та управлінці-практики майже одноставно сходяться на думці, що важливою передумовою виживання найбільш ефективних організацій у конкурентному середовищі, що постійно змінюється, є формування прогресивного стилю менеджменту, який акумулює досягнення сучасних управлінських підходів,

провідним лейтмотивом яких є визнання людей, людського капіталу організацій в якості найважливішого ресурсу.

Слід зазначити, що під стилем менеджменту розуміють систему поведінки керівника, особливий характер його спілкування з підлеглими і організацію особистої праці [48, с. 119].

Інші вчені вбачають у стилі менеджменту своєрідний інструмент впливу керівника на підлеглих, що включає в себе сукупність засобів спонукування до праці, залучення їх до управління, систему взаємовідносин та особистої організації праці [49, с. 113].

На нашу думку, стиль менеджменту – це сукупність прийомів і методів, які постійно застосовуються керівником при вирішенні питань з управління організацією.

Разом з тим, характеризуючи особливості управління різними фірмами і організаціями, деякі автори схильні взагалі уникати застосування цього терміну, а за сукупністю притаманних керівнику прийомів, засобів і наявних у нього особистих якостей частіше розрізняють та характеризують окремі типи керівників, ніж стилів керівництва [77, 148].

Як бачимо, існують деякі розбіжності у поглядах вчених на стиль управління, однак всі вони віддзеркалюють характер ділових відносин, ставлення керівника до підлеглих, формуючи підґрунтя для розвитку і реалізації їх наявних і потенційних здібностей, знань і навичок.

Які ж стилі управління є найбільш прийнятними для агроформувань на сучасному етапі їх розвитку? Яким із них слід надавати перевагу в організаціях, що обрали та реалізують стратегію на економічне зростання? Та чи можна взагалі говорити про найсприятливіший формування та реалізації людського капіталу стиль управління у колективі? Які прийоми і засоби, управлінські підходи і технології слід застосовувати для того, щоб

зростає людський капітал організації та зміцнювалася її конкурентноздатність?

Необхідно зазначити, що типологія стилів менеджменту остаточно ще не склалася, а тому у спеціальній науковій літературі їх класифікують по-різному. Слід зазначити, що різні вчені при цьому застосовують різні критерії класифікації стилів. Серед найбільш поширених із них можна виділити: концентрацію влади та ступінь делегування повноважень; орієнтацію керівника на фактори виробництва чи на інтереси у процесі роботи; властивість національних традицій та інше.

Виходячи з притаманних менеджменту міжкультурних відмінностей, відомий російський вчений П.М. Керженцев (1881-1940 рр.) спочатку виділяв два стилі (методи): німецький та англійський. Німецький стиль управління, на його думку, передбачає стрункість і логічність функціонування організаційної системи, обов'язкове і точне додержання її параметрів. Англійський стиль управління характеризується еластичністю і більшою мірою враховує потреби щоденної практики, у зв'язку з чим створює різноманітні ситуації та розв'язує їх [48, с. 120].

Незважаючи на те, що після викладення сутності цих стилів пройшло багато часу і вони зазнавали впливу інших країн європейського співтовариства, основні міжкультурні відмінності між ними збереглися і до цього часу.

Останнім часом у менеджменті з'явився термін “японського” стилю управління, який зумовив появу “японського дива”. Японський стиль управління найбільшою мірою враховує національні традиції (повага до ритуалів, звичаїв; розвиток “колективного духу”; общинний принцип підпорядкування лідеру; культ вірності слову; повне охоплення навчанням усіх працюючих; довічне наймання на роботу та ін.). Проте, таку характеристику не можна вважати достатньою. На нашу

думку, головною відмінністю японського стилю управління є те, що він акумулював у собі всі сучасні прогресивні управлінські підходи (методи, прийоми), незалежно від того, де, в якій країні вони були спочатку сформовані, опрацьовані та апробовані.

Порівнюючи наведені стилі управління з точки зору їх прийнятності для формування і розвитку людського капіталу організацій, можемо відзначити, що японський стиль управління є найбільш прогресивним, інноваційно та гуманістично орієнтованим. Якщо англійські, німецькі (а також і американські) організації у переважній більшості своїй схильні забезпечувати свої кадрові потреби за допомогою кадрових агенцій (тобто за допомогою джерел зовнішнього середовища), то японські фірми, навпаки, орієнтовані на “вирощування” власного людського капіталу; вони визнають цей ресурс та опікуються його розвитком.

Узагальнюючи наведені підходи до формування, розвитку і реалізації людського капіталу в різних країнах, можемо охарактеризувати їх за допомогою предметів у двох “чорних ящиках”: цеглини та каменя. Перший (цеглина стандартизованого розміру) символізує стиль поведінки англійських, німецьких, а також американських організацій щодо залучення людського капіталу (окремої особистості як його носія) необхідного рівня у зазначений час, а другий (необтесаний камінь) – орієнтацію японських фірм на формування, розвиток власних працівників необхідної кваліфікації та рівня освіченості, вмінь та навичок.

Найбільш поширеною і класичною, на нашу думку, слід вважати класифікацію стилів управління, яку сформулював американський психолог Курт Левін (1889-1947 рр.). В залежності від рівня концентрації влади в одних руках і ступеня делегування управлінських повноважень він виділяв авторитарний (автократичний, директивний),

демократичний (колегіальний, кооперативний) і ліберальний (вседозволяючий, вільний) стилі управління. Характеризуючи ці стилі вже з позицій сьогодення, однозначно вказати переваги та необхідність надання пріоритету застосування того чи іншого стилю, на нашу думку, є практично неможливим.

Авторитарний стиль керівництва характеризується високим рівнем концентрації влади, одноосібністю у прийнятті рішень, відсутністю делегування повноважень. Разом з тим, застосування цього стилю забезпечує оперативність у прийнятті рішень, чітке і послідовне формулювання завдань, а також готовність такого керівника нести відповідальність за результати діяльності всього колективу. Негативними рисами авторитарного стилю управління є придушення ініціативи підлеглих, сприйняття їх як простих виконавців рішень, своєрідний інформаційний голод, формування психологічного напруження в колективі, страху, бар'єра між керівником і підлеглими, що спричиняє погіршення їх самопочуття, настрою та формує відчуття комплексу неповноцінності.

Про негативний вплив психологічного напруження, страху у відносинах між людьми на здоров'я ще вказував у своїй "Книзі зцілення" великий вчений-лікар Ібн Сіна (латин. Авіценна) у X ст. [66].

Ми також, вважаємо, що саме ці негативні риси відбиваються на одній із основних складових людського капіталу та не сприяють його зростанню. Демократичний стиль управління передбачає делегування повноважень керівником, залучення підлеглих до прийняття управлінських рішень, стимулювання їх ініціативи та постійного професійного розвитку, широку інформованість і сприятливий соціально-психологічний клімат. Але, поряд з цим, надмірне захоплення колегіальністю при цьому стилі зумовлює зниження оперативності управління,

відповідальності працівників за якість і виконання прийнятих за їх участю рішень.

Виходячи з позитивних характеристик демократичного стилю управління, необхідно вказати на його творче начало, творчу основу щодо сприяння розвитку людського капіталу організацій.

Сутність ліберального стилю управління полягає у мінімальному втручанні керівника у справи підлеглих. Перевагами цього стилю є воля і самостійність підлеглих в організації своєї праці, прийняті рішення. Керівник видає загальні установки на працю та періодично контролює їх виконання.

Й.С. Завадський виділяє ще й четвертий стиль управління – інтегрований, який акумулює переваги авторитарного, демократичного і ліберального стилів [48, с. 121].

Розвиток американського менеджменту, біхевіористської школи створив підстави для класифікації стилів управління в залежності від орієнтації керівника на фактори виробництва. Дуглас Мак-Грегор виділив два варіанти стилів: теорія “Х” та “У” [77, с. 491].

Теорія “Х”: керівник-автократ, що змушений постійно спонукати підлеглих до праці, чітко і детально формулювати велику кількість правил, які жорстко регламентують поведінку співробітників. Теорія “У”: керівник уявляє управління як процес створення сприятливих взаємовідносин у колективі, довіри та поваги до підлеглих, децентралізації повноважень та широкої свободи у виконанні завдань.

Деяко пізніше У. Оучі у розвиток цих теорій виділив ще один стиль управління – теорію “Z” [153, с. 45], згідно якої сутність такого управління полягає у формуванні у співробітників почуття однієї великої родини, де забезпечуються потреби всіх рівнів. Незважаючи на те, що вона застосовується у багатьох американських та

західноєвропейській фірмах, найбільш широке запровадження її прийомів і методів характерне для японських компаній. Тому в останні часи деякі вчені вважають теорію “Z” зразком японського управління [153, с. 45].

Значний внесок у розвиток теорії та класифікації стилів менеджменту, а також широке запровадження в управлінні американськими компаніями здобула концепція Р. Блейка і Д. Мутон [77, с. 495-496]. В її основу були покладені орієнтири керівника на людський фактор чи на виробництво. В залежності від цього були сформовані та виділені відповідні стилі управління. Найбільш ефективним та оптимальним стилем управління вважається той, що забезпечує одночасно високий рівень уваги до підлеглих та до продуктивності їх праці, тобто ефективного використання всіх інших видів ресурсів. Саме при такому підході, коли визнається гідність підлеглих і належним чином оцінюються їх здібності та можливості їх реалізації, в організаціях досягається ефект синергії (досягнення вищої результативності колективу, а не просте збільшення продуктивності окремих його членів).

Як підструктурні утворення, стилі класифікують також за характером орієнтації керівника, виходячи з його інтересів у процесі роботи (на цілі та завдання колективу; на міжособисті відносини; на дотримання офіційної субординації та вищестоящі органи; на себе та власні претензії) [126, с. 7].

На нашу думку, наведену різноманітність класифікацій стилів менеджменту не можна вважати вичерпною та закінченою, особливо у час швидких змін та нововведень, які притаманні всьому суспільству, і в першу чергу країнам з перехідною економікою.

Практика свідчить, що одним із визначальних факторів для успішного управління виступає здатність керівника своєчасно реагувати на зміни та сприймати нововведення.

Це є винятково важливим для формування ефективного управління організаціями у транзитивній економіці, в аграрному секторі економіки країн, в яких трансформаційні процеси ще не завершилися. Саме тому вважаємо цілком правомірним виділення стилів менеджменту за цим критерієм. До цього висновку ми прийшли за результатами свого дослідження.

Зазначимо, що початковою метою нашого опитування було виявлення найбільш поширених стилів і методів управління в сільськогосподарських формуваннях в сучасних умовах. У дослідженні взяло участь 86 спеціалістів підприємств АПК (головним чином економічного профілю) [87, с. 133].

Згідно з класичною класифікацією стилів менеджменту, було виявлено, що значній частині керівників (близько 60 відсоткам) притаманний авторитарний стиль управління; ці керівники у своїй діяльності наголошують на використанні адміністративних методів управління. Лише третина керівників віддає перевагу застосуванню демократичного стилю управління, а економічні методи управління є пріоритетними для десяти відсотків керівників підприємств АПК. Це, звичайно, зумовлюється як реальним станом справ у колективах, так і суб'єктивними факторами. Переважна більшість сільськогосподарських підприємств у сучасних умовах не має наявних вільних фінансових ресурсів; деякі мають заборгованість по заробітній платі, а тому матеріальна зацікавленість як мотив до праці, у працівників таких підприємств практично відсутня. Десяти відсоткам керівників властивий ліберальний стиль управління. Зазначимо також, що майже третина керівників у своїй роботі надають перевагу застосуванню соціально-психологічних методів управління.

Звичайно, формування певного стилю керівництва та його застосування в управлінні організаціями зумовлюється багатьма факторами. Основними з них ми вважаємо

наступні: особистісні характеристики керівника; стадії розвитку колективу; розмір (кількісний склад) колективу; рівень освіченості підлеглих; рівень управління, на якому знаходиться керівник; характер ситуацій, в якій необхідно приймати управлінське рішення та ін.

Теорія і практика управління показують, що авторитарний стиль управління може бути ефективним у початковий період організації робіт та формування нового колективу за умов, що його заступники будуть характеризуватися демократичною орієнтацією. В цьому разі підлегли очікують вказівок та не схильні проявляти ініціативу. Пізніше, на другій стадії розвитку колективу, коли вже сформується неформальні відносини, а цінності та орієнтири підлеглих стануть відомими, керівник повинен переорієнтуватися на демократичний стиль управління, а заступникам слід підкріпляти його необхідними вимогами. Такий взаємодоповнюючий стиль керівництва завжди, на думку вчених, допомагає працювати ефективно, оскільки він спирається на принцип вимогливості та довіри [62, с. 273]. Після становлення колективу керівник більш схильний делегувати повноваження та залучати підлеглих до прийняття управлінських рішень.

На формування стилів менеджменту впливає кількість підлеглих, що припадає на одного керівника в організації. У більших за кількістю працюючих формуваннях керівники правомірно віддають перевагу авторитарному стилю управління; і навпаки, у невеликих підприємствах керівникам має бути притаманна більш демократична орієнтація.

Слід зазначити, що в основному тільки у керівників невеликих колективів формується так званий патерналістський стиль (що в перекладі з італійської означає "батьківський"). Такий стиль є широко розповсюдженим у багатьох невеликих сімейних підприємствах Західної Європи. В останнє десятиріччя його

можна спостерігати в управлінні новоствореними невеликими сільськогосподарськими підприємствами в Україні та інших постсоціалістичних державах. Цей стиль управління, з одного боку, немов би забезпечує орієнтацію колективу на постійний розвиток людського капіталу, а з іншого – стримує ініціативність, самостійність працюючих. У таких колективах керівник майже одноосібно вирішує, кому і як продовжувати навчання, як винагороджувати за роботу, яким чином і де зміцнювати здоров'я. Таким чином, патерналістський стиль управління з розвитком свідомості людей, відкритості та прозорості відносин, підвищення рівня правової освіченості населення втрачатиме свою значущість і поширеність. Але поки що, як показують емпіричні дослідження (власні спостереження), для доволі значної чисельності новостворених агроформувань, де керівник володіє контрольною (“левовою”) часткою у статутному капіталі, саме такий стиль і набуває розвитку, що, в кінцевому рахунку, не сприяє зростанню людського капіталу.

Наступним похідним від попереднього фактором є управлінський рівень, тобто розміщення керівника в ієрархії управління. Чим вищим є щабель управління, тим більшою є орієнтація керівника на досягненні стратегічних цілей організації, тобто на забезпеченні ефективності виробництва та високої продуктивності праці. На нижчих щаблях управління керівники більш схильні до демократичної орієнтації. Зверхність, ігнорування інтересів підлеглих у первинних підрозділах чи невеликих колективах для керівника є помилковим та неприпустимим; це має руйнівний вплив на реалізацію людського капіталу, не сприяє його розвитку та не формує мотивації для цього.

На застосування окремого стилю управління значний вплив також має освітній рівень підлеглих. Вищий рівень освіченості і кваліфікації працівників зумовлює необхідність застосування демократичного, чи навіть

ліберального стилів управління. Навіть в одному колективі, за умови неоднакового освітнього рівня підлеглих керівник змушений використовувати різні прийоми та методи, тобто різні стилі до окремих із них.

Виходячи з концепції ситуативного підходу в менеджменті, керівники ефективно функціонуючих фірм завжди формують свій стиль відповідно до ситуації. Навіть одному і тому ж керівнику за різних умов під впливом змін в оточуючому середовищі доцільно змінювати сукупність прийомів та методів при управлінні організацією.

Одним із найбільш визначальних факторів впливу на формування різних стилів менеджменту, на думку деяких вчених, слід вважати особистісні характеристики керівника. Тільки природжені психологічні особливості індивіда (темперамент, здібності, характер) зумовлюють формування того чи іншого стилю управління як “почерку” в роботі. В залежності від того, яку сукупність прийомів психологічного впливу на підлеглих схильний застосовувати керівник (спонукання, примуси чи переконання), і формуються різні стилі управління.

Зміни в оточуючому середовищі змушують керівника через наполегливу працю вдосконалювати себе та свій стиль відповідно до обставин. Проте, це притаманне тим керівникам, які схильні до нового та сприймають його без обмежень, тобто тим, що орієнтуються на ефективне управління. Обов'язковим для цього є також орієнтація на людський фактор, тобто запровадження гуманістичного підходу. Саме поєднання гуманістичного підходу в управлінні, демократизму у прийнятті управлінських рішень та орієнтації на сприйняття змін та інновацій сприяє розвитку та реалізації людського капіталу.

З метою підтвердження чи спростування заперечення цього висновку нами була проведена оцінка керівників агроформувань і підприємств АПК шляхом опитування студентів шостого курсу економічного відділення

факультету заочного навчання Сумського національного аграрного університету, в яких автор читала курс “Менеджмент організацій” та здійснювала керівництво дипломним проектуванням, на предмет вивчення їх здібностей та орієнтацій. В анкеті нами були виділені шість орієнтацій керівників (бюрократична, технократична, авторитарна, інноваційна, демократична і гуманістична). Необхідно було оцінити фактичну орієнтацію керівників за шкалою від одного до десяти балів та сформувати своє бачення на перспективу (бажану модель стилю управління у колективі). Дослідження показало, що найбільш сприятливою для розвитку і реалізації людського капіталу у колективах є модель такого стилю управління, який би забезпечував поєднання демократизму, інноваційного підходу в управлінні та орієнтації на ефективність використання ресурсів (головним чином, людських).

Застосовуючи графічний метод в оцінці отриманих результатів, можемо спроектувати модель управлінських орієнтацій керівників агроформувань, які сприяють розвитку людського капіталу безпосередньо у колективах.

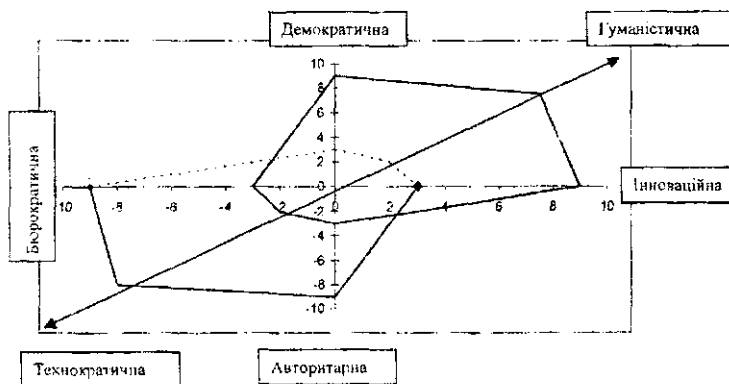


Рис. 4.1. Модель оптимальних орієнтацій керівників агроформувань щодо розвитку їх людського капіталу

Усвідомлення того, що сприяє, а що стримує розвиток здібностей та вмінь працюючих у колективі, ми отримали також і в результаті інших експрес-опитувань, які проводилися серед слухачів післядипломної освіти за фахом “Бухгалтерський облік” та студентів шостого курсу спеціальності “Менеджмент організацій” факультету заочного навчання Сумського національного аграрного університету при вивченні менеджменту. Ми моделювали ситуації та ставили запитання: “Є два керівники. Один завжди підтримує віру працівників, що вони здатні все зробити. Інший постійно дає зрозуміти, що мало хто з підлеглих на щось здатний. Що отримує, а що втрачає кожен з них?” Фрагменти отриманих відповідей ми подаємо нижче.

<i>Перший тип керівника</i>	<i>Другий тип керівника</i>
Формує нормальну робочу атмосферу. Такий підхід викликає довіру до керівника, підвищує його авторитет.	Втрачає авторитет, однодумців та вміння ефективно управляти.
Отримує друзів, однодумців, справжніх помічників у роботі. Вказуючи навіть на незначні досягнення в роботі підлеглого, налаштовує його на більш плідну працю і бажання розвивати свої здібності.	Формує небажання у підлеглих краще працювати. Зауваження на якісь недоліки співробітників у присутності інших зумовлюють появу негативних емоцій та зменшують їх дієвість.
Згуртовує колектив, який може виконати будь-яке завдання. Таким ставленням досягається ефект синергії у колективі.	Втрачає свою репутацію, формує песимізм в роботі, усуває ентузіазм та ініціативність, оскільки такими зауваженнями принижуються людська гідність.
Якщо постійно підтримувати розвиток здібностей працівників, то можна досягти вищого ефекту діяльності фірми.	Якщо вказувати працівнику, що він мало на що здатний, то він ніколи не виконає добре завдання. Це є беззаперечним.
Формує оптимальні можливості для розвитку організації, оскільки стимулює працівників на розвиток їх здібностей, вмінь, навичок, тобто, складових людського капіталу.	Втрачає можливості для подальшого розвитку колективу, оскільки обмежує прояв ініціативи. Якщо не вірити у підлеглих, то і підлегли не довіряють керівнику. Такий підхід привносить невпевненість в дії колективу, розвалює його.
Виховує працівників-ентузіастів і надійних помічників, стимулює їх розвиток.	Втрачає довіру, авторитет. Формує відповідну реакцію на зауваження: “Якщо не так, то хай виконає роботу хтось інший”.

У цих висловлюваннях продемонстровано, наскільки значним є стиль управління, орієнтація керівника на шляху розвитку людського капіталу працівників ввіреного йому колективу. Відповіді також свідчать і про те, що оптимальний стиль та орієнтація керівника (гуманістична, демократична, інноваційна) стають важливим ресурсом, чинником ефективного управління.

Виходячи з отриманих результатів, можна виділити два протилежних типи управління щодо формування умов для розвитку людського капіталу працівників у колективі: такий, що стимулює розвиток здібностей, вмій, оновлення знань, тобто складових людського капіталу; такий, що блокує його розвиток.

Інтеграція України у світове економічне співтовариство, вступ її до Світової організації торгівлі і бажання вітчизняних фірм, у т.ч. і в аграрному секторі економіки, вистояти у жорсткій конкурентній боротьбі зумовлює необхідність для керівників різних рівнів управління формування оптимального стилю менеджменту.

4.3. ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ЕФЕКТИВНОГО УПРАВЛІННЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИМИ ПІДПРИЄМСТВАМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЙОГО ЗАСТОСУВАННЯ В УКРАЇНІ

Одним із ефективних чинників адаптації суб'єктів господарювання до ринкових відносин є вивчення і застосування досвіду країн, які в цих умовах живуть вже не одне сторіччя. При цьому дуже цінним аспектом цього досвіду на переломі тисячоліть є сфера діяльності та галузь знань, що охоплюється дуже містким поняттям менеджменту.

Отримавши на початку ХХ ст. ґрунтовні викладення в працях теоретика і практика, "батька" менеджменту Ф.Тейлора, концепції наукового управління, теорії ідеальної бюрократії М.Вебера та науки адміністрування А.Файоля, ця галузь знань спочатку йшла по шляху

жорсткого раціоналізму в управлінні. Однак, породжені нею технократичні ілюзії почали розвиватися вже в 1930-х рр. завдяки дослідженням Е. Мейо, Д.М. Грегора, А. Маслоу, Ф. Герцберга та ін. Раціоналізм у менеджменті, з урахуванням всіх його переваг, є не єдиним, а інколи і не кращим шляхом підвищення ефективності функціонування організацій. Як реакція на обмеженість управлінського раціоналізму у зарубіжних вченнях про менеджмент з'являється та закріплюється інший напрямок – поведінський, біхевіористський, який ґрунтувався на досягненнях психології, соціології, культурної антропології, що поглиблювало розуміння сутності управління в організаціях як містких соціальних системах. Саме на його основі вперше в управлінській науці здійснювалося опрацювання рекомендацій по вдосконаленню людських стосунків, мобілізації людського чинника, розвитку участі працівників в управлінні, підвищенню ефективності лідерства.

У післявоєнні роки розвиток теорії систем, кібернетики, економіко-математичних методів в аналізі та обґрунтуванні управлінських рішень, комп'ютеризація управління сприяли активному застосуванню в управлінні системного підходу. Це, в свою чергу, зумовило ускладнення науки управління та управлінських знань. Значний вплив на розвиток менеджменту у 50-60-х рр. ХХ ст. мали ідеї постбюрократичних організацій, організаційного гуманізму, а пізніше – уявлення про підприємство як про відкриту систему, що активно взаємодіє із зовнішнім середовищем та у відповідності з її організаційним контекстом (тобто у відповідності із станом зовнішнього середовища) формує свою внутрішню будову організації, свій розмір, мету, технології, якості людей, що формують людський капітал [28, с. 6].

У 70-х рр. ХХ ст. значного поширення набули ідеї ситуаційного підходу, які вказували на доцільність

застосування різних типів систем управління: як жорстко регламентованих, так і таких, які ґрунтувалися на внутрішній довільності – всі управлінські характеристики в залежності від ситуації. Це деякою мірою зблизило тих, хто відстоював раціональні системи управління, та тих, хто вбачав людський потенціал як головний фактор ефективного управління.

На початку 1980-х рр. зарубіжні вчені-управлінці заявили про важливість організаційної культури як інтегруючої сили, що акумулює та враховує всі особливості функціонування організації. І знову маятник в управлінських підходах відхилився від технократизму на користь гуманістичним принципам.

Кінець ХХ ст. в розвитку зарубіжного менеджменту ознаменувався, у першу чергу, інтернаціоналізацією управлінських знань. Розвиток міжнародного співробітництва, поглиблення міжнародного розподілу праці, зростання конкуренції та розвиток транснаціональних корпорацій, посилення глобалізаційних процесів у світовій економіці, з одного боку, а з іншого – досягнення у сфері інформаційних технологій, створення міжнародних систем інформації забезпечують обмін управлінськими знаннями, поширення навчальних програм з менеджменту, узагальнення передового управлінського досвіду, що стає доступним для всіх, хто цього потребує. Цьому сприяє також ціла низка наукових праць відомих вчених і практиків з управління: П.Ф. Друкера, Т. Пітерса, Р. Уотермена, Л. Якокки, У. Оучи, А. Моріти, Г. Форда та ін.

Необхідно зазначити, що інноваційні управлінські підходи та сучасні управлінські технології вже ефективно застосовуються багатьма вітчизняними організаціями у різних галузях народного господарства. І навіть впродовж досить незначного для історії людства періоду входження

економіки нашої країни в систему ринкових відносин ми нагромаджуємо свій досвід з ефективного менеджменту.

Проте, трансформаційні процеси у сільському господарстві ще тривають. З метою опрацювання висновків щодо вдосконалення управління сільськогосподарськими підприємствами та аграрним сектором країни в цілому ми вивчали досвід реформування сільського господарства у країнах Східної і Центральної Європи, особливо у Східній Німеччині, де автору випала нагода неодноразово відвідувати сільськогосподарські підприємства різних організаційно-правових форм господарювання та управлінські інституції аграрного сектора – від районних управлінь до земельних міністерств захисту прав споживачів, продовольства і сільського господарства.

На нашу думку, існуючі форми господарювання, деякі організаційно-трансформаційні підходи та тенденції в Німеччині та Україні є деякою мірою схожими, а тому досвід ефективного управління сільськогосподарськими підприємствами в землях Східної Німеччини заслуговує на увагу. Особисте спілкування за кордоном з керівниками сільгоспідприємств, їх працівниками, а також науковцями і викладачами, які досліджують проблеми ефективного управління, неодноразово підтверджувало те, що орієнтація на людський чинник в управлінні обов'язково відбивається вищою результативністю функціонування організацій.

Слід відзначити, що сільське господарство Східної Німеччини за останні десять років (у 1991-2000 рр.) зазнало значних змін як у формах господарювання, розмірах підприємств, чисельності зайнятих, так і в результатах виробництва, які, до речі, мають місце і зараз. Кількість сільськогосподарських підприємств у нових землях Німеччини зросла з 4,8 тис до 30 тис.; їх середній розмір зменшився з 2000 га до 183 га; чисельність зайнятих у сільськогосподарському виробництві скоротилася з 800 тис. чол. до 150 тис. чол.; переважаючими формами

господарювання є фермерські господарства, прості товариства, командитні товариства (фізичні особи) (78 відсотків усіх підприємств), а решту (22 відсотки) складають юридичні особи (кооперативи, акціонерні і товариства з обмеженою відповідальністю). Проте, саме юридичні особи формують політику у сфері аграрного виробництва Східної Німеччини – в них зайнято 121,5 тис. чол., вони обробляють близько 60 відсотків усіх сільськогосподарських угідь та отримують в середньому на 1 га 2555 марок виручки від реалізації (для порівняння: товариства отримують 2079 марок на гектар, а фермерські господарства – 1874 марок на гектар). Значний вплив на обсяги виробництва мають також товариства, які обробляють більше 500 га сільськогосподарських угідь. В цілому ж у нових землях Німеччини 78 відсотків сільськогосподарської площі знаходиться в обробітку підприємств, які за розмірами відносяться до великих, тобто більше 500 га. [100, с. 114].

Проте, серед них є такі, які у процесі трансформації не тільки зберегли свої земельні масиви, але й значно розширили їх на основі об'єднання двох чи трьох раніше функціонуючих сільськогосподарських кооперативів. В сучасних умовах, як правило, це економічно міцні, фінансово стабільні та широко спеціалізовані підприємства, досвід управління якими, на нашу думку, є цікавим і заслуговує на увагу. Виходячи з актуальності проблем стосовно сільського господарства України, спробуємо охарактеризувати найважливіші фактори успіху господарювання таких підприємств у Східній Німеччині.

Звичайно, важливою передумовою успіху був чітко визначений у правовому відношенні процес реорганізації та створення сільськогосподарських підприємств. Основним законодавчим актом став “Закон про адаптацію сільського господарства до ринкових умов”, за яким відбувався процес реформування (оцінка і розподіл майна, визначення

розмірів орендної плати за користування ним та землею у раніше функціонуючих підприємствах, порядок і терміни виплат та ін.).

Вибір організаційно-правової форми господарювання і процес створення нових підприємств, заснованих на приватній власності, відбувався свідомо і самостійно раніше працюючими у сільськогосподарських підприємствах. Незважаючи на те, що експерти-консультанти із Західної Німеччини орієнтували на розвиток фермерських господарств, перевага, як бачимо, у нових землях ФРН була віддана колективним формам організації праці. Звичайно, вибір форми господарювання є важливим, але зовсім не визначальним для подальшого успіху; про це свідчить досвід як Німеччині, так і України.

Найголовнішу роль у становленні та розвитку нових структур, в ефективному функціонуванні всіх сільськогосподарських підприємств у сучасних умовах відіграє державна аграрна політика та політика Європейського Союзу в цілому, спрямована на підтримку та допомогу сільськогосподарському виробництву, стимулювання розвитку сільських територій. І хоча спостерігається незначна тенденція щодо скорочення державних субсидій (табл. 4.1), їх обсяг є значним; в останні роки він складає в середньому близько 12 відсотків валової продукції сільського господарства.

Проте, в окремих господарствах субсидії сягають 30 відсотків вартості валової продукції, що вже передбачає беззбиткове її виробництво. Необхідно зазначити, що система державної підтримки є складною; ні фермер, ні управлінський апарат великого підприємства самостійно не зорієнтовані в ній. У таких випадках аграрії звертаються до дорадчих служб. Наприклад, на 2001 р. бюджетом передбачалися дотації у розмірі: 750 марок на гектар сільгоспугідь, що не знаходилися в обробітку; 800 марок на гектар при вирощуванні бобових та олійних культур; 600

марок на гектар при вирощуванні зернових; 320 марок на одну корову за умови, що щільність поголів'я становить не більше 1,4 ум. гол на гектар; 0,05 марки на 1 л дизельного пального (а два роки тому -- 0,41 марки), а також дотації на: збереження сінокосів, луків; худобу, що утримується на відкритих пасовищах; спеціальні дотації при відгодівлі свиней з природною солом'яною підстилкою та ін. Крім безпосереднього дотування окремих видів сільськогосподарського виробництва опосередковано держава підтримує та стимулює заходи сільськогосподарських підприємств щодо збереження та поліпшення сільського ландшафту (зокрема: оновлення покрівель; реконструкція і будівництво нових приміщень; будівництво тваринницьких ферм з так званими "соціальними" відділеннями, передбаченими для відпочинку не тільки працюючих, але й сільської молоді, та багато інших програм).

Таблиця 4.1
Валова продукція сільського господарства Німеччини і бюджетні дотації, млн. марок (розраховано за [2])

Показники	1991/ 1992	1995/ 1996	1996/ 1997	1997/ 1998	1998/ 1999	1999/ 2000
Валова продукція	85750	83289	85127	84785	82316	82378
Бюджетні дотації	6438	11033	10860	10551	9811	10013
Частка бюджетних дотацій у валовій продукції, %	8	9	13	12	12	12
Валова продукція без дотацій	79312	72256	74267	74234	72505	72365

Звичайно, така система державної підтримки неоднозначно оцінюється як західними вченими, так і практиками. З одного боку, вона є дуже складною, потребує багато зусиль на дотримання всіх вимог при отриманні субсидій; з іншого ж боку, після отримання допомоги підприємство мов би попадає у залежність від держави (так оцінюють ситуацію деякі практики). Проте, неоднозначним, на наш погляд, є те, що без такої державної

підтримки ситуація в сільському господарстві Німеччини була б зовсім іншою. Реалізуючи таку аграрну політику, уряд Німеччини, як і ЄС в цілому та інші розвинені країни, сприймають сільське господарство як галузь, що забезпечує продовольчу та національну безпеку країни.

Необхідно зазначити, що одним із визначальних факторів ефективного господарювання є менеджмент підприємства, що у відповідності із змінами має адаптуватися до вимог ринку. При цьому важливою умовою досягнення високих результатів для колективу є формування однієї команди однодумців не лише серед управлінців, але й з числа всіх працюючих. Взаємовідносини керівник-підлеглий замінили на партнерські, що значно зменшило проблеми між менеджментом та власністю, які часто виникають при визначенні розміру дивідендів та інвестицій у виробництво. На етапі становлення нових підприємств на зборах засновників одноголосно приходили до висновку, що працювати так більше не можна (якщо необхідно досягти кращих результатів). Чисельність працюючих необхідно було значно скоротити. Наприклад, із 832 працівників у 1990 р. (на момент створення ТОВ "Остерланд") зараз працює 150 чол. і 20 учнів-стажистів, які забезпечують обробіток 4112 га сільгоспугідь, утримання: 2000 гол. ВРХ, у т.ч. 650 корів; 5000 свиней, у т.ч. 350 свиноматок; 1500 кв. м парників для вирощування квітів та овочів, садівництво, а також функціонування восьми власних магазинів, ремонтної майстерні, відділення столярів, мулярів, утримання житлового фонду (122 квартири), промисловий обробіток та переробку м'яса та ін. Звичайно, звільнення працюючих компенсувалося як новою технікою, так і новими управлінськими підходами. Управлінський апарат налічує десять чоловік, але у напружені періоди роботи вони виконують усю необхідну роботу (наприклад, при висаджуванні розсади, посівах чи збиранні врожаю),

відчуваючи відповідальність. Це ТОВ має 599 засновників, з яких 100 працюють у господарстві. Для оперативного управління (проведення зборів, прийняття рішень, консультацій з поточних питань) обрали 25 найбільш активних уповноважених, які представляють інтереси інших 574 засновників. Однак, жоден з засновників не володіє більше двома відсотками статутного капіталу. Звичайно, остаточні рішення приймає виконавчий директор товариства, але вони зумовлюються необхідністю стратегічного управління підприємством. Що стосується поточної діяльності керівників підрозділів, працівників, то вони не чекають вказівок, а самостійно приймають рішення, за які потім і відповідають. Діяльність працівників, а також усі соціально-трудові відносини регламентуються трудовими угодами.

Мотивація працівників сільгосп підприємств формується, як правило, в залежності від результатів господарювання. Проте, основною її частиною виступає заробітна плата, яка визначається для робітників погодинно, а для керівників – через посадові оклади. Наприклад, у сільськогосподарському кооперативі “Гінсдорф” у тваринництві передбачаються преміальні доплати за підвищення продуктивності корів, однак перевиробництво молока є небажаним, тому що до підприємства за умови перевищення квоти застосовуються штрафи у розмірі 0,5 марки за 1 л. Робочий день у господарстві чітко не визначений. У разі перевищення робочого часу у напружені періоди робіт, як правило, ніяких доплат не проводять, а ці години додають до відпустки або як відгули у зимовий період. Крім заробітної плати, працівники-засновники отримують дивіденди, розмір яких може часто змінюватися, оскільки зумовлюється прибутком та величиною внеску. Так, у перші роки деякі підприємства їх зовсім не виплачували, навіть свідомо, за згодою, зменшували оплату праці

працюючих (сільськогосподарський кооператив “Барнштедт”) для того, щоб більше інвестувати у виробництво. Таким чином, розмір дивідендів може становити як 5-8 відсотків, так і доходити до 100 відсотків. Третьою складовою мотиваційного механізму виступає орендна плата за землю, яка у відповідності із зростаючим попитом на землю з року в рік підвищується, а також залежить від якості ґрунту. Наприклад, якщо у 1993 р. вона складала в середньому 200 марок на гектар, то у 2001 р. у землі Саксонія-Ангальт – вже близько 500 марок на гектар (5-6 марок за один баллогектар). Для порівняння: у Баварії орендна плата складає близько 800 марок за гектар.

Збільшення сільськогосподарських угідь сприймається як одна із стратегій управління підприємством та вирішальна умова функціонування його у майбутньому. Сільськогосподарські підприємства східних земель Німеччини мають кращі результати господарювання порівняно із західними у першу чергу завдяки дії ефекту розмірності. Саме тому потрібна велика робота, щоб залучити орендодавців землі до підприємства. Як правило, кожне велике підприємство для ведення договірної роботи та моніторингу ринку землі має у своєму штаті таку відповідальну особу. Законодавством ФРН термін довгострокової оренди землі обмежується 12 роками (з метою недопущення монополізму у землекористуванні). Однак, у відповідності з рішенням володаря землі, оренда може бути укладена і на більш тривалий термін, як це має місце у ТОВ “Остерланд” – до 2023 р. Це стало можливим завдяки доброму іміджу підприємства, стабільним результатам господарювання, ефективному менеджменту, основним принципом якого, за визначенням керівника, є його соціальна орієнтація. Необхідно також зазначити, що збільшення власної землі не є самоціллю жодного з відвіданих нами підприємств. В середньому частка власної

землі (що знаходиться у власності засновників) у структурі сільгоспугідь великих підприємств складає 3-4 відсотка.

Значна увага при управлінні виробництвом приділяється його диверсифікації, що знижує ризики ведення окремих виробництв і промислів, а також забезпечує підвищення рівня зайнятості працюючих. Усі великі ефективно функціонуючі підприємства поєднують рослинництво і тваринництво, утримують власну базу для ремонту техніки, проведення будівельних робіт, організують власну переробку продукції, мають власні магазини, хоча й організують продаж і безпосередньо з “двору”; більшість має великі зерносховища на 50-60 тис. тонн, заправки на 50-70 тис. літрів пально-мастильних матеріалів, свої готелі, кафе, ресторани та ін. При цьому, з метою зниження рівня оподаткування від діяльності підприємства та отримання дотацій більшість підрозділів є відокремленими організаційно, економічно та юридично, тобто всередині кооперативу можуть функціонувати його дочірні підприємства, зокрема ТОВ або командитні товариства. Наприклад, сільськогосподарський кооператив “Гляйна” має два своїх готелі (як ТОВ і командитне товариство), а заправка і магазин виділені в окреме ТОВ, що дозволяє відокремити види діяльності, знизити рівень оподаткування, а також отримувати субсидії від держави для сільськогосподарського виробництва. Ведення бухгалтерського обліку здійснюється по кожному з дочірніх підприємств, але за підсумками року у головному підприємстві складають зведений консолідований баланс. Крім диверсифікації власного виробництва, безпосередньо сільськогосподарські підприємства інтегруються з підприємствами переробки та стають їх співвласниками (молокозавод, асоціація “Зюдцукор”, винні заводи, агрохімічні підприємства). Прийняття таких рішень потребує від керівників ґрунтовних економічних і правових

знань, підприємницького ризику, новаторського підходу, сміливості, а головне – бажання досягати успіху.

Важливе значення також має удосконалення організації, технології виробництва. Звичайно, велику роль при цьому відіграють значні інвестиції у виробництво (наприклад, в “Остерланд” за десять років вони склали 25 млн. марок), але більш важливим є готовність до сприйняття інновацій як у виробництві, так і в управлінні. Кардинальні зміни при утриманні худоби (переведення її у реконструйовані, відкриті для продування, з безприв’язним утриманням приміщення; формування груп корів різної продуктивності) знизило рівень захворюваності тварин та в цілому витрати на їх утримання; домінуючим для всіх підприємств є застосування безполицевого обробітку ґрунту, проведення захисту рослин та внесення добрив на основі результатів супутникового моніторингу (сільськогосподарський кооператив “Гінсдорф”) та ін.

Для того, щоб запровадження інновацій було ефективним, необхідні зміни у свідомості, знаннях людей. Також приділяють значну увагу формуванню організаційної культури, підвищенню кваліфікації кадрів через перенавчання, оволодіння новими навиками (для самостійного обслуговування нового устаткування зерноприймального пункту не тільки водіями, а також і управлінцями), проведення спільних заходів відпочинку (день відкритих дверей, день урожаю, свято літа та ін.). Сприйняття людського капіталу як найціннішого ресурсу в усіх підприємствах дає відповідну віддачу: висока продуктивність праці, самосвідомість, самодисципліна і висока якість виконуваних робіт.

Актуальною проблемою для східнонімецьких сільгоспідприємств, як і в цілому для України, є проблема управління збутом продукції. В умовах жорсткої конкуренції серед вітчизняних товаровиробників (від зарубіжних конкурентів захищають спеціальні програми

ЕС) сільськогосподарські підприємства віддають перевагу надійним партнерам, навіть реалізуючи продукцію за дещо зниженими цінами, але найважливішим для більшості з них є стабільність і впевненість у майбутній співпраці, ніж короткострокова вигода. Саме тому вважається і ризиковим, і одночасно гарантом успіху укладання угоди на реалізацію зерна пшениці чи рапсу врожаю наступного року. Що стосується переробки молока, то надійними є великі підприємства, які, на відміну від деяких українських молококомбінатів, не змінюють закупівельну ціну на молоко в залежності від пори року (вона становить 0,61-0,62 марок за літр). Для того, щоб утриматися на ринку, сільськогосподарські підприємства вимушені іноді реалізовувати свою продукцію власної переробки під торговою маркою інших, більш відомих фірм, користуючись їх маркетинговими дослідженнями та системою логістики, втрачаючи при цьому значні кошти, але зберігаючи своє виробництво і робочі місця. Важливим для успіху є вивчення кон'юнктури ринку та відчуття того, що потребує споживач. Наприклад, виробництво картоплі в Німеччині за останні десять років значно знизилося, а підприємства, що зберегли картоплесховища і підтримували оновлення сортів, зараз отримують значні доходи.

Звичайно, великий вплив на управління збутом має квотування, що застосовується для молока, цукрового буряка, соняшника. Володіння квотами на виробництво продукції значною мірою вирішує проблему її збуту та є значним нематеріальним активом. Щоправда, застосування такого механізму останнім часом зазнає критики і є не зовсім прийнятним безпосередньо для сільськогосподарських виробників, оскільки існування ринку квот, де їх можна продати чи придбати, створює ситуацію формування "доярів на дивані". На нашу думку, створення такої

системи управління збутом продукції через квотування для нашої країни є неприйнятним.

Слід зауважити, що сільськогосподарські підприємства Східної Німеччини також мають значні проблеми, які інколи зумовлюють значні збитки (наприклад, два останніх засушливих літа, весняні затоплення, хвороби великої рогатої худоби, різке падіння цін на свинину та ін.), але бажання працювати, досягати успіху, єдність у подоланні кризи забезпечує високі результати. Проблема старих боргів ще тих господарств, правонаступниками яких є деякі існуючі підприємства, до цього часу є невирішеною. Деякі з них частково, повільно погашають заборгованість, сплачуючи, наприклад, до десяти відсотків прибутку, а інші свідомо утримуються від цього, сподіваючись, що держава їх спише.

Таким чином, вивчення досвіду функціонування сільгоспідприємств Східної Німеччини показало, що, незважаючи на деякі відмінності систем управління ними, основними визначальними факторами їх успіху є: державне регулювання та підтримка розвитку сільського господарства, формування стратегії розвитку підприємства, адаптація структур управління до ринкових умов господарювання, управління збутом продукції, диференціація виробництва, готовність до сприйняття інновацій, а головне – турбота про людський капітал, його відтворення, накопичення та розвиток, що в кінцевому рахунку забезпечує поступальний розвиток суспільства.

5. ОСОБИСТІ ПІДСОБНІ ГОСПОДАРСТВА НАСЕЛЕННЯ ЯК ОСНОВА ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

5.1. СУТНІСТЬ ТА КЛАСИФІКАЦІЯ ОСОБИСТИХ ПІДСОБНИХ ГОСПОДАРСТВ НАСЕЛЕННЯ

Особисті підсобні підприємства вже тривалий час являють собою обов'язковий атрибут життя і побуту переважно сільських сімей як в Україні, так і в інших країнах СНД. Водночас, проведення аграрної реформи і поглиблення економічної кризи сприяли стрімкому розвитку особистих підсобних господарств, перетворенню їх на могутніх виробників сільськогосподарської продукції, здатних у деяких аспектах діяльності конкурувати із суспільним сектором сільськогосподарського виробництва.

Головним мотивом, що є визначальним при створенні та розвитку особистих підсобних господарств населення, є необхідність задоволення потреб сім'ї у продуктах харчування. Проте, в сучасних умовах зростає роль особистого підсобного господарства і як товарного виробництва, оскільки оплата праці в суспільному секторі не забезпечує гідного рівня життя. Саме тому особисті підсобні господарства для більшості населення країни до останнього часу виступали своєрідним гарантом виживання, самозабезпечення завдяки стабільному виробництву (головним чином, продуктів харчування), незалежно від процесів, що відбуваються в економіці і країні в цілому.

Дослідження економічних аспектів розвитку особистих підсобних господарств сільського населення ще на початку ХХ ст. знаходились у центрі уваги відомих економістів (С.Г. Струмилін, А.В. Чайнов, Г.І. Шмельов та ін.). З набуттям незалежності в Україні та розвитком приватного господарювання всебічна увага до становлення особистих господарств населення приділялася відомими українськими

вченими: В.С. Дієсперовим, П.Т. Саблуком, П.М. Макаренком, О.М. Шпичаком та ін.

Разом з тим, відомі нам наукові характеристики особистих підсобних господарств не можна вважати повними і достатніми (вичерпаними), оскільки в сучасних умовах їх сутність і значення змінюються, що зумовлює необхідність адекватного розуміння їх сутності та ефективності господарювання.

Перш ніж вести мову про значення особистих підсобних господарств населення у формуванні, розвитку та використанні людського капіталу, необхідно визначитися з термінологією і розумінням деяких категорій, а саме: особисте підсобне господарство, домашнє господарство, домогосподарство, господарства населення, сім'я.

Поняття особистого підсобного господарства у вітчизняній науковій літературі тривалий час застосовувалося для характеристики діяльності сім'ї для забезпечення її продуктами харчування. Впродовж всього радянського періоду, майже до розпаду Радянського Союзу, у статистичних даних зазначалася кількість зайнятих в особистому підсобному господарстві як таких, хто не був задіяним у суспільному секторі виробництва. В одному з останніх довідкових видань радянського періоду виявляється тенденція скорочення зайнятих в ОІП до початку "перебудови", а потім – тенденція деякого зростання: з 3,8 відсотків всього населення у 1970 р. до 2,3 і 3,0 відсотків, відповідно, у 1986 р. і 1988 р. [106, с. 393].

З початком формування ринкових відносин і з поглибленням аграрної кризи кількість особистих підсобних господарств стрімко збільшувалась, а кількість зайнятих, як і обсяги виробництва, зростала. Вони стали основними товаровиробниками по більшості видів сільськогосподарської продукції. Це зумовило збільшення наукового інтересу до сутності і розуміння особистих підсобних підприємств не лише в країнах з транзитивною

економікою, де розвиток особистих підсобних господарств населення набув всеохоплюючого масштабу, але й у розвинених країнах.

Характеризуючи сутність особистого підсобного господарства в Україні та інших країнах пострадянського простору, ми сприймаємо і розглядаємо його як форму організації самозабезпечення сім'ї всім необхідним для задоволення матеріальних і нематеріальних її потреб. Таке розуміння виходить з того, що ведення особистого підсобного господарства здійснюється завдяки особистій праці окремого громадянина чи членів його родини з метою виробництва сільськогосподарської продукції та задоволення своїх потреб у продуктах харчування та інших потреб.

На думку інших авторів, особисте підсобне господарство є формою виробництва продуктів, отримання доходів і відтворення особистої власності [39, с. 11].

Характеризуючи сутність особистого підсобного господарства у тому вигляді, в якому воно існує в Україні, а також у деяких інших країнах пострадянського простору, можна зазначити, що зарубіжними вченими-економістами воно сприймається з різних точок зору, зокрема як система життєзабезпечення, виробництво для задоволення потреб селянина та його сім'ї у продуктах харчування, формування доходу для покриття мінімальних життєвих потреб працівника, життєвий стандарт мінімального рівня (забезпечення елементарних потреб життя) [206]. На одній із веб-сторінок Інституту перекваліфікації і досліджень університету м. Трієр (Німеччина) зазначається, що підсобне господарство – це плавна стратегія виживання в умовах глобального капіталізму [206, с. 1].

Виходячи з економічного стану більшості країн Центральної та Східної Європи, деякі зарубіжні вчені характеризують особисті підсобні господарства як важливу індивідуальну стратегію його виживання [186, с. 68].

Що стосується поняття домогосподарства, то воно є більш широким. Якщо термін особистого підсобного господарства не застосовувався для характеристики ведення господарства сім'єю у міських поселеннях, то застосування поняття домогосподарства у цьому випадку є поширеним і правомірним. Сучасна офіційна статистика якраз і застосовує цей термін при обслідуваннях життя населення України та оперує ним у своїх аналітичних матеріалах.

У деяких наукових виданнях автори застосовують поняття особистого підсобного господарство населення, господарства населення і домогосподарства, не розмежовуючи ці терміни [114].

Домашнє господарство – це група людей, які об'єднані між собою спільними завданнями, місцем проживання, бюджетом та, звичайно, родинними зв'язками.

Що стосується розуміння сім'ї, то це також група людей, яка об'єднана спільністю родинних зв'язків, має спільний бюджет, хоча й необов'язково мешкає під одним дахом [207, с. 2].

Аналізуючи наведені визначення, А.Н. Олійник зазначає, що діяльність сім'ї охоплює широку сукупність вимірів: біологічних, демографічних, психологічних, соціальних та ін. У той же час, ведення домашнього господарства здійснюється з орієнтацією сім'ї на одну із сфер її діяльності – економічну. На його думку та виходячи з розвитку інституційного аналізу, домашнє господарство – це група людей, об'єднаних спільним завданням відтворення людського капіталу, місцем проживання, бюджетом і сімейно-родинними зв'язками [111, с. 377].

Як бачимо, він формулює основну мету ведення домашнього господарства, причому незалежно від його місця розташування – в сільській чи міській місцевості; і в цьому ми повністю розділяємо його думку. Важливим також є зауваження, що саме в сучасних умовах розвитку

економіки основним завданням домогосподарства є відтворення людського капіталу.

На нашу думку, відмінності між поняттями сім'ї і домогосподарства якраз і полягають у тому, що домогосподарство (особисте підсобне господарство) включає в себе групу осіб, які, крім виконання ними обов'язкових суспільних завдань чи функцій (праця, навчання чи перебування на пенсії), опікуються додатковим веденням виробництва щодо самозабезпечення, відтворення людського капіталу. Що стосується місця проживання членів домогосподарства під одним дахом, то це є в більшості своїй переважаючою характеристикою.

Проте, в сучасних умовах можна спостерігати також ведення спільних домогосподарств групами осіб, що проживають окремо, але є обов'язково пов'язаними між собою родинними стосунками. Результати ведення таких домогосподарств використовуються всіма особами, незалежно від їх місця проживання та фінансової відокремленості. Це стосується ведення домогосподарств батьками та їх дітьми, які мешкають окремо, або окремо проживаючими членами однієї родини. Як відомо, міграційні процеси в умовах транзитивної економіки завжди посилюються.

Ще на початку ХХ ст. А.В. Чаяновим були наведені характеристики та особливості ведення селянських господарств. Так, він виділяв їх одночасно як господарства підприємницького типу, в яких господар наймає самого себе як працівника та як організаційну форму, в якій зовсім були відсутні категорії найманої праці і заробітної плати [158, с. 37].

Відомо, що ще на початку 20-30-х рр. ХХ ст. у науковій літературі і політичних колах значна увага приділялася диференціації селянських господарств, характеристик їх окремих груп. Водночас, інколи теоретичні висновки зумовлювали дуже тяжкі наслідки у практичній діяльності.

Деякі так звані “аграрники-марксисти” (Кріцман, Гайстер, Немчинов) пропонували розділити селянські господарства на чітко обмежені ортодоксальні групи: кулаків, середняків і бідняків [158, с. 41]. При застосуванні такого роду диференціації з політичною метою без урахування великої кількості особливостей вона виявлялася для більшості селян вирішальною, що завершувалася розкуркулюванням, засиланням у віддалені місця, арештами і засудженнями.

У свій час А.В. Чаянов виділив шість основних типів селянських господарств. В основу цієї класифікації були покладені джерела формування доходів та сфери застосування праці [157, с. 99; 205]:

1. Класичне “кулацьке” господарство, доход якого формується за рахунок кредитного відсотка та орендної плати (за інвентар та землю).

2. Господарство, що отримує підприємницький доход від застосування найманої праці.

3. Селянське господарство, що засноване на праці чисельної сім’ї, і тільки інколи вимушено застосовувати найману працю.

4. Господарство, що не наймає робочої сили ззовні і не надає своєї робочої сили другим господарствам.

5. Селянські господарства, які можуть наймати частину своєї робочої сили в інших господарствах.

6. Пролетарські господарства, в яких доход формується виключно від продажу своєї робочої сили.

В сучасній науковій літературі також застосовуються різні методичні підходи до диференціації особистих господарств населення. Так, основними критеріями при цьому може виступати чисельність сім’ї, джерела коштів для існування, розмір сукупного доходу сім’ї та ін. Важливими критеріями для класифікації особистих підсобних господарств населення можуть також виступати:

- спеціалізація особистого підсобного господарства (у рослинництві: зерно, картопля, овочі, фрукти та ягоди, вирощування квітів; у тваринництві: молоко, відгодівля свиней, великої рогатої худоби, м'ясо птиці, яйця та ін.);
- розмір земельної ділянки;
- орієнтація особистого підсобного господарства на різні ринки збуту своєї продукції (повне споживання продукції, часткове споживання з реалізацією на ринку її надлишку, незначне споживання продукції з переважною її реалізацією на ринку).

Не претендуючи на вичерпність і категоричність висновків, суджень, спробуємо охарактеризувати та класифікувати особисті підсобні господарства сільського населення України з огляду на зазначені критерії:

- перша група – господарства з найбільш слабким потенціалом; у своєму складі мають одного-двох непрацюючих пенсіонерів; володіють 0,25-0,6 га землі; характерна широка спеціалізація; виробництво продукції здійснюється з метою задоволення власних потреб у продуктах харчування; особисте підсобне господарство є важливим джерелом існування додатково до пенсії;
- друга група – господарства з середнім потенціалом; у своєму складі мають двох-трьох осіб зрілого і похилого віку переважно працюючих; володіють 0,5-1,0 га землі; виробництво продукції широкої спеціалізації; ведення господарства здійснюється з метою повного самозабезпечення сім'ї продуктами харчування та часткової реалізації їх на ринку (інколи – на місці, або вздовж доріг); доход від особистого підсобного господарства є додатковим джерелом поповнення сімейного бюджету та підвищення забезпеченості сім'ї;
- третя група – господарства з високим потенціалом, які у своєму складі мають осіб молодого та середнього віку, а також їх дітей чи батьків; обробляють 0,6-2,0 га землі; більш глибоко виражена спеціалізація

виробництва; головною метою ведення таких господарств є орієнтація їх на реалізацію продукції для задоволення зростаючих матеріальних і духовних потреб усіх членів сім'ї.

Слід зазначити, що ведення особистого підсобного господарства є притаманним також значній частині міського населення країни. На початок 2001 р. 46,7 відсотків домогосподарств у міських поселеннях мали у користуванні земельні ділянки, тобто вели особисте підсобне господарство. Звичайно, головною відмінністю їх є розмір оброблюваної ділянки (від 0,05 до 0,25 га). Середня площа землі, яку використовує одне домогосподарство у міських поселеннях України, становить 11,1 сотки.

Незважаючи на такий їх розмір, ці господарства значною мірою задовольняють потреби населення в овочах і фруктах, а також є для більшості незайнятого (безробітного) населення практично єдиним джерелом виживання (з урахуванням мізерних виплат по безробіттю).

Таким чином, особисті підсобні господарства міського населення також можуть бути представлені двома групами:

- перша група – господарства населення, що проживає у комунальних квартирах, має дачні ділянки розміром 0,05-0,1 га, вирощує овочі і фрукти переважно для особистого споживання;
- друга група – господарства населення, що мешкає в місті та передмісті у приватних будинках; земельні ділянки складають 0,08-0,25 га; спеціалізуються на виробництві ранніх овочів, фруктів, ягід, яєць, молока кіз, вирощуванні квітів; орієнтація таких господарств на часткове споживання та реалізацію на ринку значної частини продукції.

Таким чином, в аграрній сфері України господарства населення представлені широким спектром їх різновидів як за розмірами, спеціалізацією, рівнем товарності, чисельністю зайнятих, ефективністю господарювання, так і

різними можливостями щодо відтворення, накопичення і розвитку людського капіталу. Проте, важливе значення при цьому має ефективність ведення особистих господарств населення.

5.2. ЕФЕКТИВНІСТЬ РОЗВИТКУ ОСОБИСТИХ ПІДСОБНИХ ГОСПОДАРСТВ

Реформування аграрного сектора економіки і створення організаційно-правових формувань на засадах приватної власності на землю значно вплинули на становлення та розвиток особистих підсобних господарств в Україні. В умовах затяжної економічної кризи, що була характерною для економіки країни в останнє десятиріччя, особисті підсобні господарства служили гарантими самозабезпечення і виживання більшої його частини, перетворившись на стабільних товаровиробників деяких видів сільськогосподарської продукції і одночасно – конкурентів сільськогосподарських підприємств суспільного сектора.

Ведення особистого підсобного господарства передбачає використання земельних ділянок для вирощування сільськогосподарських культур та утримування худоби, птиці, бджіл. Так, на початку 2000 р. в Україні 97,7 відсотків домогосподарств у сільській місцевості мали земельні ділянки та оброблювали їх, а 86,6 відсотків утримували худобу, птицю, бджіл. Середній розмір земельної ділянки, яку використовує одне домогосподарство в сільській місцевості, у 2000 р. складав 76,3 соток.

Слід зазначити, що ведення особистого підсобного господарства є притаманним також значній частині міського населення країни. На початку 2000 р. 46,7 відсотків домогосподарств у міських поселеннях країни мали у користуванні земельні ділянки, а 18 відсотків також займалися тваринництвом. Звичайно, головною їх

відмінністю є розмір оброблюваної ділянки (від 0,05 до 0,25 га). Середня площа землі, яку використовує одне домогосподарство у міських поселеннях України, складає 11,1 соток.

Таким чином, наведені дані підтверджують тезу про те, що особисті підсобні господарства є своєрідним обов'язковим атрибутом життя і побуту переважної частини населення країни (62,6 відсотків усіх домогосподарств), заслуговують на визнання їх та дослідження результатів діяльності [113].

Головним мотивом, що є визначальним при створенні і розвитку особистих підсобних господарств, є необхідність задоволення потреб сім'ї у продуктах харчування. Проте, як ми вже зазначали, в сучасних умовах зростає роль особистого підсобного господарства і як товарного виробництва, оскільки оплата праці в суспільному секторі до останнього часу не забезпечувала населенню пристойного рівня життя. Ведення особистих підсобних господарств забезпечує збереження людського капіталу, особливо в сільських поселеннях.

Цікавими, на наш погляд, є дані про розподіл земельної площі особистих підсобних господарств за видами її використання та зв'язок цього з розмірами земельної ділянки. Так, у 2000 р., за даними вибіркового обстеження умов життя домогосподарств України, для вирощування продукції лише на власні потреби використовується 42,2 відсотків земельної площі особистих підсобних господарств в сільській місцевості та 86,4 відсотків площі в міських поселеннях, а з метою вирощування продукції для власних потреб і продажу – відповідно, 21,7 відсотків в сільській місцевості і 3,5 відсотків міських поселеннях. Разом з тим, середня площа земельної ділянки особистого підсобного господарства, що використовується для вирощування продукції лише для задоволення власних потреб, в сільській місцевості складає 37,8 соток, а у

міських поселеннях – 10,2 соток. Можливість ведення особистого підсобного господарства як товарного виробництва зумовлюється також розмірами земельної ділянки. Так, середня площа земельної ділянки особистого підсобного господарства для вирощування продукції з частковою її реалізацією на ринку складає вже 82,7 соток в сільській місцевості та 20,2 соток у міських поселеннях. І лише наявність незначної площі земельної ділянки, що знаходиться у веденні окремого домогосподарства, зумовлює її використання лише для відпочинку: в середньому сім соток для сімей, що проживають у сільській місцевості, та 4,2 сотки – у міській місцевості [113, с. 39].

Слід зазначити, що виробництво валової продукції сільського господарства України за останнє десятиріччя перейшло з господарств суспільного сектора у господарства населення та склало у 1999 р. 59,8 відсотків її вартості у співставних цінах 1996 р. (табл. 5.1).

Таблиця 5.1

Структура виробництва валової продукції сільського господарства за категоріями господарств, %

Види сільгосппродукції	Сільгосппідприємства			Господарства населення		
	1990 р.	1996 р.	1999 р.	1990 р.	1996 р.	1999 р.
Всього продукції, у т.ч.:	70,6	45,4	40,2	29,4	54,6	59,8
рослинництва	75,3	48,2	46,9	24,7	51,8	53,1
тваринництва	65,8	41,8	32,1	34,2	58,2	67,9

При цьому площа сільськогосподарських угідь, що знаходилася в землекористуванні господарств населення у 1998 р., становила 16,8 відсотків, а в сільськогосподарських підприємствах суспільного сектора – 83,2 відсотків. Згідно з прогнозом уряду України, у 2000 р. близько 70 відсотків сільськогосподарської продукції в Україні буде вироблено в особистих підсобних господарствах населення.

Що стосується виробництва окремих видів сільськогосподарської продукції, то особисті підсобні господарства населення для більшості її видів стали основними виробниками (крім виробництва зерна, цукрових буряків та насіння соняшнику) (табл. 5.2).

Таблиця 5.2

Структура виробництва основних видів сільськогосподарської продукції України за категоріями господарств, %

Види культур	С.-г. підприємства			Фермерські господарства			Особисті підсобні господарства		
	1990	1995	1999	1990	1995	1999	1990	1995	1999
Зерно	97,2	90,4	85,3	-	1,5	2,7	2,8	8,1	12,0
Цукрові буряки	100,0	95,2	86,8	-	2,2	3,2	-	2,6	10,0
Соняшник	97,6	92,6	87,8	-	3,0	6,4	2,4	4,4	5,8
Картопля	28,6	4,1	1,3	-	0,1	0,2	71,4	95,8	98,5
Овочі	73,1	26,9	16,8	-	0,4	0,9	26,9	72,7	82,3
М'ясо всіх видів, у т.ч.:	71,1	47,9	27,9	-	0,4	0,3	28,9	51,7	71,8
свинина	56,7	24,9	12,3	-	0,3	0,6	43,3	74,8	87,1
Молоко	75,9	54,3	35,1	-	0,6	0,7	24,1	45,1	64,2
Яйця	62,2	44,3	37,0	-	0,1	0,1	37,8	55,6	62,9
Вовна	88,9	69,8	44,7	-	-	-	11,1	30,2	55,3

Дані тенденції притаманні окремим регіонам країни, у т.ч. і Сумській області, на прикладі якої ми проводили більш детальний аналіз діяльності особистих підсобних господарств.

Дослідження також показали, що у 1990-1999 рр. в особистих підсобних господарствах виробництво продукції рослинництва значно виросло, однак в основному тільки за рахунок екстенсивного фактора – збільшення посівних площ.

Зниження врожайності усіх без винятку сільськогосподарських культур зумовлено багатьма факторами, серед яких:

- зниження обсягів мінеральних добрив, що вносилися на поля сільськогосподарськими підприємствами (у 1990 р. в області було внесено 147 кг діючої речовини у розрахунку на гектар сільськогосподарських угідь, а у 1999 р. – тільки 17 кг діючої речовини). Цей фактор є важливим, оскільки збільшення площ особистих підсобних господарств відбувається за рахунок відведення земель сільськогосподарських підприємств суспільного сектора. Так, тільки за 2000 р. площа особистих підсобних господарств населення в Сумській області зросла на 6,4 тис. га;
- несприятливі погодні умови 1998-1999 рр.;
- недостатня кількість і зношеність сільськогосподарської техніки в аграрних підприємствах не сприяла проведенню сільськогосподарських робіт в особистих підсобних господарствах в оптимальні терміни;
- зниження кількості агротехнічних прийомів при вирощуванні сільськогосподарських культур через високі ціни на пально-мастильні матеріали.

У структурі посівів в особистих підсобних господарствах населення (табл. 5.3) з'явилися нові культури – ячмінь і цукровий буряк. Проте, найбільшу питому вагу (майже 63 відсотка) продовжує займати картопля, яка історично вирощувалася переважно в північних районах України. Значне зростання відбулося і по зернових культурах – вони займають майже четверту частину площі. Одночасно із збільшенням площі під вирощування овочевих культур їх частка в структурі посівів залишається майже постійною – близько дев'яти відсотків.

Таблиця 5.3

Структура посівних площ в особистих підсобних господарствах населення Сумської області, %

Види культур	1990 р.	1995 р.	1999 р.	Площа 1999 р. у % до 1990 р.
Зернові, всього	8,5	20,9	24,0	469
у т.ч. озимі	1,6	6,1	7,3	754
ярові	6,9	14,8	16,7	402
Кукурудза на зерно	4,1	3,1	1,7	68
Просо	0,3	0,1	0,2	100
Гречка	-	0,6	0,4	1333
Зернобобові	0,6	0,4	0,3	75
Картопля	77,6	62,8	62,6	133
Цукровий буряк	-	1,7	1,6	1800
Овочі	8,0	9,9	8,7	158
Соняшник	0,9	0,5	0,5	100

Слід зазначити, що виробництво картоплі та овочів, яке є відносно більш трудомістким, в останні роки практично перейшло у приватний сектор. Так, у 1999 р. в Сумській області в особистих приватних господарствах населення було вироблено 94 відсотків загального обсягу овочів та 98 відсотків картоплі. Проте, у 1999-2000 рр. деякі нові організаційно-правові формування, економічно обґрунтовуючи свої виробничі програми, повертаються до виробництва найбільш вигідних видів продукції. Так, ТОВ "Агрофірма "Червоносільська" Сумського району Сумської області, відроджуючи попередню спеціалізацію, у 1999 р. з кожного гектара овочевих насаджень отримало по 2300 грн. чистого прибутку.

Структура посівних площ в особистих підсобних господарствах населення Сумської області незначно відрізняється від середнього показника по Україні. За досліджуваний період виявлена тенденція збільшення площ для виробництва зернових культур і соняшнику, які є найбільш високорентабельними.

За останнє десятиріччя швидкими темпами виросло поголів'я худоби в особистих підсобних господарствах. В

цілому по Україні поголів'я корів у приватному секторі зросло на 34,2 відсотків, свиней – на 14,9 відсотків, овець та кіз – на 33,8 відсотків, коней – більш ніж у десять разів, а в господарствах суспільного сектора поголів'я тварин зменшилось, відповідно, у 2,5, 3,5, 8,7 та 1,8 разів [39, с. 5].

В особистих підсобних господарствах населення Сумської області поголів'я худоби за досліджуваній період також збільшилось (табл. 5.4). Найбільшими темпами збільшувалося поголів'я коней (у 23 рази), кількість бджолосімей (більш ніж у 2,5 разів), корів (на 18 відсотків), великої рогатої худоби (на 11 відсотків в цілому). Останнє зумовлено можливістю використання відносно високоякісних природних пасовищ області, територія якої розміщується в зоні Лісостепу та Полісся. Одночасно утримання свиней та птиці зумовлює необхідність використання значної кількості концентрованих кормів, джерелами яких до останнього часу виступали переважно колективні сільськогосподарські підприємства.

Таблиця 5.4

Поголів'я худоби та птиці в особистих підсобних господарствах населення Сумської області, тис. гол.

Види худоби	1990 р.	1995 р.	2000 р.	2000 р. у % до 1990 р.
Велика рогата худоба	84,7	95,8	94,0	111,0
у т.ч.: корови	72,0	83,8	85,1	118,2
Свині	228,3	251,5	225,2	98,6
Вівці та кози	33,5	54,7	43,7	129,5
Коні	0,6	6,7	14,3	в 24 рази
Птиця усіх видів	4150,0	3200,0	2597,0	62,6
Кролі	390,0	400,0	272,4	69,8
Бджолосім'ї	62,0	133,4	162,5	262,1

Завершення реформування сільськогосподарських підприємств і виникнення підприємств, заснованих на приватній власності у перспективі, на нашу думку, орієнтуватиме особисті підсобні господарства населення на

виробництво кормів та задоволення потреби в них за рахунок власних можливостей, що деякою мірою може викликати зниження поголів'я худоби (зокрема, свиней та птиці) у господарствах населення. Це зумовлюється також тим, що орендна плата за земельний пай (у розмірі не менше одного відсотка його оцінки), яка за договорами оренди на 2000 р. визначалася в середньому 2-3 ц зерна, не може задовольнити потреби особистого підсобного господарства сільської сім'ї у концентрованих кормах.

Важливим стримуючим фактором розвитку галузі тваринництва в особистих підсобних господарствах залишається диспаритет цін на продукцію рослинництва і тваринництва. Так, у вересні-листопаді 2000 р. зерно пшениці на Сумській товарній аграрній біржі реалізовувалося за ціною 550-750 грн. за тону, тоді як закупівельна ціна м'яса великої рогатої худоби складала близько 600 грн. за 1 ц і 700 грн. за 1 ц свинини. Беручи до уваги тільки витрати кормових одиниць на виробництво 1 ц м'яса (без огляду на інші статті витрат) стає зрозумілим, що вже у 2001 р. рівень товарності виробництва деяких видів продукції тваринництва (м'ясо свиней, птиці) може значно знизитися, а їх виробництво буде здійснюватися для задоволення власних потреб.

Аналізуючи дані у табл. 5.5, можна припустити існування загальної тенденції трансформації особистих підсобних господарств у товарні підприємства. .

Дійсно, у 1990-1999 рр. питома вага продукції особистих підсобних господарств населення (не спожитої, а реалізованої) значно зросла. Це є характерним для всіх без винятку видів продукції, хоча деякі точні дані є відсутніми, зокрема щодо рівня товарності молока. Проте, у 2000 р. можна спостерігати його підвищення, зокрема, через розширення та функціонування більш ніж 1000 комплексних закупівельних пунктів у Сумській області. Це вже забезпечило закупівлю майже 1200 кг молока від

кожної корови, що знаходиться в особистих підсобних господарствах населення Сумської області, а в Роменському, Недригайлівському районах -- по 1600 кг молока від корови.

Таблиця 5.5

Виробництво та реалізація основних видів продукції тваринництва в особистих підсобних господарствах населення Сумської області

Види продукції	1990 р.		1995 р.		1999 р.		Виробництво 1999р. до 1990р., %
	Вироблено	Товарність, %	Вироблено	Товарність, %	Вироблено	Товарність, %	
М'ясо ВРХ, тис. тонн	17,0	22,3	15,6	67,3	19,6	88,8	115,3
Свинина, тис. тонн	40,4	74,0	33,7	78,0	33,7	68,8	83,4
Птиця, тис. тонн	14,1	79,4	6,0	96,7	7,9	94,9	56,0
Вівці та кози, тис. тонн	0,6	66,7	0,6	83,3	0,6	83,3	100,0
Молоко, тис. тонн	222,0	-	261,7	-	274,0	-	123,0
Яйця, млн. шт	305,5	-	200,9	-	201,4	-	65,8
Мед, тонн	1025	-	2974	-	3720	-	362,0

З підвищенням життєвого рівня та збільшенням соціального захисту населення кількість особистих підсобних господарств та обсяги виробництва продукції в них будуть скорочуватися. Безперечно, частина з них дійсно трансформується в міцні товарні селянські господарства, в яких застосовуватимуться сучасні передові технології. Існуючі ж особисті підсобні господарства населення базуються, переважно, на застосуванні ручної, немеханізованої праці і без значного оновлення

матеріально-технічного забезпечення та інших складових виробничого процесу не можуть претендувати в майбутньому на ефективне його ведення.

Чи можна вважати особисті підсобні господарства населення України фактором виходу з кризового стану, що склався в аграрному секторі? Як довго зайнятість населення в особистих підсобних господарствах буде одним із вирішальних факторів формування, збереження та реалізації людського капіталу?

На нашу думку, особисті підсобні господарства слід сприймати як тимчасовий вихід із складного економічного стану для забезпечення зайнятості та виживання більшості сільських і незначної кількості міських сімей. Тільки у процесі заключного етапу процесу реформування аграрного сектора та створення сільськогосподарських підприємств ринкового типу, заснованих на засадах приватної власності, в Сумській області у 2000 р. було звільнено близько 3 тис. чол. Це, безперечно, вплине на рівень безробіття у регіоні (на 1.07.2003 р. у Сумській області він складав 6,4 відсотків), однак при середньому рівні допомоги по безробіттю (49 грн. на місяць) ведення особистого підсобного господарства для більшості осіб є практично єдиним засобом виживання.

Таким чином, особисті підсобні господарства є реальним і поширеним явищем, що має не тільки народногосподарське, а й соціально-економічне значення.

Разом з тим, для забезпечення розвитку особистих підсобних господарств в Україні спробуємо окреслити фактори, які тією чи іншою мірою можуть сприяти цьому. Суть їх полягає в наступному:

- визначення статусу особистих підсобних господарств на законодавчому рівні як форми організації сільськогосподарського виробництва з обов'язковим розмежуванням сутності підсобних і фермерських (селянських) господарств;

- формування механізму пенсійного і соціального захисту зайнятих в особистих підсобних господарствах (як господарів, так і працюючих за наймом);
- розвиток кооперації та інтеграції безпосередньо між особистими підсобними господарствами, а також підприємствами всіх форм власності в об'єднанні зусиль для використання ресурсів, організації переробки продукції, її реалізації та ін.;
- подальший розвиток та вдосконалення функціонування елементів ринкової інфраструктури (аграрні біржі, торгові будинки, дорадчі фірми, сервісні центри, виставки, ярмарки та інше);
- удосконалення технічного і технологічного забезпечення особистих підсобних господарств через виробництво малої техніки, технічних засобів з метою скорочення витрат ручної праці;
- опрацювання механізму державної допомоги розвитку особистих підсобних господарств (поряд з іншими формами господарювання в аграрному секторі) через пільгові ціни для забезпечення нафтопродуктами, пільгове кредитування для одночасного підтримання розвитку окремих сільських регіонів та ін.;
- розвиток консультативного забезпечення на місцях з питань функціонування особистих підсобних господарств.

Разом з тим, розвиток особистих підсобних господарств в Україні, як і в інших країнах СНД, ставши деякою мірою альтернативою суспільному великому сільськогосподарському виробництву, у подальшій перспективі суспільного розвитку та підвищення життєвого рівня населення в сучасному вигляді не зможе з ним конкурувати.

Не можна вважати нормальним, прогресивним явищем те, що 97,7 відсотків сільського та 46,7 відсотків міського населення самостійно вирішують проблему забезпечення

усіма видами продукції, включаючи її вирощування, транспортування, переробку, зберігання.

По-перше, це відволікає зайнятих в особистих підсобних господарствах від участі в суспільному виробництві. По-друге, це зумовлює їх професійну дискваліфікацію (якщо вона раніше була набута), що, відповідно, одночасно спричиняє зниження рівня людського капіталу сільського господарства в цілому. По-третє, це не сприяє розвитку науково-технічного прогресу суспільства в цілому.

Опираючись на закономірності функціонування законів суспільного розвитку, можна прогнозувати, що вони обов'язково зумовлять скорочення кількості особистих підсобних господарств населення, поглиблення їх спеціалізації, збільшення їх розмірів і трансформацію деяких з них у високотоварні фермерські господарства.

5.3. ЗНАЧЕННЯ ГОСПОДАРСТВ НАСЕЛЕННЯ В ІНСТИТУЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ ДЛЯ ФОРМУВАННЯ І РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

Характеризуючи значення особистих підсобних господарств в інституційній економіці для формування та розвитку людського капіталу (особливо це стосується господарств, розташованих у сільській місцевості), то саме вони в умовах низького життєвого рівня значної частини населення забезпечують відтворення людського капіталу сільського господарства, тобто формують надходження для відновлення робочої сили як здібності людського капіталу та забезпечують розвиток його якісних характеристик.

Ми не можемо погодитися з думками деяких вчених про те, що діяльність домашнього господарства є “проекцією” тільки на економічну сферу [110]. Звичайно, роль і значення господарств населення для країн з різним рівнем розвитку економіки є дещо відмінною як через мотиви їх ведення, так і в плані збереження і накопичення людського капіталу.

Так, для домогосподарств у командній економіці переважаючими мотивами його ведення були економічні (тільки додаткове виробництво деяких видів продукції і незначні надходження до бюджету). Однак, в сучасних умовах перехідної економіки ведення домашнього господарства в сільській місцевості набуло більш широкого значення, а не тільки економічної доцільності.

Соціальний аспект полягає в тому, що для значної частини сільського населення домашнє господарство стало місцем застосування робочої сили, захисту від невизначеностей перехідного періоду, можливістю бути потрібним як особистість. Домогосподарство забезпечує відтворення людського капіталу не тільки з позиції повернення матеріальних витрат, необхідних для цього, але й з позиції соціального значення – формування його якісних характеристик. Домогосподарство відіграє важливу роль як суб'єкт суспільних соціально-економічних відносин.

В умовах перехідної економіки саме домогосподарства відшкодовують необхідні мінімальні потреби для формування людського капіталу в сільській місцевості. Щоб охарактеризувати повною мірою процес відтворення людського капіталу сільського господарства (рис. 5.1), необхідно зазначити про зміну місця й ролі домогосподарства (особистого підсобного господарства) як в економіці, так і в суспільстві в цілому.

З позиції інституційної економіки спробуємо охарактеризувати роль домогосподарства у формуванні людського капіталу сільського господарства у трьох станах її розвитку: командно-адміністративної, перехідної та ринкової.

В умовах командної економіки особисте підсобне господарство мало не таке велике економічне значення для формування людського капіталу, як в умовах перехідної економіки. Це зумовлюється тим, що на “вході” у цей

“чорний ящик” (недостатньо досліджену організаційну структуру економічної теорії) у структурі надходжень були заробітна плата та соціальні трансферти від держави, які забезпечували формування необхідних умов для створення і розвитку людського капіталу.

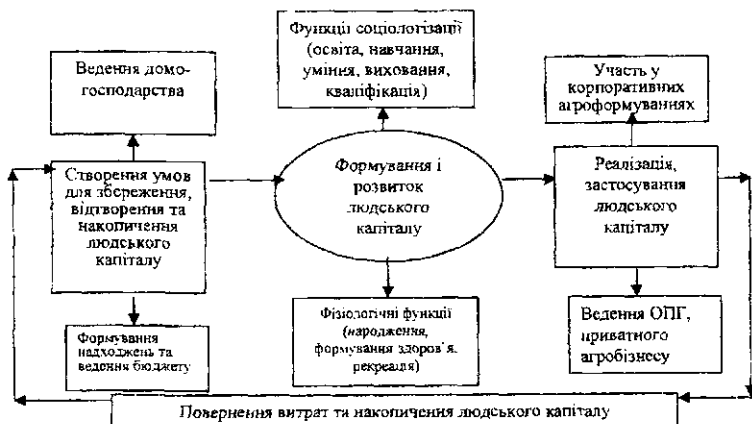


Рис. 5.1. Процес відтворення людського капіталу сільського господарства

Держава за таких умов вирішувала багато проблем домогосподарства щодо реалізації фізіологічних і соціальних функцій розвитку людського капіталу в сільській місцевості (функціонування медичних, освітніх установ, закладів культури, відпочинку та ін.).

Організація розвитку людського капіталу в сільськогосподарських підприємствах також мала чітко спланований характер як за часом, так і за окремими категоріями зайнятих – для цього існували професійні державні структури. Таким чином, домашні господарства були усунуті від необхідності формування витрат на ці цілі.

Місця застосування та варіанти можливостей реалізації людського капіталу були більш передбачуваними.

Як зазначає А. Хлопін, держава вирішувала всі питання, залишаючи за собою право навіть втручатися при необхідності в приватне життя у командній економіці [155, с. 11].

Основною проблемою домогосподарств при створенні необхідних умов для формування і реалізації людського капіталу в командній економіці була обмеженість доступу до соціальних трансфертів як у грошовому, так і негрошовому їх виразі. В умовах всеохоплюючого дефіциту домогосподарства мали витратити час та енергію на пошук необхідних продуктів і предметів побуту для забезпечення потреб. Чим ближче знаходиться та чи інша соціальна група (домогосподарство) до державної влади і каналів розподілу державних ресурсів, тим вище її (його) економічне і соціальне становище [127, с. 309].

Таким чином, формування людського капіталу сільського господарства в умовах командної економіки зумовлювалося, перш за все, напрямками і змістом державної політики: соціальної, освітньої, пенсійної, житлово-комунальної та ін., а вже потім – результативністю ведення домашніх господарств.

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

Домашнє господарство стикається з дилемою та альтернативами зайнятості на ринку праці, веденням домашнього господарства чи відпочинку. Ефективність реалізації людського капіталу зумовлюється його специфічністю. Тобто, лікарям, вчителям та іншим володарям специфічного людського капіталу, які мешкають

в сільських регіонах, зовсім необов'язково вести особисте підсобне господарство (домогосподарство). Вони можуть його реалізувати такою мірою, 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 в плані забезпечення умов для повноцінного відтворення людського капіталу в ринковій економіці є незаперечною. Держава менше втручається та впливає на здійснення вибору щодо можливостей формування, розвитку і варіантів 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).

При цьому в ринковій економіці державне регулювання щодо можливостей формування людського капіталу здійснюється не лише на вході домогосподарства (заробітна плата, соціальні трансферти), але й на виході (людський капітал: праця, споживання, заощадження).

У країнах із соціально орієнтованою ринковою економікою не тільки забезпечується необхідний мінімальний прожитковий мінімум для всіх верств населення, але й до пріоритетів соціальної політики відносяться орієнтація на збільшення вільного часу населення для відтворення людського капіталу і накопичення коштів для цього.

Так, в Німеччині і Великій Британії існує окремий напрямок державної соціальної політики, спрямований на створення суб'єктами найманої праці власного матеріального забезпечення, тобто, стимулювання накопичення, заощадження. Основними заходами цієї політики є [192, с. 790]:

- державне доповнення коштів до заощаджень осіб найманої праці;
- звільнення підприємців (роботодавців), що беруть участь у реалізації цих заходів, від податків на фонд заробітної плати і соціального страхування;
- стимулювання включення у колективні угоди статті про резервування частини заробітної плати (що не видається на руки) з метою подальшого її накопичення та інвестування у капітал (як всередині підприємства, так і за його межами).

У свою чергу, в ринковій економіці держава претендує на частину доходів домогосподарств (через податковий кодекс) для фінансування соціальних програм, які забезпечують відтворення і накопичення людського капіталу суспільства.

Зовсім іншого значення у формуванні людського капіталу набуває особисте підсобне господарство (домогосподарство) в умовах перехідної (транзитивної) економіки.

По-перше, невизначеність і нестабільність інституційного середовища зумовлює значний вплив як на домогосподарство в цілому, так і на окремих його членів.

Так, економічні, соціальні та аграрні реформи в Україні, як і в інших країнах з транзитивними економіками, "привнесло" в життя окремого індивіда дискомфорт і незахищеність від змін, почуття непередбачуваності та невідконтрольності оточуючих явищ (інфляція, роздержавлення, розпаювання, приватизація, безробіття).

Особисте підсобне господарство (домогосподарство) стало для більшості населення України (і майже для всього сільського населення) єдиною можливістю збереження, відтворення і одночасно реалізації людського капіталу. Саме тому визначення мети ведення особистого підсобного господарства (домогосподарства) для населення країн з перехідною економікою для багатьох вчених є практично

однозначним – як стратегія його виживання [198]. За даними Р. Роуз, близько 70-80 відсотків домашніх господарств у країнах з транзитивною економікою ледве зводять кінці з кінцями (не проїдають накопичене та не влізають у борги).

По-друге, трансформаційні процеси зруйнували віру сільського населення у стабільність і своєчасність надходжень як винагороди за працю та можливості отримання соціальних трансфертів (допомог) у достатньому обсязі для відтворення людського капіталу. Це зумовило необхідність пошуку інших джерел надходжень для забезпечення збереження людського капіталу. Тобто, ми можемо спостерігати явище диверсифікації діяльності домогосподарств населення.

Якщо у ринковій економіці члени домогосподарств орієнтуються на чітко визначену спеціалізацію у процесі відтворення людського капіталу, то в перехідній економіці домашнє господарство займається і продажем робочої сили на ринку праці, і споживанням соціальних трансфертів, і самозабезпеченням за допомогою присадибної ділянки, а також іншими видами діяльності, і в цьому ми розділяємо думку А.М. Олійника [111, с. 384]. Так, для зайнятих в особистих підсобних господарствах України це: зайнятість у сільськогосподарських підприємствах всіх існуючих організаційно-правових форм господарювання; отримання соціальних субсидій, допомоги по безробіттю, орендної плати; комерційна діяльність та ін. За офіційною статистикою, більшість сільського населення знаходиться далеко за межею бідності, а тому не має можливостей не тільки накопичувати людський капітал, але й відтворювати його повною мірою. Держава здійснює деякі заходи, спрямовані на виправлення такого становища. Так, за даними Міністерства аграрної політики України, орендна плата за землю у 2001 р. має збільшитися на 30 відсотків (порівняно з 2000 р.) за рахунок удосконалення і

розширення договорів оренди земельних паїв та у результаті здійсненої індексації вартості землі (на 18,2 відсотків). У той же час, заробітна плата як винагорода за реалізацію людського капіталу, втратила своє значення: вона займає близько третини грошових надходжень сільських домогосподарств України та і інших країн з перехідними економіками. В цілому ж заробітна плата за основним місцем роботи у транзитивній економіці забезпечує лише 20-30 відсотків усіх потреб домогосподарств, тоді як у ринковій – 70-80 відсотків [199]. Як наслідок, це змушує людей до пошуку іншої зайнятості, інших засобів до існування, а на теренах деяких країн колишнього Радянського Союзу – навіть до здійснення правопорушень, що спричиняє соціальну депресію і напругу в суспільстві.

В умовах транзитивної економіки найбільшою мірою знецінюється і, відповідно, не має можливостей відтворюватися і накопичуватися людський капітал. Саме тому домашнє господарство як окремий суб'єкт соціально-економічних відносин у перехідній економіці найбільшою мірою сприяє процесу збереження та відтворення людського капіталу у сільському господарстві.

Однак, необхідними є перетворення на організаційному рівні. Той факт, що особисті підсобні господарства населення містять у собі елементи як ринкового (є основними товаровиробниками сільськогосподарської продукції, місцем застосування робочої сили), так і командного типів (офіційне не сприйняття їх як окремого суб'єкта господарювання), робить їх більш вразливими та нестійкими, нездатними до самовідтворення людського капіталу. Це ще є одним джерелом нестабільності перехідної інституційної економіки.

Виходячи з викладеного, спробуємо подати зведену характеристику місця та ролі особистих підсобних господарств (домогосподарств) у формуванні та реалізації

людського капіталу в умовах різного рівня їх інституційного розвитку (табл. 5.5).

Таблиця 5.5
Значення особистих підсобних господарств у формуванні та реалізації людського капіталу сільського господарства

Критерії порівняння	Домогосподарство ринкового типу	Домогосподарство в командній економіці	Домогосподарство у перехідній економіці
1. Мета функціонування	Максимізація корисності в умовах бюджетного обмеження	Максимізація корисності в умовах дефіцитності ресурсів, бюджетного обмеження	Вживання; збереження людського капіталу
2. Джерела формування бюджету	Заробітна плата на основній роботі	Заробітна плата на основній роботі + соціальні трансферти + знайомства як нематеріальні активи	"Портфель" (*) надолужень від офіційної, неформальної, кримінальної зайнятості + соціальні трансферти
3. Обмеженість формування бюджету	Відсутність інших джерел поповнення бюджету (крім заробітної плати)	Держава передбачає значні кошти для поповнення бюджету у вигляді трансфертів (податково до зарплати)	Гнучкість меж між різними джерелами доходів сприяє уникненню залежності між розміром доходів та рівнем забезпечення
4. Важливість накопичення та його розмір	Зумовлюється схильністю до заощаджень, граничною межею заощаджень (**), державним стимулювальним накопичення	Накопичення носять як добровільний, так і вимушений характер (внаслідок дефіцитності ресурсів), причому вимушені зростають пропорційно дефіцитності ресурсів	Високий рівень важливості для відтворення ЛК, однак протиріччя між необхідністю накопичення та можливістю задоволення потреб дуже впливає на їх незначний розмір
5. Розмір домогосподарства	Зумовлюється можливістю збереження специфічності ЛК	Зумовлюється обмеженням ресурсів, в т.ч. і житлом	Зумовлюється доцільністю розміру та об'єднання ресурсів з метою їх економії
6. Устрій домогосподарства	Чітко не визначений, ієрархія очолює володар найбільш специфічного ЛК	Історично сформована ієрархія, очолювана чоловіком – головою домогосподарства	Ієрархія очолює переважно член ОПГ з найбільшими доходами (переважаюче чоловіче лідерство), прояви колегіальності

Продовження табл. 5.5

Критерії порівняння	Домогосподарство ринкового типу	Домогосподарство в командній економіці	Домогосподарство у перехідній економіці
7. Взаємні відносини з державою	Дотримання правових норм, у т.ч. при сплаті податків від реалізації ЛК, ведення ОПГ	Держава як гарант формування та реалізації ЛК, сплата податків як обов'язок	Недовіра в питаннях збереження, захисту та оцінки ЛК; уникнення сплати податків
8. Значення соціальної політики	Регулювання трудових відносин, оцінки ЛК на ринку праці, освітня політика та оподаткування	Система соціального, пенсійного, житлово-комунального, медичного забезпечення, освіти як фактори формування ЛК	Соціальна, пенсійна та політика мінімального медичного забезпечення як гарант фізіологічного випрошення та виживання ЛК
9. Напрямки та можливості реалізації ЛК	Через ринок праці. можливості зумовлюються специфічністю ЛК	Згідно шанового розподілу, можливості зумовлюються зв'язками, зв'язокствами	Через ринок праці з одночасним впливом зв'язокства, специфічність ЛК значення не має, організація самореалізації

*Так, Р. Роуз розглядає "портфель" із шести різних типів ресурсів: офіційна зайнятість; продукція з особистого підсобного господарства; допомога друзів і родичів; вторинна зайнятість (як правило, неформальна); використання зв'язків і хабарів; операції з іноземною валютою [197, с. 28].

**Графічна межа в західних країнах становить близько 30 відсотків доходу домогосподарств [110, с. 61].

Сільське господарство – це не тільки виробництво продукції, а й комплекс відтворення життя, побуту, культури і традицій нації. Можна, звичайно, керуватися короткостроковими вигодами і продовжувати спрямовувати кошти туди, де прогнозна віддача від них буде миттєвою: у земельні, матеріально-технічні ресурси, і навіть накопичення фінансового капіталу. Проте, всі вони мають певну обмеженість: земля – природну, а обмеженість інших ресурсів спричинена тим, що вони є результатом діяльності людини та свідчать про рівень розвитку людського капіталу. Можна ходити по краях у світі чорноземам, мати навіть не найгірший рівень технічного

забезпечення, але весь результат господарювання у кінцевому рахунку визначатиметься людським капіталом. Економіка XXI ст. орієнтуватиметься на продовження накопичення людського капіталу.

Основним орієнтиром у реалізації позитивного впливу на формування і розвиток людського капіталу має бути аграрна політика держави з її соціальною орієнтацією. Ми ні в якій мірі не заперечуємо важливості інших проблем (наприклад, екологічних чи матеріально-технічного забезпечення), однак успіх реалізації всіх заходів залежить від людини.

6. ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ АПК В ІНСТИТУЦІЙНІЙ ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

6.1. СТРАТЕГІЧНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВ

Люди є найціннішим активом організації. Тільки дотримання цієї тези на різних рівнях управління людськими ресурсами забезпечує успіх ефективного функціонування суб'єктів господарювання: сільсько-сподарського підприємства, окремого регіону чи країни в цілому. Людські ресурси визначають рівень розвитку, успішність діяльності та формують інтелектуальну базу суспільства, а тому підходи до ефективного стратегічного менеджменту людського капіталу мають знаходитися у центрі уваги відповідних органів державної влади. Вони також мають бути менш орієнтованими на сам процес, а більше -- на його результат. Недостатня якість людського капіталу загрожує самій здатності підприємств, регіонів, країни здійснювати соціально орієнтоване ефективне суспільне виробництво. До сьогодні у державі ще не склалося розуміння цього, і тому основною проблемою є відсутність послідовного стратегічного підходу до управління та підтримки відповідного рівня людського капіталу, необхідного для максимізації добробуту населення країни та її економічного зростання.

За результатами свого дослідження ми приходимо до висновку, що основною проблемою у сфері людського капіталу як країни в цілому, так і сільського господарства зокрема, є відсутність постійного стратегічного планування його розвитку. І цю проблему не можна швидко вирішити, оскільки для цього мають вживатися відповідні заходи на державному рівні. Скоріше за все, будуть потрібні багатосторонні законодавчі реформи у сфері людського капіталу. Таким чином, ми вважаємо, що першим кроком

на шляху підвищення якості людського капіталу має стати визнання існування цієї проблеми, ідентифікація та використання всіх адміністративних органів, до завдань яких входить управління людськими ресурсами та їх розвитком. Другим кроком є реалізація відповідних реформ у законодавчій сфері з метою надання цим органам додаткового інструментарію і гнучкості з тим, щоб наймати, управляти та зберігати певний рівень людського капіталу, зокрема щодо критично важливих професій. Третім кроком буде тісне співробітництво між усіма зацікавленими сторонами при реалізації реформ у сфері покращення людського капіталу. Ці реформи мають приділяти особливу увагу таким критеріям, як вміння, знання та ефективність, а не часовим і монетарним параметрам, як це часто має місце сьогодні.

Модель стратегічного менеджменту людського капіталу має висвітлювати всі можливі заходи, які можуть вживатися державними органами з метою досягнення прогресу у стратегічному управлінні людським капіталом. Запропонована нами модель складається з наступних елементів:

- *таблиця факторів критичного успіху*, що визначає вісім факторів критичного успіху при стратегічному управлінні людським капіталом, які втілюють у собі підхід до менеджменту людського капіталу, що базується на фактичних даних, фокусується на стратегічних результатах та містить у собі відповідні принципи та національні цілі;
- *напрями розвитку людського капіталу* вказують не лише на необхідність вжиття конкретних заходів, але й на відповідний образ мислення, що має домінувати при відповідних підходах до управління людським капіталом.

Як ми вже зазначали, таблиця факторів критичного успіху визначає вісім чинників, які є критичними при

досягненні успіху у стратегічному управлінні людським капіталом. Ці фактори організовані у пари та відповідають чотирьом основним проблемам формування людського капіталу (табл. 6.1). При розгляді основних аспектів людського капіталу та критичних факторів успіху важливо пам'ятати, що вони є взаємозалежними, тобто слід чітко зрозуміти, що проблеми розвитку людського капіталу слід розглядати не ізольовано одна від одної, а комплексно.

Таблиця 6.1

Фактори розвитку людського капіталу

Аспекти людського капіталу	Фактори критичного успіху	
лідерство	відданість проблемі менеджменту людського капіталу	роль функції людського капіталу
стратегічне планування людського капіталу	інтеграція та вирівнювання	рішення у сфері людського капіталу, що базуються на фактичних даних
визнання, розвиток та збереження таланту	цільові інвестиції у людей	підходи до людського капіталу, метою яких є задоволення організаційних потреб
створення організаційних культур, орієнтованих на результат	повноваження	ефективність стосовно цілей організації

Всі наведені фактори критичного успіху відображають два принципи, які є центральними стосовно ідеї людського капіталу:

- люди є активами, чию цінність можна підвищити шляхом інвестицій. Як і у випадку з будь-якою іншою інвестицією, метою є максимізація прибутку (віддачі коштів) з відповідним ризик-менеджментом;
- підходи до управління людським капіталом в організації мають розроблятися, впроваджуватися та оцінюватися за допомогою такого критерію: наскільки вони допомагають організації у досягненні результатів та виконанні її місії?

Для кожного з восьми факторів критичного успіху у табл. 6.2 наведені відповідні три рівні.

Таблиця 6.2

Рівні стратегічного управління людським капіталом

Рівень 1	Даний підхід до управління людським капіталом в основному базується на узгодженні з існуючими вимогами. Відповідний орган державної влади ще має усвідомити цінність стратегічного управління людським капіталом з метою досягнення результатів. Існуючі підходи до управління людським капіталом ще мають оцінюватися у світлі поточних та потенційних потреб.
Рівень 2	Орган державної влади визнає, що люди є критичними активами, якими слід управляти стратегічно. Нові стратегії у сфері людського капіталу, програми та відповідний інструментарій мають бути розроблені та впроваджені з метою забезпечення виконання місії.
Рівень 3	Підходи до управління людським капіталом роблять значний внесок у забезпечення ефективності. Людський капітал повністю інтегрований у стратегічне планування та повсякденні операції. Орган державної влади постійно займається пошуком шляхів покращення управління людськими ресурсами з метою досягнення відповідних результатів.

З метою визначення прогресу при переході з одного рівня на інший необхідно пам'ятати дві центральні ідеї людського капіталу, наведені вище. На першому рівні орган державної влади навряд чи ефективно використовуватиме ці два принципи на практиці. На другому рівні він вживатиме заходів, щоб застосовувати ці принципи. На третьому рівні ці принципи вже є інтегральною частиною його підходу до ведення справ, і вже матимуть місце відповідні результати. Прогресивний перехід до третього рівня займатиме багато часу, зусиль і ресурсів. Використання цієї моделі вимагатиме довгострокової відданості оцінці людського капіталу як стратегічного активу.

Розглянемо більш детально трансформацію факторів критичного успіху для різних аспектів менеджменту людського капіталу.

1. Трансформація факторів критичного успіху у сфері лідерства.

Фактор відданості проблемі менеджменту людського капіталу.

На *першому рівні* керівники розглядають людей як витрати, які слід зменшувати, урізати, а не активи, які слід цінити. Управлінські рішення, які стосуються залучення та використання робочої сили, часто приймаються без урахування того, як ці рішення вплинуть на виконання місії. Аналогічно, ділові рішення часто приймаються без належного розгляду потреб людського капіталу або підходів до управління людським капіталом, необхідних для їх успішної реалізації.

На *другому рівні* керівники визнають важливість виконання місії та менеджменту людського капіталу, а тому вони інформують керівників нижчих рівнів щодо ролі, яку вони мають відігравати при наймі, розвитку та утриманні людей з метою задоволення запрограмованих потреб організації. Організація намагається пов'язувати свої підходи до управління людським капіталом із своїми запланованими результатами.

На *третьому рівні* керівники розглядають людей як важливий фактор ефективності організації, визнаючи одночасно потребу стратегічного менеджменту людського капіталу та стимулювання інтеграції підходів до управління людським капіталом з організаційними цілями. Підходи до управління людським капіталом постійно розробляються, впроваджуються та оцінюються згідно того, як вони допомагають організації у досягненні запрограмованих результатів. Менеджери всіх рівнів активно підтримують ці концепції та є готовими до відповідальності за ефективне управління людьми.

Фактор ролі функції людського капіталу.

На *першому рівні* менеджмент людського капіталу розглядається як допоміжна функція, що є другорядною

відносно основного процесу планування і господарської діяльності. Структура, що відповідає за управління людськими ресурсами, в основному орієнтована на сам процес управління та фокусується на забезпеченні виконання відповідних регуляторних вимог.

На *другому рівні* спеціалісти у сфері людського капіталу починають фокусуватися на потребах самої організації. Іншими словами, функція людського капіталу трансформується “від правил до інструментів”, допомагаючи організації більш ефективно досягати своїх стратегічних цілей. Спеціалісти у сфері людського капіталу мають набувати необхідний досвід для того, щоб ефективно виконувати свої ролі.

На *третьому рівні* спеціалісти у сфері людського капіталу стають повноправними партнерами з іншими керівниками організації при розробці стратегічних програм і планів. Вони створюють ефективні стратегії управління людським капіталом з метою задоволення теперішніх і майбутніх потреб. Ці спеціалісти мають бути готовими надавати широкий спектр технічних і консультативних послуг своїм клієнтам. Інші керівники постійно визнають ключову роль цих спеціалістів при забезпеченні досягнення організацією своєї місії.

2. Трансформація факторів критичного успіху у сфері стратегічного планування людського капіталу

Фактор інтеграції та вирівнювання

На *першому рівні* необхідно ще визнати зв'язок між підходами до управління людським капіталом та ефективністю організації. Існуючі підходи до управління людським капіталом ще мають оцінюватися у світлі поточних і потенційних потреб організації. Організація змінює чи адаптує підходи до управління людським капіталом без аналізу того, наскільки вони підтримують організаційні цілі та стратегії, або як ці підходи можуть бути взаємопов'язані.

На *другому рівні* потреби у людському капіталі розглядаються без стратегічного чи річного планування. Існуючі підходи до управління людським капіталом оцінюються стосовно їх відповідності поточним і майбутнім потребам. Нові ініціативи у сфері людського капіталу знаходяться у стані розробки або впровадження з метою підтримки програмних цілей. Ці ініціативи мають на меті створення програми розвитку людського капіталу, орієнтовану на результати.

На *третьому рівні* підходи до управління людським капіталом підтримують цілі організації, що вже розглядає ініціативи у сфері людського капіталу в світлі як зміни організаційних потреб, так і потреб самого людського капіталу. Потреба організації в людському капіталі та ініціативи у цій сфері відображаються у відповідних стратегічних планах.

Фактор рішень у сфері людського капіталу, що базуються на фактичних даних.

На *першому рівні* суб'єкти прийняття рішень відчувають дефіцит критичної інформації, необхідної для створення повної картини щодо носіїв людського капіталу (робочої сили) (вміння, розміщення, демографічні тенденції) та оцінки ефективності підходів до управління людським капіталом, частково через неадекватні інформаційні джерела. Ще слід визначити показники ефективності та цілі програм розвитку людського капіталу, особливо це стосується їх зв'язку з програмними результатами.

На *другому рівні* організація намагається забезпечити адекватні інформаційні системи з метою генерації надійних даних по широкому спектру діяльності у сфері людського капіталу. Зібрані дані мають включати загальний профіль робочої сили, її компетенцію та вміння, демографічні тенденції. Корисна інформація має бути доступною. Також організація вже ідентифікувала показники ефективності і цілі програм у сфері людського капіталу, приділяючи

особливу увагу встановленню зв'язку між цими програмами та результатами організації.

На *третьому рівні* вже наявні повні і достовірні дані щодо рішень у сфері людського капіталу та їх впливу на результати діяльності організації. Дані постійно оновлюються, а керівники використовують цю інформацію для управління ризиком чи акцентування уваги на відповідних моментах з метою ідентифікації можливостей покращення результатів чи уникнення кризових ситуацій. Показники ефективності програм у сфері людського капіталу зведені до декількох найважливіших, і вони є інтегральною частиною процесу стратегічного планування організації, вимірювання її ефективності та оцінки. Дані щодо профілю робочої сили, її ефективності та підходи до управління людським капіталом відображаються у стратегічному плануванні.

3. Трансформація факторів критичного успіху у сфері визнання, розвитку та збереження таланту

Фактор цільових інвестицій в людей

На *першому рівні* керівники розглядають витрати на людський капітал (професійний розвиток, менеджмент знань, процедури відбору кадрів, заробітна плата та винагороди, стимулювання ефективності, забезпечення відповідною технологією) як витрати, які слід мінімізувати, а не інвестиції, якими слід управляти з метою максимізації їх цінності та мінімізації ризику. Рішення щодо фінансування приймаються без урахування їх впливу на робочу силу, здатність реалізації людського капіталу.

На *другому рівні* витрати на людський капітал розглядаються як інвестиції в людей і потенціал організації щодо виконання її місії. Інвестиційні стратегії щодо найму, розвитку та утримання персоналу оцінюються і розвиваються у світлі сучасних концепцій управління людським капіталом.

На *третьому рівні* стратегії інвестування в людський капітал є повністю інтегрованими з потребами, ідентифікованими через процеси стратегічного та річного планування. Цілі та очікування від цих інвестицій є прозорими і чітко визначеними, а їх обґрунтування є логічним з огляду на весь спектр програм розвитку людського капіталу. Здійснюється постійний моніторинг ефективності цих інвестицій.

Фактор підходів до людського капіталу, метою яких є задоволення організаційних потреб.

На *першому рівні* керівники вважають, що покращення управління людським капіталом є нереальним. Спектр наявного інструментарію (за умов існуючого законодавства) ще не досліджений. Крім того, може мати місце орієнтація на процес, що базується на застарілих принципах.

На *другому рівні* стандартизація і зарегульований менеджмент людського капіталу поступаються гнучким та інноваційним підходам. Керівники на цій стадії вже ідентифікували відповідний інструментарій модернізації своїх підходів до управління людським капіталом з метою задоволення поточних і майбутніх потреб. Досліджуються та випробовуються нові підходи, орієнтовані на результат.

На *третьому рівні* розробляються стратегії управління людським капіталом з тим, щоб задовольнити потреби самої організації. Крім того, досліджуються можливості посилення конкурентоспроможності організації як наймача та можливості усунення бар'єрів на шляху ефективного менеджменту людського капіталу.

4. Трансформація факторів критичного успіху у сфері створення організаційних культур, орієнтованих на результат.

Фактор повноважень

На *першому рівні* керівники використовують стандартизовані процедури і традиційні методи мислення.

Менеджмент людського капіталу визначається процесом прийняття рішень зверху вниз. Відносини між керівництвом і працівниками мають характер суперництва, причому більше, ніж це потрібно. Значний час і ресурси використовуються на реагування на суперечки на робочому місці і довгострокові джерела вирішення конфлікту. Підхід організації до забезпечення рівних можливостей має реакційний характер.

На *другому рівні* організація вже меншою мірою покладається на стандартизовані підходи та стимулює до інновацій і прийняття відповідальності за ризики. Керівники визнають цінність працівника як ресурсу, а також корисність зворотного зв'язку з метою покращення середовища на робочому місці і фокусування на результатах. Керівництво і працівники наголошують на необхідності комунікації та ідентифікації спільних інтересів. Метою організації стає створення диверсифікованої робочої сили та “нульова толерантність” будь-якої форми дискримінації.

На *третьому рівні* керівники і працівники всіх рівнів мають повноваження, необхідні для досягнення програмних цілей. Стимулюються інновації та вирішення завдань. При розвитку підходів до управління людським капіталом керівників цікавлять думки працівників на всіх рівнях організації. Представники керівництва і працівників співпрацюють з метою досягнення цілей організації. Організація намагається задовольняти потреби працівників всіх рівнів, підтримує “нульову толерантність” дискримінації та намагається активно зменшити причини конфліктів на робочому місці, а у разі виникнення конфліктів намагається вирішувати їх ефективно. Організація визнає та демонструє те, що її працівники є її конкурентною перевагою при досягненні результатів.

Фактор ефективності стосовно цілей організації.

На *першому рівні* організаційна структура є ієрархічною, орієнтована на процес, а організаційна культура сфокусована всередину. Очікування менеджерів щодо ефективності є нечіткими через нечітку місію організації і дефіцит чітко визначених основних цінностей.

На *другому рівні* організація вже має базис для очікувань своїх працівників шляхом визначення її місії, основних цінностей, стратегічних цілей, а також бізнес-стратегій. Очікування менеджерів трансформуються від дотримання детальних правил і процедур до досягнення програмних цілей. Розробляються системи ефективного менеджменту організації та стимулювання з метою інформування працівників про їх ролі та відповідальність за допомогою організації у досягненні її цілей. Здійснюються спроби посилення внутрішньої кооперації.

На *третьому рівні* організаційна культура стає орієнтованою на результати. Менеджмент індивідуальних досягнень повністю інтегрується в цілі організації та використовується як базис управління організацією. Стимулюються ефективність менеджменту людського капіталу, запровадження інновацій, а також постійні покращання. Мають місце чітко визначені, прозорі очікування щодо широкого спектра результатів.

Слід також зазначити, що максимізація цінності людського капіталу є функцією не лише специфічних дій, але й культурної трансформації у свідомості людей. Спробуємо висвітлити ті типи мислення та дії, які відрізняють високоефективні організації в їх підходах до управління людьми.

1. Відданість проблемі менеджменту людського капіталу.

Ефективна організація є відданою проблемі розробки більш ефективних шляхів ведення бізнесу, досягнення результатів та інвестування в людський капітал. Можливо, найважливішим елементом успішної реформи

менеджменту є її демонстративна підтримка найвищими керівниками шляхом розробки та спрямування реформ. Керівники організацій мають відповідати за моніторинг та обґрунтування вибору підходів до управління людським капіталом з метою забезпечення ефективності та підвищення результативності. Більш того, ключовим фактором успішності будь-якої специфічної стратегічної ініціативи у сфері менеджменту людського капіталу є увага керівників всіх рівнів до оцінки та інвестування у своїх підлеглих. Все це є критичним при подоланні природного опору змінам, витрачання ресурсів на покращення менеджменту, а також побудові та підтримці організаційної відданості, покращенні процесу ведення бізнесу з метою створення умов підвищення ефективності підходів до управління людським капіталом.

Успішні організації знають про важливість розвитку лідерської команди та забезпечення послідовності у процесах планування та виконання. Елементами механізму розвитку лідерської команди є виконавча програма розвитку і багатостороннє послідовне планування, пов'язані з цілями організації. Виконавча програма розвитку може включати заплановані можливості розвитку, навчання та зворотного зв'язку.

Для того, щоб керівники відчували відповідальність за менеджмент людського капіталу, процедура їх відбору має фокусуватися на їх здатності управляти людським капіталом та розумінні взаємозв'язку між відповідальністю і здатністю організації досягати свої довгострокові цілі. Зворотний зв'язок у вигляді оцінки ефективності роботи керівників має включати аналіз їх компетентності у сфері менеджменту людського капіталу, технічні вміння, а також досягнення програмних результатів. Більш того, організації можуть модифікувати системи стимулювання з метою акцентування уваги на розгляді довгострокових наслідків

рішень у сфері управління людським капіталом (крім безпосередніх результатів).

У керівників є й інші можливості демонстрації своєї відданості проблемі людського капіталу. Спроби запровадити безперервне навчання, стратегія створення робочого місця, орієнтованого на самого працівника, програми утримання та винагороди працівників є тими шляхами, якими організації можуть оцінювати та інвестувати у свій людський капітал. Стабільне ресурсне забезпечення таких програм може продемонструвати наявним і потенційним працівникам відданість організації справі стратегічного менеджменту людського капіталу.

2. Роль функції людського капіталу.

Ефективний менеджмент людського капіталу вимагає інтеграції підходів до управління людським капіталом із стратегіями реалізації місії організації та програмними цілями. Така інтеграція дозволяє організації забезпечувати ефективність її основних процесів та підтримку результатів, пов'язаних з місією. Цей новий стратегічний підхід, або переорієнтований фокус функції людського капіталу, зосереджується на його внеску у довгострокове виконання місії організації. Новий фокус також вимагатиме розширення ролі професіоналів у сфері людського капіталу від паперової роботи до їх функціонування в якості радників або партнерів вищого керівництва. У цій новій якості ці фахівці можуть надавати організації інформацію про стратегічний менеджмент людського капіталу, що дозволить їй втілювати такі принципи у стратегічні та програмні плани організації.

Високоефективні організації розглядають стратегічний менеджмент людського капіталу як основу свого ефективного загального менеджменту, що проявляється в інтеграції функції людського капіталу у команди менеджерів. У таких організаціях відділ, що займається людським капіталом, розробляє ефективні стратегії

управління людським капіталом з метою задоволення поточних і майбутніх програмних потреб. Роль спеціалістів у сфері людського капіталу має фокусуватися на:

- розвитку, впровадженні та постійній оцінці стратегій розвитку людського капіталу та інструментарію виконання місії організації;
- сприянні плануванню робочої сили;
- участі на правах партнерів з лінійними менеджерами;
- виконанні інших організаційних функцій та компонентів через координацію та надання порад;
- надання інтегрованої підтримки місії.

Професіонали у сфері управління людським капіталом у цій ролі можуть служити в якості важливого джерела інформації для стратегічного планування робочої сили, процесу постійного навчання та ініціатив у сфері менеджменту знань. Більш того, вони можуть надавати керівникам інтерпретацію даних по організації у таких сферах, як вихід на пенсію, показники утримання працівників та оцінка вмінь, що дозволить керівникам ефективніше здійснювати стратегічний менеджмент людського капіталу. Високоєфективні організації також визнають потребу у посиленні внутрішньої функції людського капіталу за допомогою зовнішнього досвіду, тобто консультантів, професійних асоціацій та інших організацій.

Для того, щоб спеціалісти у сфері людського капіталу почали повноцінно працювати у такій якості, керівники мають надати їм необхідні повноваження і досвід. Нова роль функції людського капіталу вимагатиме від організацій наймання нових професіоналів або тренування існуючих. Вона також вимагатиме від них постійної переоцінки своїх внутрішніх процедур з тим, щоб якомога менше людських ресурсів використовувалося для обробки трансакцій, і якомога більше – для задоволення стратегічних потреб організації.

3. Стратегічне планування людського капіталу

Ефективні організації інтегрують підходи до управління людським капіталом як стратегії виконання їх місії, програмних цілей і результатів. Ефективність цієї інтеграції визначається мірою, в якій це допомагає досягти організаційних цілей. Більш того, вискоефективні організації уважно стежать за вимогами своєї місії і проблемами людського капіталу, залишаючись відкритими для переоцінки їх інструментарію управління людським капіталом у світлі їх успіху чи поразок при досягненні стратегічних цілей організації.

Організації можуть оцінювати ступінь, в якому підходи до управління людським капіталом підтримують досягнення програмних цілей через планування робочої сили. Спроби планування робочої сили, які включають послідовне планування, пов'язані із стратегічними цілями та дозволятимуть організації бути проінформованою і підготовленою щодо її поточних і майбутніх потреб як організації – розмір її робочої сили, її розміщення, її знання, вміння та навички, необхідні для виконання її місії. Результатом цього планування є збирання достовірних даних по таких показниках, як розподіл вмінь працівників, їх компетенція, темпи їх виснаження (працевдатність), планові темпи виходу на пенсію, умови виходу на пенсію. Організації також можуть використовувати наявний запас знань і вмінь, а також галузеві показники з метою ідентифікації існуючих проблем їх робочої сили та планування її покращення.

Для того, щоб оцінити, наскільки добре існуючі підходи до управління людським капіталом підтримують місії, цілі та інші організаційні потреби, ми пропонуємо використання інструмента оцінки, де б ідентифікувалася певна кількість елементів людського капіталу та їх цінність (згідно з даними вискоефективних організацій). Оптимальне географічне та організаційне розміщення

працівників також може підтримувати організаційні цілі і стратегії. Ефективні стратегії розміщення допоможуть організаціям мати потрібних людей з потрібними вміннями, які виконуватимуть потрібну роботу у потрібному місці у потрібний час шляхом гнучкого використання внутрішньої робочої сили та оптимального використання підрядників. Використання підрядників вимагатиме прийняття рішень, які базуються на спробах стратегічного планування щодо того, які типи робіт найкраще виконувати силами самої організації, а які – за допомогою підрядників. Проте, важливою при цьому буде здатність організації оцінювати вартість і якість роботи підрядників.

4. Цільові інвестиції в людей.

Організації, які використовують принципи менеджменту людського капіталу, усвідомлюють, що по мірі зростання цінності їх людей зростатиме і потенціал самої організації. Вони також усвідомлюють, що інвестиції у цінність працівників є виграшними як для самих працівників, так і для працедавця.

При здійсненні цієї інвестиції керівники мають забезпечити ресурси і стимули для підтримки нових способів спонукання працівників до досягнення цілей організації, максимізуючи їх ефективність. Крім інвестування в окремих працівників, нові підходи до менеджменту людського капіталу потребують достатніх ресурсів для його планування, впровадження та оцінки. Ресурси можуть включати грошові кошти, персонал, робочий час, інформаційні технології, обладнання. Вони мають передбачатися у бюджеті організації. Розглядаючи ці можливості, організації також мають враховувати вимоги конкуренції, обмеженість ресурсів та те, як ці вимоги і ресурси вимагають уважного балансування і надання пріоритетної уваги. Організації мають розглядати цільові інвестиції у специфічні підходи до управління людським капіталом у світлі трьох фундаментальних ідей:

- по-перше, підходи мають допомагати організації залучати, розвивати, утримувати та розміщувати найкращі таланти, а потім домагатися їх найкращих результатів для виконання місії;
- по-друге, підходи повинні мати чітко визначені, добре задокументовані, прозорі і постійно застосовувані критерії здійснення цих інвестицій;
- по-третє, рішення стовно цих інвестицій мають базуватися в основному на очікуваних покращеннях результатів організації.

При вирішенні проблем у сфері людського капіталу, спричинених зменшенням економічної активності, організації мають можливість розвитку середовища, що підтримує постійне навчання, та інвестувати у програми тренування і професійного розвитку, стратегії найму та утримання, а також стимули щодо підвищення ефективності.

Керівники також можуть демонструвати свою відданість справі стратегічного менеджменту людського капіталу шляхом інвестування у професійний розвиток та відповідні навчальні програми для своїх підлеглих. Ці програми можуть включати можливості комбінації формальних тренінгів і тренінгів на робочому місці, плани індивідуального розвитку, ротаційні завдання, періодичні консультації із старшими керівниками, періодичні формальні оцінки та ін. Однією з критичних сфер, на яких слід сфокусувати інвестиції у тренінги, є менеджмент контрактів, де організації повинні мати достатню кількість професіоналів, які б здійснювали моніторинг якості, витрат та своєчасності послуг, що надаються третіми особами.

Крім інвестування у тренінги і професійний розвиток, організації також мають повноваження пропонувати заробітну плату, що базується на вміннях працівника, з метою залучення та утримання критичних вмінь, важливих для виконання місії. Інвестування у заходи щодо

стимулювання ефективності також може бути важливим при управлінні робочою силою. Успіх стимулювання може вимірюватися через використання збалансованих заходів, орієнтованих на результат і клієнта, які охоплюють зворотній зв'язок від працівників та відкривають багато інших вимірів ефективності.

5. Підходи до управління людським капіталом, орієнтовані на потреби організації.

Організаціям не потрібно очікувати на багатосторонні реформи з метою модернізації своїх підходів до управління людським капіталом. Згідно існуючого законодавства, організації мають потрібну гнучкість для того, щоб запропонувати конкурентні стимули для залучення працівників з критичними вміннями, створення стимулів ефективності і тренінгових програм, які мотивують працівників. Також організації можуть побудувати конструктивні відносини між працівниками та керівництвом, які базуються на спільних інтересах та взаємній довірі. Організації мають розвивати підхід до використання гнучких можливостей, важливих для організації та її місії.

Успішні організації розвивають і впроваджують підходи до управління людським капіталом, що базуються на оцінці специфічних потреб і потенціалу організації. Як вже зазначалося, достовірні дані є добрим стартовим майданчиком для таких оцінок. З цими даними високоефективні організації встановлюють контрольні точки для порівняння своїх процесів з аналогічними процесами державних і приватних організацій, які вважаються найкращими у відповідних галузях. Організації, поінформовані про можливості використання кращих методів, скоріше за все, теж вдаватимуться до інновацій.

Наприклад, Міжнародна асоціація менеджменту персоналу та Національна академія суспільного

адміністрування мають багато фактів на користь того, як прогресивні приклади можуть надавати корисні уроки організаціям щодо використання їх гнучких можливостей у сфері розвитку підходів до управління людським капіталом [183].

По мірі того, як організації загострюють свою увагу на підходах до управління людським капіталом, які можуть покращити ефективність, вони можуть досліджувати спектр своїх повноважень. Більш того, організації можуть розробляти демонстраційні проекти (навіть ігноруючи певні законодавчі обмеження) для оцінки нових підходів до менеджменту людського капіталу. Демонстраційні проекти можуть фокусуватися на процедурах найму працівників, класифікаційних і компенсаційних системах, системах стимулювання, або ж на залученні працівників і трудових груп у процес прийняття рішень стосовно персоналу.

Інформування персоналу організацій щодо гнучких можливостей належного використання людського капіталу, зокрема отримання позик на освіту, є важливим кроком у напрямку визначення підходів до задоволення ідентифікованих потреб. Наприклад, організації можуть досліджувати можливості використання винагород, заробітної плати, що базується на кваліфікації, і гнучких штатних розписів, які посилять здатність працівників зрівноважувати їх робоче та особисте життя. Навчання керівників щодо наявних інструментів найму робочої сили також може стати важливим кроком на шляху перетворення робочої сили організації у світлі потреб місці і корегування дисбалансів кваліфікаційних характеристик.

Починаючи з 1990 р., Департамент сільського господарства США здійснює демонстраційний проект в рамках Служби лісів та Служби сільськогосподарських досліджень, метою якого є перевірка процесу найму на роботу, який дозволяє проводити співбесіди з метою виявлення всіх "якісних" претендентів, які задовольняють

мінімальним кваліфікаційним стандартам (на противагу розгляду лише трьох найкращих кандидатів). Перша оцінка проекту показала, що як кількість кандидатів у розрахунку на одне оголошення про вакансію, так і швидкість найму підвищились. У результаті цього Конгрес закріпив ці повноваження за цими двома підрозділу Департаменту сільського господарства США у 1998 р. [182].

б. Організаційні культури, орієнтовані на результат.

Як і в багатьох інших випадках у сфері управління людським капіталом, те, як людина робить, є настільки ж важливим, як і те, що вона робить. Залучення працівників як безпосередньо, так і через організації працівників, є критичним фактором успіху. Залучення працівників у процес планування допомагає розробити цілі організації, які втілюють розуміння її діяльності. Включення працівників також може служити фактором підвищення їх розуміння і сприйняття організаційних цілей з метою покращення мотивації.

Крім роботи з трудовими ресурсами, високоефективні організації також створюють набір напрямків програм, які пов'язані з місією, всередині яких оперують керівники, а також дають своїм керівникам широкі повноваження для досягнення організаційних цілей. Вони намагаються забезпечувати, щоб внутрішні процеси надавали керівникам необхідні їм повноваження та гнучкість для здійснення свого внеску у виконання місії організації. Дозволяючи керівникам робити свої пропозиції і брати на себе відповідальність, ніж просто слідувати жорстким правилам і стандартам, організація може підвищити ефективність своєї діяльності.

Керівники також можуть розглядати можливість делегування своїх повноважень деяким працівникам, що дозволить останнім інтегровано враховувати потреби клієнтів. По мірі того, як відповідальність делегується працівникам, організації мають робити розумні спроби

мінімізації конфлікту інтересів з тим, щоб підтримувалася цілісність програм.

Організації, які досягають диверсифікованості робочого місця, можуть залучати та утримувати висококваліфікованих працівників та підвищувати їх лояльність. Для державних організацій це також означає ефективне надання життєво важливих послуг громадам з різноманітними потребами. Високоєфективні організації розуміють, що вони мають підтримувати своїх працівників при навчанні ефективній взаємодії та управлінню людьми на диверсифікованому робочому місці. Вони визнають вплив диверсифікованих клієнтів на успішність чи поразку організації. При спробі розвитку середовища, яке б було чутливим до потреб різноманітних груп працівників, ці організації ідентифікують можливості навчання керівників методам створення робочого середовища, яке б максимізувало здатність всіх працівників повністю віддаватися місії організації. Вони також ідентифікують можливості ефективного вирішення конфліктів на робочому місці, а також створення робочого місця, вільного від дискримінації та в якому працівники не будуть побоюватися чи зазнавати помсти за те, що вони поінформували керівництво про зловживання з боку інших працівників.

Наші дослідження показали, що високоєфективні організації періодично займалися пошуком додаткових ресурсів серед своїх працівників та чітко використовували цей ресурс для регулювання своїх підходів до управління людським капіталом. Ці організації забезпечували також зворотній зв'язок шляхом опитування працівників, зустрічей з відповідними групами.

У високоєфективних організаціях несправедливість на робочому місці мінімізована, а різноманітні диспути вирішуються за допомогою ефективних засобів. Намагаючись знайти більш ефективний метод вирішення

конфліктів, необхідно запроваджувати і поширювати альтернативні програми їх вирішення. Одним із запропонованих підходів може бути створення офісів так званих омбудсменів (тобто осіб, які розбиратимуть скарги) з метою забезпечення альтернативи для вирішення конфліктів та інших організаційних проблем. Метою омбудсменів є не лише розв'язання конфліктів, а й попередження керівництва про систематичні проблеми і, таким чином, корегування організаційних проблем і розробка стратегій попередження та управління конфліктом [182].

Залучення професійних спілок до справи зміни робочих процесів чи розпорядку може допомогти досягти консенсусу по запланованих змінах, уникнути непорозумінь, прискорити впровадження та більш компетентно вирішувати проблеми.

Взагалі, на нашу думку, високоефективні організації роблять такі кроки з метою створення сприятливого середовища:

- демонструють відданість вищого керівництва проблемі реформи управління;
- залучають незалежні професійні спілки;
- підвищують знання та вміння працівників;
- використовують команди працівників з метою виконання місії організації;
- залучають працівників до планування;
- делегують повноваження працівникам.

7. Зв'язок ефективності індивідів і підрозділів з організаційними цілями.

Переорієнтація очікувань від систем індивідуальної ефективності та підзвітності від процесу завершення діяльності до більшого фокусування на внеску у результати вимагатиме культурної трансформації. Одним із шляхів запровадження орієнтації на результати є вирівнювання очікуваної ефективності працівників з цілями організації з

тим, щоб індивіди зрозуміли зв'язок між своєю повсякденною роботою та успіхом організації. Високоефективні організації визнають, що ключовим елементом успішної системи менеджменту ефективності є демонстрація того, як індивідуальна відповідальність може впливати на організаційні цілі. Як перший крок, ці організації вирівнюють очікувану ефективність свого керівництва з організаційними цілями, а потім черга дійде і до нижчих рівнів.

Одним із шляхів стимулювання підзвітності всередині організації є використання угод про виконавчі досягнення, які:

- посилюють вирівнювання цілей, орієнтованих на результат, з повсякденними операціями;
- сприяють налагодженню співробітництва за межами організації;
- підвищують можливості обговорення і рутинного використання інформації про досягнення з метою покращення програм;
- створюють базис індивідуальної підзвітності, орієнтований на результати, за допомогою якого досягається безперервність програмних цілей.

Організації мають акцентувати увагу на підзвітності вищого керівництва за досягнення організаційних цілей, включаючи задоволення клієнтів і перспективи працівників. Вони повинні використовувати ці результати в якості базису для визначення винагород та інших рішень у сфері менеджменту персоналу.

Високоефективні організації розробляють і впроваджують системи менеджменту людського капіталу, що базуються на досягненнях, а потім доводять необхідність підзвітності за результати до менеджерів та інших працівників. Ці системи визначають індивідуальну підзвітність за допомогою встановлення очікувань з тим, щоб персонал розумів, як його повсякденна діяльність

сприяє досягненню програмних цілей, орієнтованих на результат. Добре керована система полегшує комунікацію протягом року, а тому персонал отримує конструктивний зворотній зв'язок щодо організаційних та індивідуальних досягнень. В кінці року системи оцінки формують рейтинги і зворотній зв'язок, створюючи, таким чином певну диференціацію серед виконавців.

З метою розвитку командної роботи і посилення внутрішньої кооперації організації мають стимулювати використання крос-функціональних, або матричних команд з метою досягнення стратегічних цілей. Високоєфективні організації збалансовують свої програми заробітної плати та її стимулювання для підвищення ролі команд працівників при досягненні результатів.

Застосування стратегічного управління людським капіталом як на рівні окремого регіону (району), так і на рівні конкретного підприємства, незалежно від його розміру (за обсягами виробництва, чисельністю працюючих, земельною площею) чи організаційно-правової форми господарювання, дозволить дійсно активізувати людський чинник у процесі виробництва, забезпечити реалізацію його потенціалу та економічне зростання.

6.2. ІНВЕСТУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

ЯК ФАКТОР ЕКОНОМІЧНОГО ЗРОСТАННЯ АПК

Можливості виробництва сільськогосподарської продукції зумовлюються розміром та збалансованістю елементів аграрного ресурсного потенціалу. Трансформаційні процеси, що здійснювалися в останні десять років як в економіці України в цілому, так і в аграрному секторі зокрема, призвели до значного скорочення його розміру, порушення оптимальних пропорцій елементів, а також до різкого зниження результатів його використання. Підтвердженням цього є погіршення якісних і кількісних характеристик окремих

складових аграрного ресурсного потенціалу: землі, матеріально-технічного забезпечення, трудових ресурсів.

За таких умов проблематичним стає питання: як найшвидше вивести галузь з кризового стану? Який із факторів є найважливішим для економічного зростання аграрного сектора? Що найбільшою мірою є цінним для забезпечення конкурентноздатності сільськогосподарського виробництва?

З цих та інших питань вже тривалий час ведуться дискусії серед широкого кола науковців, практиків, політиків. Можна, таким чином, у хронологічному порядку спостерігати визначення тих чи інших проблем, які у прогностичному аспекті економічного зростання аграрного виробництва мають найважливіше значення.

До числа пріоритетів входять: зміни форми власності у сільськогосподарському виробництві та формування підприємств ринкового типу; створення і розвиток ринкових інститутів, необхідних для функціонування аграрного ринку; організація машинно-технологічних станцій в умовах значного погіршення технічного забезпечення; розвиток дорадництва та управлінського консультування; природоохоронні заходи та ін.

Одночасно проблема зниження реалізації трудового потенціалу АПК, знецінювання людського капіталу в цілому знаходиться немов би осторонь та не є такою, що заслуговує на визнання її серед пріоритетних. Ми як би продовжуємо жити у тих вимірах, коли капіталовкладення у сільськогосподарське виробництво розглядалися як затрати на створення нових, реконструкцію і розширення існуючих основних фондів виробничого та невиробничого призначення [134].

Ситуація в аграрному секторі та в економіці в цілому змінилася, а людський чинник так і не став центральним елементом в системі управління державними інвестиціями. Зазначимо, що реалізація практично всіх зазначених

напрямоків потребує значних інвестицій, пошуку коштів на “латання дірок”, нагадуючи відому ситуацію з перетягуванням ковдри. Держава не має достатньо коштів, щоб фінансувати і належним чином підтримувати всі заходи та програми (тим більше, що вони є нагальними і для інших галузей народного господарства). Однак, щоб досягти сталого розвитку суспільства, необхідно, щоб сільське господарство перетворилося на провідний динамічний компонент народного господарства. Це засвідчує історія розвитку аграрного сектора вже не однієї країни.

Відомо, що з подібними проблемами стикалися більшість розвинених країн і країн, що зараз знаходяться на цьому шляху. Саме їх досвід може бути взірцем як для вивчення, так і для визначення пріоритетів державного інвестування, першочергової фінансової підтримки галузей народного господарства і аграрної сфери зокрема.

Освіта ще в античні часи вважалася елементом життєдіяльності людини, а в сучасну епоху освітня детермінанта нарощування людського капіталу не викликає заперечень, адже вона сприяє адаптації трудових ресурсів до ринкового середовища, розвитку їх якісних характеристик, збільшує їх конкурентоспроможність на ринку праці.

Загальновідомо, що США за своїм економічним потенціалом опинилися далеко попереду інших країн завдяки тому, що політики та бізнесмені зробили ставку на розвиток людського фактора виробництва. Ще у повоснні роки у США при розробці політики продовольчого забезпечення вчені економісти і соціологи звернули увагу на важливість кваліфікації сільськогосподарської робочої сили, технології та капіталовкладення у фермерські господарства. Лауреат Нобелівської премії з економіки у 1979 р. Т. Шульц став, так би мовити, “батьком” революції інвестицій в людський капітал. Він зазначав, що для

слаборозвинених країн і для забезпечення їх економічного зростання інвестиції в людський капітал та сільське господарство взагалі є більш важливими, ніж капіталовкладення в машини і заводи [201]. Т. Шульц та його послідовник Г. Бекер обґрунтували інвестиційну природу витрат на освіту і професійну підготовку працівників, розробили методику проведення аналізу витрат і віддачі освіти як сфери інвестування.

Концепція людського капіталу та його важливості у процесі економічного зростання набула широкого поширення як серед американських, так і західноєвропейських економістів, однак лідерство належить першим.

Таким чином проблема інвестування людського капіталу як фактора економічного зростання набуває все більшого розвитку у теоретичних дослідженнях і практичному застосуванні в країнах, що розвиваються. Підтвердженням необхідності першочергового інвестування людського капіталу в умовах невизначеності та кризових явищ в економіці можуть бути також розрахунки академіка С. Струмиліна, виконані в СРСР ще у 1930-х рр., коли велася боротьба з безграмотністю; було визначено, що освіченість підвищує продуктивність праці на 14 відсотків, а середня освіта – на 27 відсотків [147]. На думку експертів Світового банку, однією із найуспішніших у світі була програма по розширенню освіти в Індонезії, економічний ефект від якої, виражений у зростанні заробітної плати, склала від 6,4 до 9,1 відсотків [108].

О.О. Лапко наголошує на необхідності і ролі державної підтримки розвитку кадрового потенціалу, оскільки, на її думку, він є підґрунтям, основою для формування всіх інших необхідних ресурсів. В якості прикладу автор наводить Ізраїль, де увага уряду до освіти і науки дала свої результати. Ця країна посіла своє місце у світовій економіці

з високими темпами приросту обсягів виробництва та зниження рівня безробіття. [65, с. 67].

П. Друкер, аналізуючи фактори успіху економічного зростання країн, вказував на Японію, яка є бідною на природні ресурси, а витягла себе з нерозвинутої економіки саме завдяки висококваліфікованій праці [42, с. 176].

Цей “найстаріший та найпошлідовніший теоретик менеджменту” через декілька років у своїй іншій праці називає успіх Японії докорінно безпрецедентним в історії, який досягнуто завдяки застосуванню особливих підходів в управлінні персоналом, у т.ч. і системи довічного найму, коли організації опікуються про професійний розвиток працівника, його кар’єру і найповнішу реалізацію його здібностей [43, с. 252].

Усвідомлення важливості пріоритетного розвитку людського капіталу порівняно з іншими складовими виробничого процесу в останні десятиріччя зумовлені, в першу чергу, світовими досягненнями науково-технічної революції ще в у 1950-х рр. Трудомісткість виробництва стрімко знижується. За підрахунками деяких вчених, промислова революція збільшила можливості людини у 1000 разів, застосування електроніки – у 100 тис. разів, а інформаційна революція може довести цей показник до 100 млн. разів [69].

Таким чином, розвиток технологій інформаційного забезпечення вимагає від працівників якісного перетворення їх робочої сили. Для успішної взаємодії усіх елементів ресурсного потенціалу вони мають бути оптимізовані як у кількісному, так і в якісному співвідношенні. Саме тому країни з розвинутою економікою (наприклад, США, Японія, Німеччина) все більше уваги приділяють формуванню і розвитку людського капіталу. Людський капітал зростає у США вищими темпами, ніж фізичний (табл. 6.3). В цілому у 1990 р. витрати на освіту, охорону здоров’я і соціальне

забезпечення у США перевищили капіталовкладення у виробництво більш ніж втричі.

Таблиця 6.3

Співвідношення “інвестицій у людину” та виробничих інвестицій у США (соціальні витрати до виробничих інвестицій, %), [72]

Сфери	1970 р.	1980 р.	1985 р.	1990 р.
Освіта	50	42	45	55
Охорона здоров'я	54	63	76	101
Соціальне забезпечення	90	107	123	162
Всього	194	212	244	318

Таким чином, наведені приклади в основному підтверджують тезу про те, що освіта є головним чинником економічного зростання, забезпечення соціально-економічного добробуту держави. Розвиток освіти є одним із найголовніших напрямків інвестування людського капіталу, на необхідність якого вказують більшість прихильників концепції людського капіталу. Поряд з освітою, важливими також є інвестування в охорону здоров'я для забезпечення фізіологічного відтворення робочої сили, фінансування різних систем соціального забезпечення, підвищення кваліфікації кадрів. Ми розділяємо думки вчених щодо цих складових інвестування людського капіталу відносно економічного зростання країни в цілому.

Виходячи з викладеного, можемо сформулювати, що інвестування людського капіталу є комплексною системою заходів державної політики, спрямованою на покращення якості життя населення з метою розвитку його трудового, інтелектуального і творчого потенціалу.

Що стосується сільського господарства, то його людський капітал у першу чергу потребує належної оцінки реалізації його здібностей, яка б забезпечувала процес простого відтворення витраченого капіталу та його збереження.

Висока соціально-економічна цінність освіти для аграрної сфери з позиції забезпечення процесу стабільного перспективного розвитку зумовлює важливість проблеми з'ясування ролі освіти у підвищенні якісних характеристик трудових ресурсів визначеного об'єкта, формуванні та розвитку людського капіталу, тобто її конкретного внеску в цей процес. Для перетворення освітніх витрат на справжні інвестиції слід використовувати всі внутрішні можливості розвитку економіки, створений у суспільстві освітньо-кваліфікаційний потенціал трудових ресурсів.

Оплата праці в сільському господарстві та рівень життя (можливості забезпечення елементарних життєвих потреб) сільського населення взагалі зумовлюють катастрофічне зниження людського капіталу у сільському господарстві, причому ситуація стрімко погіршується.

Нам не слід задовольнятися заспокійливими оцінками деяких зарубіжних та вітчизняних політиків, які оцінюють інтелектуальний потенціал нашої країни дуже високо [75]. Ми можемо погоджуватися з цим тільки стосовно оцінки якісних характеристик наявних трудових ресурсів, які формувалися ще у попередні роки. Що ж стосується цього аспекту в довгостроковому вимірі, то перспективи кадрового забезпечення в аграрній сфері з виявленими його демографічними, соціально-економічними тенденціями є далеко необнадійливими. Так, сам стан справ в аграрному комплексі, результати сільськогосподарського виробництва свідчать про рівень розвитку і його людського капіталу. Можна навіть згадати поширений в останні часи вислів: то чого ви такі бідні, якщо ви такі розумні? На нашу думку, це деякою мірою пояснює причини того, що ми спостерігаємо впродовж останнього десятиріччя в аграрному комплексі, народному господарстві, економіці країни в цілому.

Взагалі, досвід розвинених країн показує, що рівень розвитку аграрного виробництва визначається рівнем кваліфікації та культури сільських мешканців, їх

мотивацією до економічної і соціальної активності, а також ставленням суспільства до соціальних потреб села.

Подібні проблеми вкрай гостро стали також і перед нашими найближчими сусідами – росіянами. Саме тому на засіданні уряду Росії 7.06.2001 р. увага акцентувалася на необхідності інвестування в людський капітал. При цьому зазначалося, що сучасне економічне зростання в Росії пов'язують, у першу чергу, з людським фактором. Коли ефективність та конкурентноздатність залежать від величини людського капіталу та все в меншій мірі від запасів сировини, то у середньо- і довгостроковій перспективі державне регулювання має концентруватися на розширеному відтворенні інтелектуальної складової суспільного багатства [25]. Збільшення інвестицій в людський капітал (в освіту і здоров'я громадян) є завданнями пріоритетними. Період інвестиційного зростання відкриває можливості для завершення реформ у соціальній сфері, необхідних для інвестування людського капіталу та підвищення доходів через збільшення заробітної плати.

Сільське господарство є не тільки життєво важливою галуззю народного господарства, але й системоутворюючою галуззю соціально-економічного життя суспільства в цілому. Недооцінка цього в аграрній політиці нашої країни, а також деяких інших країн СНД, зумовила негативні наслідки розвитку сільськогосподарського виробництва. У розвинених країнах участь держави в аграрних справах вважається обов'язковою передумовою ефективного функціонування економіки і соціальної стабільності суспільства. Без державної підтримки та регулювання цей сектор ні у США, ні в Китаї, ні в інших країнах не зміг би піднятися до сучасного стану його розвитку. Так, за останні п'ять років субсидії Європейського Союзу для сільського господарства зросли на 11 відсотків і склали у 2001 р. 43298 млн. німецьких

марок [25]. У Німеччині бюджетні дотації у 2000 р. складали 12 відсотків вартості усєї сільськогосподарської продукції, а для деяких підприємств (в залежності від різних умов господарювання) вони сягають 30 відсотків виручки від реалізації сільськогосподарської продукції, забезпечуючи, таким чином, 30 відсотків рентабельності виробництва [2, 187].

Якщо державне регулювання здійснюється відносно всіх необхідних аспектів формування людського капіталу, то воно повинно бути обов'язковим і в системі реалізації та оцінки людського капіталу, з метою забезпечення необхідних можливостей його відтворення і розвитку. Вартість навчання, медичного обслуговування, можливостей здійснення самоосвіти та розвитку людського капіталу через дослідження літератури є для більшості сільського населення України недоступною. Л.Д. Кучма зазначав, що важливою та складною є проблема, що стосується вартості національної робочої сили – найвищої цінності держави. Без її вирішення ми ніколи не подолаємо економічну відсталість, не піднінемося на орбіту цивілізованої, економічно незалежної держави. Низька ціна робочої сили є визначальною ознакою колоніальної економіки [64, с. 8]. Нажаль, для вирішення цієї проблеми кардинальних змін у соціально-економічній політиці держави поки що не відбувається. Тому втеча людського капіталу з України триватиме [75, с. 67].

За роки реформування життєвий рівень в Україні знизився більш, ніж у шість разів, у результаті чого Україна за рівнем людського розвитку перемістилась з 45-го місця в світі у 1994 р. на 102-е – у 1999 р. [63, с. 59]. Місячну заробітну плату нижче мінімального рівня отримують 22,3 відсотків, а нижче прожиткового мінімуму – 70 відсотків працівників. Частка працівників, заробітна плата яких є менше мінімальної, у 2002 р. в середньому по Сумській області становила 21,6 відсотків. Що ж стосується

сільського господарства, то у 2002 р. 53,4 відсоткам працівників цієї сфери Сумської області була нарахована заробітна плата до 165 грн., тобто менше рівня мінімальної заробітної плати, а 23,1 відсотків працівників – більше 300 грн. (при прожитковому мінімумі на одну особу у розрахунку на місяць у 2002 р. на рівні 342 грн.) [145]. Таким чином виходить, і як це не парадоксально, що на початку третього тисячоліття в Україні постала проблема бідності.

Така ситуація і зумовила об'єктивну необхідність прийняття національної Стратегії подолання бідності, реалізація якої запланована в три етапи [144, с. 10-11]. На першому етапі реалізації Стратегії (2001-2002 рр.) в якості пріоритетного напрямку було визначено підвищення рівня заробітної плати – основного джерела доходів населення і забезпечення випереджуючого зростання номінальної заробітної плати порівняно з підвищенням споживчих цін.

Реалізація другого етапу (2003-2004 рр.) буде спрямована на підвищення платоспроможності населення шляхом безперервного зниження частки працівників, які отримують заробітну плату, меншу від прожиткового мінімуму. Третій етап (2005-2009 рр.) передбачає забезпечення динамічного зростання рівня реальної заробітної плати та інших доходів від трудової діяльності, підвищення купівельної спроможності населення. Окремим стратегічним напрямком подолання бідності є запровадження різних напрямків страхування працівників, що забезпечить зниження ризику їх потрапляння у категорію бідних.

Можемо констатувати, що за перший період реалізації цієї Стратегії номінальна середньомісячна заробітна плата в цілому по народному господарстві України зросла з 288 грн. у 2000 р. до 376 грн. у 2002 р., і вперше перевищила прожитковий мінімум, що становив 365 грн. У той же час, середньомісячна заробітна плата в сільському господарстві

складала у 2002 р. 174 грн., що в 2,2 рази нижче, ніж в промисловості, та становить 47,6 відсотків встановленого прожиткового мінімуму у 365 грн. на 2003 р. [145, с. 9].

Проте, ми вважаємо, що, аналізуючи пріоритети і напрямки державних інвестицій у сільськогосподарське виробництво, необхідно керуватися одним із найважливіших принципів управління, згідно якого центральним елементом управлінських рішень на усіх ієрархічних рівнях повинна бути людина. Саме тому необхідна комплексна система інвестування людського капіталу сільського господарства, яка б включала і економічні, і соціальні аспекти його відтворення. Розглянемо основні з них.

Для забезпечення позитивних змін у плані збереження, відтворення і накопичення людського капіталу як сільського господарства, так і країни в цілому, необхідним є вдосконалення змін в законодавстві. Якщо держава сприймає важливість цієї проблеми та планує здійснення таких заходів, то доцільним було б, на нашу думку, прийняття відповідних законодавчих актів, наприклад, Закону "Про відтворення людського капіталу України". Цей закон повинен підпорядкувати всю систему ціноутворення в Україні в залежності від ціни робочої сили, особливо у тих сферах, де ціни є зовсім неспівставними з ціною робочої сили як основного джерела відтворення людського капіталу. Це стосується, у першу чергу, ключових цін на енергоресурси, фінансовий капітал (відсотки по кредитах), вартості житла, навіть цін на сільськогосподарську техніку, продукцію та інші, які вже досягли рівня світових цін, а ціна праці все ще залишається безпідставно заниженою. На нашу думку необхідно законодавчо встановити мінімальну вартість робочої сили (а також підняти її середнє значення та співвідношення хоча б до рівня середини 1980-х рр.), а всі інші ціни повинні бути ув'язаними з вартістю людського капіталу та

формуванням можливостей для його повноцінного відтворення.

Необхідна розробка та реалізація комплексної програми розвитку сільських регіонів, яка б передбачала не тільки усунення негативних наслідків урбанізації і трансформаційного процесу, але й забезпечувала умови для повноцінного відтворення людського капіталу сільського господарства. Це є можливим через розробку спеціальних напрямків (програм) стимулювання створення виробництва у визначених регіонах, залучення молоді в сільську місцевість, поліпшення демографічної ситуації на селі. Заслуговує на увагу корейський досвід по регулюванню розвитку сільських територій шляхом перенесення частини промислових підприємств у сільські райони. У результаті такої програми чисельність сільського населення зростає з 59 відсотків у 1970 р. до 67 відсотків у 1990 р. [107].

Також існує потреба в удосконаленні системи підготовки, розподілу та закріплення висококваліфікованих кадрів у сільськогосподарському виробництві. Необхідно відродити практику формування (вибору) модельних сільськогосподарських підприємств (незалежно від їх організаційно-правової форми) для проходження практичного навчання майбутніми спеціалістами, а також надання їм прав для самостійної підготовки працівників через стажування з подальшим присвоєнням кваліфікації (розряду), що значно вплине на якісне зростання людського капіталу в АПК. Прикладом позитивних зрушень у плані закріплення кадрів може бути практика розподілу випускників вузів у Сумській області, яка, за підтримки обласної державної адміністрації, передбачає персональне закріплення молодих спеціалістів, у т.ч. і в сільській місцевості, із зазначенням умов їх належної оплати праці та проживання.

Доцільною є також реалізація комплексних програм сприяння зайнятості жінок та їх більш широкого залучення

при комплексній перебудові та розвитку сільських територій (навчання, підготовка, підвищення кваліфікації), виходячи з важливості гендерного аспекту у формуванні людського капіталу взагалі.

6.3. ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ І ПРОДУКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

Зростаюча конкуренція на світових ринках і постійні технологічні зміни змушують більшість організацій спрямовувати все більше коштів на навчання та підвищення кваліфікації своїх працівників, що робить свій внесок у розвиток людського капіталу цих організацій.

За оцінками вчених, людський капітал є другим (після науково-технічного прогресу) за значущістю чинником зростання продуктивності праці, і вплив цього чинника постійно зростає [75, с. 47] Однак, правомірно поставити питання: а чим забезпечується науково-технічний прогрес та його результати? Чи не рівнем розвитку людства? Чи не накопичення знань забезпечує появу досягнень НТП, а потім зумовлює зростання продуктивності праці?

Відома аксіома, що продуктивність є вищою у тих організаціях, де працює більш освічений, досвідчений і працездатний персонал. І це демонструють не лише передові зарубіжні фірми, але й багато вітчизняних підприємств, про які ми згадували у четвертому розділі [53].

Реформування аграрного сектора економіки та входження сільськогосподарських підприємств у ринкові відносини сприяє формуванню нового погляду на навчання працівників у цьому секторі. Слід зазначити, що в сільськогосподарських підприємствах за радянських часів існувала відпрацьована система підвищення кваліфікації своїх працівників, яка передбачала застосування різних форм навчання для різних категорій працюючих: навчання на курсах, факультетах підвищення кваліфікації, заняття в системі економічної освіти, стажування та вивчення

досвіду передових аграрних формувань. Необхідно зазначити, що функцію управління підготовкою та підвищенням кваліфікації кадрів для сільського господарства здійснювала держава в особі управлiнь сільського господарства (обласних, районних). Крім цього багато сільськогосподарських підприємств, піклуючись про забезпеченість кваліфікованими кадрами, за рахунок своїх коштів готували необхідних фахівців в навчальних середніх спеціальних та вищих закладах освіти. Проте, у 1990-х рр. ця система була зруйнована, а новостворені агроформування з приватною формою власності на засоби виробництва не поспішають наслідувати те, що було напрацьовано. І це зрозуміло: більшість сільськогосподарських підприємств фінансово неспроможні фінансувати навчання і підвищення кваліфікації працівників; керівники не вбачають доцільності (економічного сенсу) цих заходів, а частина підприємств по можливості інвестують у свій людський капітал шляхом фінансування навчання своїх працівників, придбання фахової літератури, слідаючи за короткостроковi курси чи лекцій фахівців з актуальних проблем. Такі керівники пояснюють свої дії хоча й не аргументованими доводами з теорії економічного зростання, але конкретними прикладами.

Так, в умовах стрімкого старіння сільського населення та високої смертності сільських чоловіків, особливо з числа трактористів, а також дуже високого рівня зношеності машинно-тракторного парку і поповнення його одиничними екземплярами імпортої техніки, в сільськогосподарських підприємствах гостро постала проблема забезпеченості кваліфікованими механізаторськими кадрами, які б забезпечували його вміле використання. Недостатньо підготовлений, низькокваліфікований механізатор не тільки не забезпечує зростання продуктивності праці, а й спричиняє значні збитки через збільшення перевитрат на ремонт та обслуговування

техніки. За даними одного з передових підприємств (ВАТ "Сад" Охтирського району Сумської області), ці витрати у 2001 р. у розрахунку на одиницю техніки складали 12 тис. грн. З метою забезпечення необхідними кадрами директор ВАТ залучає на роботу кваліфікованих механізаторів, які проживають в інших, віддалених селах, виплачуючи їм у 2-2,5 рази вищу середнього рівня по господарству заробітну плату та виділяючи транспорт для їх щоденних переміщень.

Доречним буде також зазначити і про специфічність людського капіталу, який реалізується безпосередньо в сільськогосподарських підприємствах. Специфічність людського капіталу визначається тим, що він може бути використаним саме у певному місці. Специфічними можуть бути знання та здібності механізатора, який працює на складній техніці (підготовка, змішування, роздача кормів), що дозволяє йому самостійно обслуговувати (годувати) щоденно 500 гол. великої рогатої худоби в одному з приазовських ТОВ Запорізької області та отримувати заробітну плату на рівні 1000-1200 грн. Розуміючи важливість таких специфічних знань, успішний керівник цього господарства своєчасно турбується про перспективи, та за рахунок підприємства навчає необхідних спеціалістів.

Ми неодноразово зазначали у своїх публікаціях про важливість необхідного рівня освіти, постійного підвищення кваліфікації працівників для забезпечення росту їх продуктивності та ефективності сільськогосподарського виробництва в цілому. У 1994 р. нами було проведено дослідження забезпеченості сільськогосподарських підприємств обліковими кадрами різного рівня підготовки як важливого фактора ефективного управління ними. Зазначимо, що ведення обліку та контролю у той період було особливо важливим та вимагало необхідних знань та кваліфікації, оскільки впродовж року неодноразово індексувалася вартість основних виробничих

фондів, постійно змінювалися ціни та перераховувалася заробітна плата. До працівників обліку висували більш високі вимоги щодо точності та оперативності діяльності. З цією метою нами було досліджено 165 сільськогосподарських підприємств 13 районів Харківської області.

Відповідно до кваліфікаційних характеристик, вищу фахову освіту повинні мати головні бухгалтери та їх заступники. Результати дослідження (табл. 6.4) показали, що ці вимоги не виконувалися: в середньому на одне підприємство досліджуваної сукупності припадало 1,45 працівників обліку з вищою освітою.

Таблиця 6.4

Освітній рівень працівників бухгалтерських служб
сільськогосподарських підприємств Харківської області [82]

Райони	Кільк. господ.	Кількість облікових працівників у розрахунку на господарство:							
		з вищою освітою		із середньою спеціальною освітою		випускники бухгалтерських шкіл		практики	
		люд.	%	люд.	%	люд.	%	люд.	%
Балаклейський	16	1,88	27,3	3,44	50,0	0,38	5,4	1,9	17,3
Барвенківський	15	1,47	19,3	4,27	56,1	0,93	12,3	0,93	12,3
Богодухівський	12	1,58	23,7	2,25	33,8	1,33	20,0	1,5	22,5
Близноківський	13	2,0	24,5	2,69	33,0	1,46	17,0	2,0	24,5
Валківський	18	1,0	14,3	3,33	49,5	0,78	11,6	1,61	24,0
Волчанський	9	0,67	11,8	2,0	35,3	1,11	19,6	1,89	33,3
Зміївський	9	2,44	26,2	4,2	47,5	0,78	8,7	1,56	17,6
Ізюмський	15	1,67	18,8	4,07	45,9	1,33	15,0	1,8	20,3
Кегічівський	13	0,85	9,0	4,62	49,2	1,15	12,3	2,77	29,5
Красноградський	13	1,23	14,4	5,15	60,4	0,38	4,5	1,77	20,7
Куп'янський	11	2,0	19,6	4,09	40,2	1,36	13,4	2,73	26,8
Новодолажський	10	0,4	4,8	2,5	29,8	0,5	5,9	5,0	59,5
Первомайський	11	1,82	18,9	4,91	50,9	0,91	9,4	2,0	20,8
Всього	165	1,45	18,0	3,69	45,8	0,94	11,7	1,9	24,5

Тільки у Близнюківському, Змієвському та Куп'янському районах припадало двоє та більше бухгалтерських працівників з вищою освітою. В інших районах цей показник є значно нижчим.

Викликав занепокоєння і рівень забезпеченості господарства фахівцями вищої кваліфікації у Вовчанському, Кегічівському та Нововодолажському районах. Так, на одне господарство Нововодолажського району припадало в середньому 0,4 працівника обліку з вищою освітою, Вовчанському – 0,67, Кегічівському – 0,85, Валківському – 1,0; 60 відсотків головних бухгалтерів господарств Нововодолажського району не мали вищої освіти. Низьким є рівень забезпеченості господарств цього району і працівниками обліку, які мали середню фахову підготовку: в середньому на одне господарство припадало 2,5 чол. Недостатньо таких фахівців виявилось у господарствах Богодухівського і Вовчанського районів.

Необхідно зазначити, що до середини 1990-х рр. значна частина облікових працівників господарств області була представлена практиками, в яких була відсутня фахова підготовка. Ця категорія складала близько 25 відсотків всієї кількості облікових працівників господарств досліджуваних районів. А бухгалтерські служби господарств Нововодолажського району більш ніж на половину були представлені практиками – працівниками без фахової освіти. Значна частка практиків серед працівників обліку спостерігалася у господарствах Вовчанського, Кегічівського і Куп'янського районів.

Більш високим був рівень забезпеченості облікових служб господарств Кегічівського і Красноградського районів працівниками, що мали середню спеціальну освіту.

Другим фактором, що забезпечує ефективне ведення функції обліку, є постійне підвищення загальноосвітнього рівня і фахової підготовки працівниками облікових служб.

Проведене опитування показало, що господарства області на той час здійснювали підготовку фахівців з бухгалтерського обліку. Для цього використовувалася як заочна форма навчання досвідчених працівників у вищих навчальних закладах, так і направлення спеціалістів господарств у навчальні заклади на стаціонарну форму навчання (табл. 6.5).

Таблиця 6.5

Підвищення кваліфікації працівників бухгалтерського обліку сільськогосподарських підприємств Харківської області

Райони	Всього господ	Продовжуєть навчання			
		стаціонарно		заочно	
		у вузах	у технікумах	у вузах	у технікумах
Балахейський	16	8	2	7	2
Барвенківський	15	-	5	6	-
Богодухівський	12	1	2	-	1
Близнюківський	13	2	3	2	1
Валківський	18	5	4	12	3
Волчанський	9	2	2	2	1
Зміський	9	2	1	2	-
Ізюмський	15	4	4	23	2
Кегичівський	13	8	7	5	3
Красноградський	13	8	7	8	1
Куп'янський	11	5	2	4	-
Нововодолажський	10	-	3	3	1
Первомайський	11	2	5	1	2
Всього	165	40	47	75	17

З табл. 6.5 видно, що господарства досліджуваних районів неоднаково опікуються проблемою підготовки облікових кадрів вищої та середньої кваліфікації. Так, від господарств Нововодолажського району, що характеризується найнижчим рівнем забезпеченості обліковими кадрами, у вищих навчальних закладах не навчався жоден студент, і тільки 3 чол. навчалося в технікумах. Ще 3 чол. навчалися заочно в інститутах та один -- у технікумі. І це все на 40 сільськогосподарських

підприємств району. Саме тому проблема кваліфікованих бухгалтерських кадрів може відчуватися ще довго.

В цілому ж по області в розрахунку на одне господарство навчається на стаціонарній формі: у вищих закладах освіти – 0,24 чол., в технікумах – 0,28 чол.; на заочній формі навчання: у вищих закладах освіти – 0,45 чол. і технікумах – 0,1 чол. Результати дослідження показали, що сільськогосподарські підприємства області недостатньо укомплектовані висококваліфікованими фахівцями з бухгалтерського обліку, не в повній мірі проводили роботу з підвищення їх професійної кваліфікації.

Щоправда, слід зазначити, що причиною такої ситуації неправомерно вважати тільки небажання керівництва господарств піклуватися про професійний розвиток працівників. Справжнє підґрунтя є більш багатограним і складним. І поки що немає підстав сподіватися на те, що ситуація може змінитися на краще. За результатами досліджень вчених, від 63 до 81 відсотків усіх працюючих в Україні ніде не вчать, не опікуються своїм професійним розвитком, переміщенням по службі [24, с. 67].

При цьому необхідно брати до уваги ті обставини, що небажання підвищувати свою кваліфікацію та освітній рівень значно знижує конкурентноздатність працівників на ринку праці, перетворює їх у майбутньому на потенційних безробітних. Ми погоджуємося з вченими, які оцінюють більш високий рівень освіченості людини як вищий шанс працевлаштування [34, 74]. Нажаль, це положення значною більшістю пересічних громадян ще не сприймається. Проте, ми сподіваємося, що розвиток ринкових відносин сприятиме розумінню населенням цінності людського капіталу. Досвід країн Західної Європи, США, Японії показує, що постійне навчання та підвищення кваліфікації є обов'язковими для всіх категорій працюючих.

На основі стажування автора у вищих навчальних закладах, наукових установах та підприємствах аграрної сфери, а також особистого ознайомлення із системою підготовки та підвищення кваліфікації кадрів в Німеччині, можемо сказати, що всі фермери, їх радники з різних галузей знань, керівники підприємств сервісного обслуговування та посередницьких організацій, викладачі всіх видів навчальних закладів Німеччини пишаються отриманим рівнем освіти та регулярним (постійним) підвищенням кваліфікації. Головним є те, що працівників ніхто з числа їх безпосередніх керівників до цього не примушує, а кожен зацікавлений у підвищенні кваліфікації. Такий стан справ є притаманним для всіх категорій працюючих, навіть для домогосподарок Німеччини. Більш високий рівень освіти, постійне підвищення рівня кваліфікації, а останнім часом і ведення здорового способу життя, що і формує розвиток людського капіталу, є великою цінністю у суспільстві. Такі працівники впевнені, що це забезпечить їм підвищення заробітної плати, переміщення по щаблях службової кар'єри, знизить рівень ризику бути звільненим з організації.

Опікуючись проблемою накопичення та розвитку людського капіталу країни, в Німеччині існують державні програми стимулювання підвищення кваліфікації навіть для безробітних. Так, розмір допомоги по безробіттю збільшується, якщо безробітній перенавчався (отримувач інший фах), або відвідував курси підвищення кваліфікації, а для емігрантів до уваги береться навіть відвідування курсів вивчення німецької мови. Це стимулює також і незайняте населення постійно піклуватися про накопичення людського капіталу та його розвиток.

Що ж необхідно для того, щоб навчання у нашій країні було бажаним та ефективним? По-перше, для підвищення свого освітнього рівня необхідна мотивація. Люди мають чітко розуміти та уявляти мету навчання, тобто те, яким

чином воно вплине на підвищення їх продуктивності, задоволеність працею, на кар'єру, збільшення матеріальної винагороди за працю.

По-друге, на мікрорівні, безпосередньо у сільськогосподарських підприємствах необхідно створювати умови, сприятливі для навчання (підтримка з боку керівництва, визнання досягнень особи, яка навчається), а на макрорівні – підвищення престижу освіти та освіченості.

Забезпеченість сільськогосподарських підприємств працівниками обліку вищої кваліфікації впливає не лише на організацію і ведення бухгалтерського обліку, але й на продуктивність праці, на ефективність виробництва в цілому.

Для встановлення цього зв'язку та підтвердження сформульованих висновків нами були розроблені і розв'язані кореляційно-регресійні моделі. Нас цікавила міра впливу забезпеченості господарств досліджуваних районів обліковими працівниками з вищою освітою на рівень виробництва валової продукції у розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь. У результаті вирішення цього завдання коефіцієнт кореляції склав 0,561, що свідчить про тісний зв'язок між досліджуваними явищами.

У результаті вирішення другого завдання нами також виявлена залежність між рівнем забезпеченості господарств бухгалтерами вищої кваліфікації і показником продуктивності праці – виробництвом валової продукції у розрахунку на одного середньорічного працівника. Коефіцієнт кореляції дорівнював 0,361, що також свідчило про істотний зв'язок між включеними у модель факторами.

Таким чином, результати проведеного дослідження показали, що більш високий рівень освіти працівників облікових служб сільськогосподарських підприємств забезпечує вищу продуктивність праці в господарстві.

Дещо пізніше М.І. Гордієнко у своїх дослідженнях [32] також підтвердив цю тезу, а також виявив вплив

забезпеченості сільськогосподарських підприємств обліковими кадрами вищої кваліфікації на їх фінансовий стан, сплату штрафів і санкцій за порушення податкового законодавства.

В сучасних умовах господарювання результати діяльності сільськогосподарських підприємств різних організаційно-правових форм в Сумській області, за дослідженнями С.Г. Турчіної [151], значною мірою обумовлюються рівнем освіченості управлінського апарату. Тобто, рівень освіти, професійної підготовки і своєчасність оновлення знань працівників безпосередньо впливає на продуктивність праці.

Наукова проблема впливу рівня освіти, здоров'я і можливостей забезпечення соціальних потреб працівників на продуктивність і результативність виробництва впродовж останнього десятиріччя постійно цікавила нас та знаходилася в колі наших наукових інтересів. Проте, тільки в кінці 1990-х рр., перебуваючи на стажуваннях та працюючи в бібліотеках університетів і науково-дослідних інститутів Німеччини, ми познайомилися більш ґрунтовно з дослідженнями зарубіжних вчених, які також, як і ми, цікавилися впливом рівня освіти працівників на продуктивність в різних галузях економіки. Їх результати були тотожними нашим, проте головною відмінністю було те, що вони застосовували поняття людського капіталу для характеристики рівня освіченості працівників, а навчання та підвищення кваліфікації розуміли як інвестування людського капіталу.

Прикладом вчення про вплив рівня освіченості та кваліфікації працівників на ефективність виробництва є висновки вчених Дж. Майрессе і М. Сассеноу, а також М. О'Махоні та К. Вагнера [190,196], які виклали огляд проведених економетричних досліджень їх кількісного впливу на продуктивність.

Більшість досліджень ґрунтувалися на вивченні результатів діяльності тих працівників, які проходили навчання і брали участь у навчальних тренінгах. Проте, переважна більшість вчених застосовували для виявлення взаємозв'язку навчання та продуктивності працівників їх суб'єктивну оцінку, тобто шляхом опитування, ставлячи запитання: як змінилася ваша продуктивність після проходження тренінгу у відповідності зі шкалою від 0 до 100? Так, В. Грут виявив, що після участі у навчальному тренінгу безпосередньо в організації найменше працівники підвищують продуктивність праці в середньому на 16 відсотків [177], а інший дослідник – Дж. Бішоп зазначав, що проходження навчання працівниками поза межами фірми забезпечує зростання продуктивності лише до 16 відсотків [172].

Слід зазначити, що суб'єктивна оцінка продуктивності праці полягає в тому, що отриманий результат є неспівставним (його важко, недоцільно порівнювати) з результатами інших організацій, а також за різні проміжки часу в межах однієї фірми.

Інші вчені застосовували об'єктивні дані на рівні організацій для визначення розміру доходів, які вона отримує завдяки проведенню навчань своїх працівників. Так, на основі аналізу багаторічних даних А. Бартель з'ясував, що результативність програм з навчання персоналу проявляється у підвищенні ефективності виробництва організації на рівні 17 відсотків [168].

Вчені Л. Лінч та С. Блек також вказують на значний позитивний вплив на ефективність виробництва різного виду навчальних програм, курсів та тренінгів [188].

У цьому році дослідниками Г. Тен та Г. Барта також було встановлено, що інвестиції роботодавців у підготовку своїх працівників мають значний і вирішальний вплив на додану вартість в їх організаціях [204]. Проте, раніше згадані відкриття характеризуються деякими обмеженнями.

Найбільш важливе полягає в тому, що вони не використовували кількісні характеристики накопичення людського капіталу впродовж визначеного часу в межах однієї фірми. Більш того, вони також не враховували того, що витрати на навчання акумулюються в існуючому людському капіталі організації. При проведенні досліджень А. Бартель, Г. Тен і Г. Барта в якості оцінок навчання застосовували модель змінних, що вказували на проведення підготовки працівників в організації. Л. Лінч та С. Блек брали до уваги кількість працівників, які пройшли навчання, витрачений час на навчання, а також моделі для спеціальних видів навчання упродовж року.

Іншим обмеженням висновків цих вчених [188, 204] можна вважати й те, що їх оцінки могли бути дещо упередженими через деякі невидимі (невраховані) характеристики організацій.

Ґрунтовне дослідження впливу рівня розвитку людського капіталу (проведення навчальних програм в організаціях з метою підвищення кваліфікації працівників) на продуктивність було проведено М. Бооном за результатами діяльності голландських підприємств у 1990-1993 рр. [173]. До аналізу були включені три групи показників, які характеризували обсяги виробництва (обсяги продажів, валова продукція, валова додана вартість, витрати на заробітну плату, кількість працівників, витрати сировини, енергоносіїв, амортизація), рівень освіти (формальне навчання, яке фінансувалося організаціями, стажування, необхідні для цього витрати) та рівень заробітної плати зайнятого населення (кількість відпрацьованого часу та рівень заробітної плати як в середньому по фірмі, так і в розрізі кожного працюючого). Всі вартісні показники були приведені на визначену дату. Для отримання результатів рішення застосовувалася функція виробництва (логарифмічна лінійна залежність виробництва Кобба-Дугласа). Дослідження показало, що

зростання людського капіталу зумовлює збільшення виходу валової продукції організації (хоча і незначне – коефіцієнт майже дорівнює нулю) і доданої вартості (коефіцієнт в межах 0,6-0,7). Розрахунки проводилися із урахуванням рівня інфляції. Таким чином, М. Боон дійшов висновку, що за умови амортизації на рівні п'яти відсотків (15 відсотків) вкладання коштів у підготовку кваліфікації працівників у підприємствах голландського сектора економіки забезпечить збільшення доданої вартості на 23 відсотка (50 відсотків). Це підтвердило і наші висновки про те, що якість підготовки працюючих, інвестування людського капіталу завжди позитивно позначаються на продуктивності праці та зумовлюють зростання прибутку підприємств [173, с. 271].

Необхідно також відзначити і те, що теорія ефективності виробництва останнім часом поповнилася висновками про необхідність розширення поняття основного капіталу шляхом включення у нього як фізичного, так і людського капіталу, а також вартості науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт (НДДКР), які здійснює фірма. Людський капітал залежить від віку, освіти, отриманого практичного досвіду, тоді як капітал по НДДКР передбачає знання, які опосередковано втілені у трудову діяльність людини.

Опубліковані результати досліджень по вивченню впливу капіталу НДДКР на продуктивність показують, що по валовому виходу продукції коефіцієнт дорівнює 0,06, а по доданій вартості – 0,08, тобто інвестування капіталу, що знаходиться в НДДКР, забезпечує до 12 відсотків валового виходу продукції та 30 відсотків доданої вартості [170]. Ці дані дають підстави стверджувати, що інвестування людського капіталу забезпечує таку ж віддачу, як і вкладення в НДДКР.

Проте, постає питання, як визначити накопичений людський капітал, необхідні розміри його інвестування та

норму прибутку, що може бути отриманий завдяки вкладенням в людський капітал організації.

Враховуючи, що витрати на навчання сприяють накопиченню людського капіталу, витрати по НДДКР також формують зростання капіталу НДДКР фірми. Спочатку Б. Хол і Дж. Майрес [178], а пізніше Е. Бартельсмен [170] застосували два альтернативних підходи до оцінки капіталу по НДДКР як окремого внеску у процес виробництва. Спробуємо застосувати ці способи для оцінки процесу виробництва, що зумовлюється зростанням людського капіталу як окремими вкладеннями (інвестиціями).

Цей підхід дозволяє визначити наявність людського капіталу на початок року як суму інвестицій у навчання (підвищення кваліфікації працівників) в минулому році і наявний людський капітал на початку минулого року (за мінусом амортизації) за формулою:

$$H_{it} = E_{i,t-1} + (1 - \delta)H_{i,t-1},$$

де H_{it} – розмір людського капіталу у фірмі i на початку року t ;

E_{it} – розмір витрат на навчання в році t ;

δ – норма амортизації.

Слід зазначити, що при проведенні розрахунків щодо визначення віддачі вкладень в людський капітал слід приймати норми річної амортизації від одного до 12 відсотків [176].

Згідно висновків Б. Хола та Дж. Майрес, людський капітал для 2000 р. можна визначити так [178]:

$$H_{i,00} = \frac{E_{i,00}}{(g + \delta)},$$

де g – річні темпи зростання витрат на навчання персоналу, які є постійним для всіх підприємств.

Виходячи з викладеного, можна отримати наступну формулу для визначення капіталу 2003 р.:

$$H_{i,2003} = (1 - \delta)^3 H_{i,03} + \sum_{s=0}^2 (1 + e_s)^{2-s} (1 - \delta)^s E_{i,00}$$

де e_s – щорічні темпи зростання витрат на навчання для фірми i за попередні три роки (2000-2003 рр.).

Виходячи з оцінки еластичності виходу продукції в залежності від людського капіталу (β), ми можемо оцінити норму прибутку людського капіталу (ρ) наступним шляхом:

$$q_{it} = \alpha + \beta h_{it} + \gamma c_{it} + \varphi l_{it} + \omega m_{it} + \theta d_t + \varepsilon_{it}$$

де q_{it} – вихід продукції фірми i в рік t ;

α – константа;

h_{it} – людський капітал на початку року t ;

c_{it} – фізичний капітал в рік t ;

l_{it} – праця;

m_{it} – сировина;

d_t – специфічний часовий показник рівня технології;

ε_{it} – часова погрішність (період невизначеності).

Згідно формули Кобба-Дугласа, граничний продукт, що створюється людським капіталом ρ , дорівнює еластичності виходу продукції завдяки людському капіталу з урахуванням часового коефіцієнту виходу продукції (Q) до людського капіталу (H):

$$\rho = \frac{\partial Q_{it}}{\partial H_{it}} = \beta \frac{Q_{it}}{H_{it}}$$

Параметр ρ може бути представлений як приріст виходу продукції від підвищення витрат на навчання, що і являє собою, власне, норму прибутку для людського капіталу (з урахуванням амортизації).

Провести розрахунки норми прибутку людського капіталу для сільськогосподарських підприємств нашої країни є завданням дуже складним і майже неможливим з тієї причини, що сільськогосподарські підприємства, з одного боку, обмежили витрати на проведення навчання та підвищення кваліфікації кадрів, а, з іншого боку, не ведуть (не виділяють) в обліку витрат цієї статті. І навіть дані в

балансах сільськогосподарських підприємств про величину нематеріальних активів є відсутніми.

Проведені нами дослідження та результати досліджень інших вчених, поданих у цьому розділі, красномовно свідчать про те, що витрати на підготовку кадрів, підвищення їх кваліфікації обов'язково відбиваються на продуктивності, ефективності функціонування підприємств та економіки країни в цілому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Аграрна праця та соціальний розвиток села / О.А. Богуцький, Г.І. Кудалова, М.К. Горлатий та ін. / за ред. О.А. Богуцького. – ІАЕ УААН, 1996. – 300 с.
2. Аграрный доклад 2001 года. Отчет Федерального правительства Германии об аграрной и продовольственной политике. – Федеральное министерство защиты прав потребителей, продовольствия и сельского хозяйства. Отдел связи с общественностью, п/я 53107. Бонн. – 27 с.
3. Агропромисловий комплекс України: стан та перспективи розвитку (1990-2000) / За ред. П.Т. Саблука, М.Я. Дем'яненко, М.Ф. Кропивка. – К.: ІАЕ УААН, 1999. – 335 с.
4. Агропромисловий комплекс України: стан, тенденції та перспективи розвитку. Інформаційно-аналітичний збірник (випуск 5) / За ред. П.Т. Саблука та ін. – К.: ІАЕ УААН, 2002. – 647 с.
5. Алымов А.Н., Заставный Ф.Д. Региональные проблемы экономического и социального развития. – К.: Наукова думка, 1982. – 300 с.
6. Амосов А. Проблемы занятости, оплаты труда и регулирования цен // Экономист. – 2001. – №4. – с. 65-70.
7. Амоша О., Новікова О. Тенденції та основні напрямки розвитку соціально-трудових відносин в Україні // Вісник Тернопільської академії народного господарства. – 2001. – №18-І. – с. 22-26.
8. Андрусенко Г.А., Михайлова Л.И. Пути повышения эффективности использования ресурсного потенциала // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 1991. – № 1. – с. 46-47.
9. Атаев А.А. Управленческая деятельность: практика и резервы организации. – М.: Экономика, 1988. – 251 с.

10. Ауангу Ф.Ф. Методы подбора и подготовки руководителей производства. – М.: Экономика, 1971. – 76 с.
11. Барановський В.А. Україна. Медико-демографічні проблеми. – К.: Всеукраїнська екологічна ліга, 2002.
12. Баумоль У. Чего не знал Альфред Маршалл: вклад XX столетия в экономическую теорию. – Вопросы экономики. – № 2. – 2001. – с. 73-107.
13. Бизнес и менеджер / Составители: И.С. Дараховский, И.П. Черноиванов, Т.В. Прехул. – М.: Азимут-Центр, 1992. – 448 с.
14. Бережной А. Кадровое обеспечение АПК региона // Экономика сельского хозяйства России. 2002. – №5. – с. 14.
15. Бизюкова И.В. Кадры. Подбор и оценка. – М.: Московский рабочий, 1984. – 160 с.
16. Бичкова Ц.В. Деякі питання правового забезпечення продовольчої проблеми / Економіка АПК. – 1995. – №5. – С. 14-20.
17. Бізольд Х., Михайлова Л.І. Сільськогосподарські підприємства – економічний та соціальний буфер сучасності // Вісник Сумського державного аграрного університету. Серія “Економіка та менеджмент”. 2001. – №2. – с. 200-201.
18. Біленко В. Не корімося долі! / Сільські вісті. – 1999. – №139. – 23 листопада. – С. 1.
19. Бондаренко Л.В. Тенденции в потреблении сельского населения // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 1998. – №3. – С. 38-42.
20. Бондарчук К. Професійна орієнтація незайнятих громадян у державній службі зайнятості // Україна: аспекти праці. – 2000. – №5. – С. 35-41.
21. Борман Г., Воротіна Л., Федерман М. Менеджмент. – Гамбург, 1995. – 765 с.

22. Брик Е.П. Природные ресурсы в составе ресурсного потенциала сельского хозяйства Молдавской ССР // Интенсификация производства в АПК: сущность, факторы, резервы: сб. науч. тр. – Кишинев: Штиинца, 1987. – С. 98-105.
23. Бурдейний І.М. З досвіду державного регулювання сільськогосподарського виробництва зарубіжних країн // Економіка АПК. – 2001. – №2. – С. 124-127.
24. Бура П., Карпов В., Шаповалов О. Ситуация занятости в Украине и тенденции ее развития // Экономика Украины. – 1993. – №10.
25. Валентей С., Нестеров Л. Человеческий потенциал: новые измерители и новые ориентиры // Вопросы экономики. – №2. – 1999. – С. 90-102.
26. Виленский А., Кочугуева М. Концепции значимости государства: декларации и реалии // Экономист, 2001. – № 4. – С. 66-77.
27. Волкодав Ю.П. Фактор инвестиционно-инновационной экономики в реформировании // Аграрная наука, 2001. – №2. – С. 5-6.
28. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер: для руководителя-практика / Пер. с англ. – М.: Дело ЛТД, 1994. – 320 с.
29. Гастев А.К. Трудовые установки. – М.: Экономика, 1973. – 345 с.
30. Гладій М.В. Прискорювати реформування агропромислового виробництва // Економіка АПК, 2000. – №2. – С. 25-28.
31. Гордеев Л. Обеспечить поступательное развитие сельского хозяйства России // Экономика сельского хозяйства России, 2002. – №6. – С. 3-4.
32. Гордієнко М.І. Аудит фінансових результатів сільськогосподарських підприємств / Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук. – К.: ІАЕ, 2001. – 19 с.

33. Горнев А.З., Удалов Ф.Е. Некоторые проблемы управления в условиях формирования рыночных отношений: монография. – Н. Новгород: Изд-во Нижег. ун-та, 1995. – 168 с.
34. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
35. Давыдова И., Ким М. Институциональные основы занятости в переходной экономической системе // Экономика Украины. – 1998. – №4. – С. 44-49.
36. Десять років соціально-економічних перетворень в Україні: сироба неупередженої оцінки / за ред. І. Бураковського. – К.: К.І.С., 2002. – 120 с.
37. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала: Монография. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2002. – 250 с.
38. Добрынин В. Необходимость создания сельских промышленных предприятий. – Экономист. – 1999. – №7. – С. 77-84.
39. Додонова М.В. Особисті підсобні господарства сільських жителів Криму: стан, перспективи розвитку / Автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук. – Сімферополь, 2000. 23 с.
40. Долан Э. Дж., Линдсей Д.Е. Микроэкономика. – СПб., 1994. – 448 с.
41. Долгушин Н. Кадровое обеспечение АПК // АПК: экономика, управление. 2000. – №1. – С. 20-27.
42. Друкер П. Новые реальности. – М.: ИНФРА-М. 1994.
43. Друкер П. Задачи менеджмента в XXI веке. / пер. с англ.: уч. пос. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2001. – 272 с.
44. Дятлов С.А. Теория человеческого капитала: Учеб. пособие. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 1999.
45. Економічна активність населення в 1997 році: Статистичний збірник. – К., 1998.

46. Економічна активність населення в 1999 році: Статистичний збірник. – К., 2000.
47. Жуков Л., Москвин М. Концепція зайнятості сільського населення // АПК: економіка, управління. – 1998. – №3. – С. 58-61.
48. Завадський Й.С. Управління сільськогосподарським виробництвом у системі АПК: Підручник. – К.: Вища шк., 1992. – 367 с.
49. Залевский Л.Д. и др. Управление сельскохозяйственным производством: Учебн. пособие / Л.Д. Залевский, Н.А. Кононов, В.А. Хохлов. – К.: Вища шк., 1990. – 256 с.
50. Зиновьев Ф.В. Управление сельскохозяйственным производством. Практикум. – К.: Вища школа, 1987.
51. Зиновьев Ф.В., Ли Л.И. Характеристика уровня жизни на основе определения индекса человеческого развития // Ринкова трансформація економіки АПК: кол. монографія у чотирьох частинах / за ред. П.Т. Саблука, В.Я. Амбросова, Г.С. Мазнева. – Ч.І. Соціально-економічні проблеми розвитку села. – К.: ІАЕ, 2002. – С. 28-32.
52. Зинченко А. Проблемы производительности труда в сельском хозяйстве России // АПК: экономика, управление. 2000. – №6. – с. 22-27.
53. Зміни, зумовлені ринком. Українські підприємства: шлях до успіху.: компакт-диск. – USAID / Varents. Повна версія. Видання 2000.
54. Изменения условий жизни сельского населения / В.В. Пациорковский, И.Н. Корхова, И.Н. Лисова, В.В. Пациорковская, А.И. Петрова, О.В. Лылова, Е.Е. Рыжкина. – <http://www.cemi.rsi.ru/isesp/lci/selo99.html>
55. Итоги работы агропромышленного комплекса. В Минсельхозе России // Экономика сельского хозяйства России, 2002. – № 5. – С. 9.

56. IAMO 1999 // Институт аграрного развития в Центральной и Восточной Европе (Institut fuer Agrarentwicklung in Mittel- und Osteuropa).-Halle/Saale, 1999, 49 с.
57. Капелюшников Р.И. Концепция человеческого капитала // Критика современной буржуазной полит-экономи. – М.: Наука, 1997. – 287 с.
58. Капелян Е. Главная производительная сила общества: сущность, прогресс, перспективы / Теоретико-методологический аспект / под. ред. Е.М. Бабесова. – Минск: наука и техника, 1985. – 248 с.
59. Качество трудового потенциала (социально-экономический аспект) / отв. ред. М.И. Долишней. – К.: Наукова думка, 1986. – 229 с.
60. Кендрик Дж.. Совокупный капитал США и его формирование. – М., 1978. – 275 с.
61. Кісельов В.А. Підготовка керівних кадрів в АПК // Економіка АПК. – 2001. – №4. – С. 39-42.
62. Красовский Ю.Д. Управление поведением в фирме: эффекты и парадоксы (на материалах 120 российских компаний) / практ. пособие. – М.: Инфра-М., 1997. – 361 с.
63. Кривенко Л.В., Кривенко С.В. Человеческий потенциал: национальная стратегия и социальные приоритеты // Регіональні перспективи, 2001. – №5-6 (18-19), с. 58-60.
64. Кучма Л.Д. Економіка України: актуальні питання її сучасного розвитку // Економіка України. – 1995. – №11. С. 4-16.
65. Лапко О.О. Реформування системи управління інноваційною діяльністю в регіонах // Регіональна економіка. – 1999. – №1. – С. 65-74.
66. Лебедев В.И. Психология и управление. – М.: Агро-промиздат, 1990. – 147 с.

67. Ленин В.И. Первый Всероссийский съезд по внешкольному образованию, 6-19 мая 1919 г. – Полн. собр. соч. – Т. 38. – С. 327-372.
68. Лишилєнко В.І. Рациональне використання трудового потенціалу сільського господарства в умовах аграрної реформи // Вісник аграрної науки. – 1998. – № 6. – С. 73-76.
69. Луценко В., Удовиченко В., Опалєва І. Освіта як фактор стабілізації та національної безпеки України // Економіка України. – 1998. – № 1. – С. 12-21.
70. Ляхович Г. Пріоритетні напрямки розвитку соціального захисту населення з урахуванням світового досвіду // Вісник Тернопільської академії народного господарства. – 2001. – №18-1. – С. 229-235.
71. Маркс К., Енгельс Ф. Сочинения. – 2-е изд. – Т. 46, ч. 2. – 618 с.
72. Марцинкевич В., Соболева И. Экономика человека. – М.: Аспект пресс, 1995. – 347 с.
73. Марчук Є.К. Доповідь прем'єр-міністра на щорічній нараді працівників АПК // Урядовий кур'єр, 22 лютого 1996 р. – №35-36. – С. 2.
74. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия: учебное пособие / Под ред. П.В. Шеметова. – М.: ИНФРА-М, Новосибирск: НГАЭиУ, 2000. – 312 с.
75. Мельник Л.Ю., Душин Б.В. та ін. Національна економіка в системі світового господарства: навчальний посібник. – Дніпропетровськ, 1999. – 112 с.
76. Месель-Веселяк В.Я. Реформування аграрного виробництва. – К.: Інститут аграрної економіки УААН. 1999. – 272 с.
77. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: пер. с англ. – М.: Дело, 1992. – 702 с.
78. Методические рекомендации по оценке ресурсного потенциала сельского хозяйства и основных

направлениях ее использования в экономическом механизме АПК. – М., 1989. – 22 с.

79. Мішенін Є.В. Організаційно-економічні проблеми ефективного використання трудового потенціалу // Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія “Економіка та менеджмент”. №1-2. – 2003. – С. 113-117.

80. Мішеніна Н.В. Державне регулювання процесів відтворення трудового потенціалу аграрної сфери // Ринкова трансформація економіки АПК: кол. монографія у чотирьох частинах / за ред. П.Т. Саблука, В.Я. Амбросова, Г.Є. Мазнева. Ч.1. Соціально-економічні проблеми розвитку села. – К.: ІАЕ, 2002. – С. 203-205.

81. Михайлов М.Г., Михайлова Л.І. Некоторые аспекты управления подготовкой учетных кадров // Анализ производственных возможностей и управления в агропромышленном комплексе: сб. науч. тр. Харьк. с.-х. ин-та им.В.В. Докучаева. – Харьков, 1994. – С. 90-95.

82. Михайлов М.Г., Михайлова Л.І. Про забезпеченість сільськогосподарських підприємств обліковими кадрами // Економіка України. – 1994. – №12. – С. 77-79.

83. Михайлов М.Г., Сухостаєць А.І. Фінансові аспекти розвитку соціальної інфраструктури села // Вісник Сумського сільськогосподарського інституту. – №1. – 1997. – С. 21-24.

84. Михайлова Л.І. Влияние сбалансированности производственных и непроизводственных фондов на эффективность использования аграрного ресурсного потенциала // Рукопись депонирована во ВНИИТЕИ Агропром. 1989. 20 ВС-90. Деп. 12 с.

85. Михайлова Л.І. Социология и психология труда: Учебное пособие: семинары, деловые игры, тренинги, тесты. / Харьковск. государственный аграрный

- университет им. В.В. Докучаева. – Харьков, 1996. – 103 с.
86. Михайлова Л.И. Эффективность сбалансированности элементов аграрного ресурсного потенциала. Рукопись. // Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. Харьковский сельскохозяйственный институт им. В.В. Докучаева. – Харьков, 1991. – 24 с.
87. Михайлова Л.И. Менеджмент як фактор ефективності виробництва / Проблеми сучасного менеджменту та маркетингу. – Науковий вісник Національного аграрного університету. Редкол.: Д.О. Мельничук та ін. – К., 1999. – Вип. 14. – С. 130-134.
88. Михайлова Л.И. Роль соціальної сфери села в формуванні ефективного механізму господарювання в АПК // Экономика и управление. 2000. – №2-3. – С. 21-22.
89. Михайлова Л.И. Соціально-психологічний клімат колективу як фактор результативності внутрішньо-фірмового менеджменту // Матеріали Міжрегіональної науково-практичної конференції “Формування системи теоретичного і практичного менеджменту: регіональний аспект”. 15.02.2001 р. – К.: МАУП, 2001.
90. Михайлова Л.И., Турчина С.Г. Проблеми підготовки керівних кадрів в аграрних вузах // Актуальні проблеми підготовки фахівців в умовах реструктуризації органів регіонального управління: Матеріали міжн. наук-метод. конф. 25-26.05.2000 р. – Рівне. – С. 26-28.
91. Михайлова Л.И., Турчина С.Г. Проблеми формування та використання кадрового потенціалу в сільському господарстві // Механізм господарювання і економічна динаміка в АПК / Вісник ХДАУ. Серія “Економіка АПК і природокористування”. – 2001. – №9. – С. 127-130.

92. Михайлова Л.І. Людський капітал сільського господарства України в транзитивній економіці // Економіка АПК. – 2001. – №12. – С. 89-93.
93. Михайлова Л.І. Перспективи розвитку людського капіталу сільського господарства України // Вісник Сумського національного аграрного університету. Серія: Фінанси і кредит. – №2(11). – 2001. – С. 183-186.
94. Михайлова Л.І. Кадровий менеджмент на підприємствах АПК. – Вісник Сумського державного аграрного університету. Серія “Фінанси і кредит”, 1997. – №2(3). – С. 28-31.
95. Михайлова Л.І. Стилі менеджменту: види та особливості їх формування // Проблеми економічної інтеграції України в Європейський Союз: європейські студії. Ч. 4 / Вісник Тернопільської академії народного господарства. – Тернопіль: “Економічна думка”, 2000. – с. 76-79.
96. Михайлова Л.І. Інвестування людського капіталу як фактор економічного зростання АПК // Регіональні перспективи. – 2001. – №5-6. – С. 259-260.
97. Михайлова Л.І. Особисті підсобні господарства населення: сутність, класифікація, ефективність // Економіка АПК. – 2001. – № 7. – С. 113-119.
98. Михайлова Л.І. Проблеми формування людського капіталу аграрного потенціалу // Збірник наукових праць Луганського НАУ. Серія: Економічні науки. – №14(26). – Том 3. – Луганськ, 2002. – С. 116-120.
99. Михайлова Л.І. Порівняльна характеристика аграрного розвитку України та Росії як передумови формування людського капіталу // Ринкова трансформація економіки АПК: кол. монографія у чотирьох частинах / за ред. П.Т. Саблука, В.Я. Амбросова, Г.Є. Мазнева. Ч. 1. Соціально-економічні проблеми розвитку села. – К.: ІАЕ, 2002, с. 190-194.

100. Михайлова Л.І. Чинники ефективного управління сільськогосподарськими підприємствами на землях східної Німеччини // Економіка АПК. – 2002. – №4. – с. 114-118.
101. Михайлова Л.І. Людський капітал у системі соціально-економічних категорій // Збірник наукових праць Черкаського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. – 2003. – Випуск 8. – с. 223-227.
102. Михайлова Л.І. Управління персоналом: навчальний посібник. – Суми: Козацький вал, 2003. – 256 с.
103. Могильний О.М. Нормативно-правове забезпечення обслуговуючих кооперативів // Економіка АПК. – 2000. – №10. – С. 9-16.
104. Національні стандарти в бухгалтерському обліку. Питання використання: навч. посібник. – 2-е вид., доп. / М.Г. Михайлов, О.А. Мельник, В.М. Теслюк та ін. / за ред. М.Г. Михайлова. – К.: Вища освіта, 2002. – 400 с.
105. Нобелевские лауреаты. Теодор Шульц. – <http://nt.kulichki.net/nl/ek/schultz.htm>.
106. Новицкий А.Г. Трудовые ресурсы: Справочник. – М.: Мысль, 1990.
107. Нуреев Р. Теории развития: новое понимание дуализма // Вопросы экономики. – 2000. – №10. – С. 150-159.
108. Нуреев Р. Теория развития: новые модели экономического роста // Вопросы экономики. 2000. – №9. – С. 144-153.
109. Огінський А.М. Управління світовим аграрним виробництвом // Економіка АПК. – 2001. – №1. – С. 105-110.
110. Олейник А. Домашние хозяйства в переходной экономике: типы и особенности поведения на рынке // Вопросы экономики, 1998. – №12. – С. 77-89.

111. Олейник А.Н. Институциональная экономика: учебное пособие. – М., ИНФРА-М, 2000. – 413 с.
112. Основні засади розвитку соціальної сфери села. Указ Президента України. №1356/2000 від 20 грудня 2000 р.
113. Основні соціально-демографічні характеристики домогосподарств України у 2000 році. Статистичний бюлетень. – Київ, 2000.
114. Особисті підсобні господарства України – аналіз витрат та ефективності виробництва основних видів сільськогосподарської продукції / за ред. академіка УААН О.М. Шпичака. –К.: ІАЕ, 2001. – 236 с.
115. Піскуненко І.Ф. Про суть психолого-соціальних методів управління // Науковий вісник Національного аграрного університету / редкол.: Д.О. Мельничук (відп. ред.) та ін. – К., 1997. –Вип. 14 – 1999. – С. 84-89.
116. Пирожков С.И. Трудовой потенциал в демографическом измерении. – К.: Наукова думка, 1992. – 180 с.
117. Плотников В. Условия финансового оздоровления предприятий АПК // Экономист, 2001. – с. 92-96.
118. Посунько Н.С. Структура управления и штаты совхоза. – М.: «Колос», 1978. – 78 с.
119. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні. Закон України від 16.07.1999 р. № 996-XIV.
120. Про ветеринарну медицину. Закон України // Відомості Верховної Ради, 1992. – №36.
121. Про деякі заходи щодо поліпшення умов господарювання недержавних сільськогосподарських підприємств. Указ Президента України від 10.03.2000 р. // Економіка АПК, 2000. – №4. – С. 6-9.
122. Про освіту. Закон України від 4 червня 1991 р. № 1144-XII // К.: Закони України / ВР України. Інститут законодавства, 1996. – Т. 1. – С. 414.

123. Про основні напрями соціальної політики на період до 2004 р. Указ Президента України від 24 травня 2000 р.
124. Про сільськогосподарську кооперацію. Закон України від 17 липня 1997 року. №469 // Бухгалтерія в сільському господарстві. – 2001. – №7. – С. 30.
125. Програма соціально-економічного та культурного розвитку Сумської області “Сумщина-2010”. – Суми, 1999.
126. Психология менеджмента. Практические тесты руководителя. Под ред. Л. Крымской. – Запорожье: Аурум. 1993. – 64 с.
127. Радаев В. Экономическая социология. – М.: Аспект-Пресс, 1997.
128. Рекомендации по штатной численности и нормативы на оплату труда руководящих работников, специалистов и обслуживающего персонала колхозов и совхозов Украинской ССР / под рук. И.Ф. Степаненко. – К., «Урожай». – 1987.
129. Рекомендації з розрахунку чисельності керівників та спеціалістів агроформувань / Д.І. Мазоренко, В.Ф. Бондаренко, Л.М. Тищенко, Г.Є. Мазнев, М.М. Турченко, М.Д. Щетинін. – Харк. державний технічний університет сільського господарства. – Харків, 2001. – 15 с.
130. Реформування соціальної сфери села: організаційно методичні засади / за ред. П.Т. Саблука. – К. ІАЕ УААН, 2000. – 475 с.
131. Россия в цифрах: 2002. Крат. стат. сб. // Госкомстат России. – М.: 2002. – 398 с.
132. Рынок труда в странах СНГ: статистический сборник // Межгосударственный стат. ком. СНГ. – М., 2001.

133. Самодурова М. Кадровая политика как фактор устойчивости сельскохозяйственного производства // АПК: экономика, управление, 2001. – №.5. – С. 25-29.
134. Сельскохозяйственная энциклопедия. изд. 4-е. – т. 2. – М., 1971. – С. 1054.
135. Система праці та соціального захисту населення: підсумки та перспективи (моніторинг показників соціального розвитку області) / Аналітико-статистичний збірник. – Суми, 2003.
136. Славкова О.П. Організаційно-економічний механізм вдосконалення розвитку соціальної інфраструктури села // Проблеми ефективного функціонування АПК в умовах нових форм власності та господарювання: Кол. монографія у двох томах / За ред. П.Т. Саблука, В.Я. Амбросова, Г.Є. Мазнева. – К.: ІАЕ, 2001. – Т. 2 – С. 256-258.
137. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. – М.: Соцэкгиз, 1962. – 684 с.
138. Соціальна сфера в умовах трансформації економіки / В.І. Куценко, Л.Г. Богущ, Ю.М. Шевченко та ін. – К.: РВПС України НАН України, 2000. – 355 с.
139. Соціальний стан села: проблеми, перспективи (наукова доповідь). – К.: ІАЕ. – 23 с.
140. Стан навколишнього середовища і його вплив на трудові ресурси Закарпатської області // В.М. Трегобчук, Г.Д. Гуцуляк, Т.Г. Гуцуляк та ін. – Чернівці: Прут, 2002. – 164 с.
141. Статистичний щорічник України 1998. – К.: Техніка, 1999.
142. Статистичний щорічник України за 2001 рік. – К.: Державний комітет статистики України, 2002.
143. Статистичні збірники обласного управління статистики Сумської області за відповідні роки. – Суми: Сумське обласне управління статистики.

144. Стратегія подолання бідності, затверджена Указом Президента України від 15 серпня 2001 р. № 637/2001 // Урядовий кур'єр. – 2001. – №149. – С. 10-11.
145. Стратегія подолання бідності. Система праці та соціального захисту населення: підсумки та перспективи (моніторинг показників сфери соціального розвитку області). – Суми, 2003. – 33 с.
146. Струмилин С. Проблемы экономики труда. – М., Статистика, 1957. – С. 598.
147. Струмилин С.Г. Статистика и экономика. – М.: Наука, 1979. – 490 с.
148. Тарнавська Н.П., Пушкар Р.М. Менеджмент: теорія та практика: підручник для вузів. – Тернопіль: Карт-бланш, 1997. – 456 с.
149. Тіллак П., Михайлова Л.І., Бізольд Х. Досвід управління соціальним розвитком сільських регіонів в Україні та ФРН // Регіональна економіка. – 2000. – №3. – С. 169-176.
150. Трегобчук В.М. Економічні проблеми відтворення і модернізації ресурсного потенціалу АПК // Економіка АПК. – 1999. – №1. – С. 54-57.
151. Турчіна С.Г. Мотивація праці як фактор розвитку трудової активності працівників сільського господарства // Матеріали Всеукраїнської наукової конференції студентів, магістрів та аспірантів: у двох томах. – Т.1. – К.: ІАЕ УААН, 2003. – С. 394-395.
152. Україна у цифрах у 2001 році: корот. стат. довід.// Держкомстат України / за ред. О.Г. Осауленка. – К.: Техніка, 2002. – 262 с.
153. Управление персоналом: учебное пособие / под ред. Ф.В. Зиновьева. - Симферополь: Таврия, 1998. – 236 с.
154. Ушачов І. АПК: политика стабилизации и экономического роста. – Экономист. – 1999. – №12. – С. 3-8.
155. Хлопин А. Гражданское общество или социум: российская дилемма // Политика. Вестник Фонда

- «Российский общественно-политический центр». 1997, т. 1. – №3.
156. Царенко О.М., Мельник С.І., Михайлова Л.І., Турчина С.Г. Кадрове забезпечення АПК. – Суми: Козацький вал, 2003. – 70 с.
157. Чайнов А.В. Основные идеи и формы организации сельскохозяйственной кооперации. – М.: Наука, 1991.
158. Чайнов В.А. А. Чайнов – человек, ученый, гражданин. – М.: Изд-во МСХА, 1998.
159. Чімо Й. Кваліфікація кадрів як фактор імплементації інноваційної стратегії у словацьких фірм // Вісник Тернопільської академії народного господарства. 2001. – № 18-1. – С. 76-80.
160. Чупіс А.В., Косодій Р.П. Організаційно-економічні засади реформування соціальної сфери в сільській місцевості // Сучасний стан та шляхи реформування соціальної сфери села (на прикладі Сумської області). Матеріали науково-практичного семінару. – Суми: Видавництво “Слобожанщина”, 2001. – С. 41-48.
161. Шенель В.М. Человеческая компетентность менеджера. Управленческая антропология. – М.: Народное образование, 1999. – 432 с.
162. Щокін В.Г. Як ефективно управляти людьми: психологія кадрового менеджменту: Науково-практичний посібник. – К.: МАУП, 1999.
163. Эффективность системы управления персоналом: социально-экономический аспект / под ред. Ю.Г. Одедова. – М.: изд-во Рос. эконом. академ. – 1993.
164. Юзефович А.Э. Аграрный ресурсный потенциал: формирование и использование. – К.: Наук. думка. 1987. – 175 с.
165. Юзефович В.В. Управління трудовим потенціалом сільського населення в умовах формування ринку // Вісник Технологічного університету Поділля. – 1998. – Ч. 2, №6. – С. 26-29.

-
166. Aoki M. *Economie Japonaise. Information motivations et marchandage*. Paris: Economica, 1991. P.121.
167. *A Model of Strategic Human Capital Management*. United States General Accounting Office. GAO / Exposure Draft. March, 2002.
168. Bartel, A.P., 1991. Productivity gains from the implementation of employee training programs. Working paper no. 3893 (National Bureau of Economic Research, Cambridge).
169. Bartels, H. *Die Struktur und die Bestimmungsgründe der Humankapitalsbildung in der Landwirtschaft / von Hasso Bartels* – Kiel: Wiss.-Verl. Vauk, 1999.
170. Bartelsman, E., G.van Leeuwen, H. Nieuwenhuijsn and K. Zeelenberg, 1996, R&D and productivity growth, evidence from firm-level data for The Netherlands. *Netherlands Official Statistics*, 11 (3), 52-69.
171. Becker G.S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. – N.Y., 1964.
172. Bishop, J.H., 1994, The impact of previous training on productivity and wages. In.: L.M. Lynch, ed., *Training and the Private Sector: International Comparisons* (University of Chicago Press, Chicago), 161-199.
173. Boon, M., 2000, Human Capital Stock and Productivity: The Case of Dutch Manufacturing Firms. In.: *Competitiveness and the Value of Intangible Assets / edited by Pierre Buiges, Alexis Jacquemin, Jean-Francois Marchipont* (Proceedings of the conference on Intangible Assets and te Competitiveness of the European Economy, held in Louvain-la-Neuve on 29-30 April 1999).
174. Bowen H.R. *Investment in Human Capital and Economic Growth: Perspectives on Economic Growth*. -- N.Y., 1968.
175. *Competitiveness and the Value of Intangible Assets / P. Buigues, A. Jacquemin, J. Marchipont*. – Northampton, 2000.

176. De Mooij, R.A., 1997, Belastingheffing en de van menselijk kapitaal (Taxation and human capital accumulation), (Maandschrift Economie, 61, 224-240).
177. Groot, W., 1994, Begrijfsopeidigen: goed voor produktiviteit en loon (employer-sponsored training: positive effects on productivity and wages). Economisch-Statistische Berichten (7 December 1994), 1108-1111.
178. Hall, B.H. and J. Mairesse, 1995, Exploring the relationship between R&D and productivity in French manufacturing firms. Journal of Econometrics, 65, 263.
179. Hockmann, H. u. Schmitt, G. Vermachlaessigte oekonomische und agrag-politicshe Aspekte technischer Fortschritte in der Landwirtschaft / Agrarwirtschaft, 44. Jg. Heft 2. S. 95-108, 1995.
180. Hoffmann, W.G. Erziehungs- und Forschungsausgaben im wirtschaftlichen Wachstumprozess, in^ Freundesgabe der Wissenschaft fuer E.H.Vits. Frankfurt a.M. 1963.
181. Human Capital: Attracting and Retaining a High-Quality Information. Technology Workforce. GAO-02-113T. Washington, D.C.: October 4, 2001.
182. Human Capital: The Role of Ombudsmen in Dispute Resolution. GAO-01- 466. Washington, D.C.: April 2001.
183. Human Capital: Strategic Approach Should Guide DOD Civilian Workforce Management. GAO/T-GGD/NSIAD-00-120. Washington, D.C.: March 9, 2000.
184. Human Capital and Knowledge Management: Connecting People to Information, delivered by the Honorable David M. Walker, Comptroller General of the United States, April 12, 2001
185. Human Capital: Implementing an Effective Workforce Strategy Would Help EPA to Achieve Its Strategic Goals. GAO-01-812. Washington, D.C.: July 2001.
186. Ilieva M., Schmidt C. Die Zukunft der baeuerlichen Familienbetriebe in Bulgarien// Landwirtschaft und laendliche Raeume -- Ausenseiten des Transformations-

- prozesses in den Laender Suedosteuropas?- Herausgegeben von Frank-Dieter Grimm und Elke Knappe. – Suedosteuropa-Gesellschaft.
187. Land- und Forstwirtschaft in Deutschland. Daten und Fakten / Bundesministerium fuer Ernaerung, Landwirtschaft und Forster (BML) / Referat Oefentlichkeitsarbeit. Postfach. 53107. Bonn. – 56 s.
188. Lynch, L.M. and S.E. Black, 1995, Beyond the incidence of training: evidence from a national employers survey. Working paper no. 5231 (National Bureau of Economic Research, Cambridge).
189. Machlup F. The Economics of Informations and Human Capital. – Princeton. 1984.
190. Mairesse, J. and M. Sassenou, 1991, R&D and productivity: a survey of econometric studies at the firm-level. – Science-Technology-Industry Review, 8 (OECD, Paris).
191. Managing Human Capital in the Government Workplace, delivered by the Honorable David M. Walker, Comptroller General of the United States at the JFK School of Government, Harvard University on November 9, 2001.
192. Marktwirtschaft und Planwirtschaft: ein enzyklopädisches Wörterbuch; deutsch-englisch-russisch - Market economy and pianned economy , on behalf the Federation Internationale d'Information et de Documentation ed.by T.Földi...in assoc.with W.Demmler... – München; London; New York; Paris; Saur. 1992.
193. Michaylowa L. Die Situation in der Landwirtschaft der Ukraine und die Rolle der Agrarmanager für die erfolgreiche Umgestaltung der Unternehmen // Privatisierungsprozess, Rechtsformen und Betriebsstrukturen im Agrarbereich der mittel- und osteuropaischen Lander:Beitrage zum Seminar am 26./27.11.1996 in Halle/Saale. -- IAMO. Halle/Saale. 1997. -- S. 129-141.

194. Michaylowa L. Die Subsistenzwirtschaft – ein Ausweg aus der Krise der Landwirtschaft // Landwirtschaft und laendliche Raeme – Ausenseiter des Transformationsprozesses in den Laendern Suedosteuropas? // Bietraege zu einer interazionalen Agrarfachtagung der Suedosteura-Gesellschaft vom 24. bis 26. September 2000 in Leipzig-Herausgegeben von Frank-Dieter Grimm und Elke Knappe / -Suedosteura-Gesellschaft.2000. – S. 53-66.
195. Mykhaylova L. Personnel management in large agricultural enterprises // Workshop “Large Farm Management” Large Scale Agriculture in Central and Eastern Europe. November 26-28, 2003, Halle (Saale).
196. O’Mahony, M., and K. Wagner, 1996, Anglo German productivity performance: 1960-1989. In: K.Wagner and B. van Ark (eds.), International Productivity Differences: Measurement and Explanations (Elsevier, Amsterdam), 143-194.
197. Rose, R. Between State and Market- Key Indicators of Transition in Eastern Europe. – Studies in Public Policy, 1991, #196.
198. Rose, R. Getting by without Government: Everyday Life in a Stressful Society // Studies in Public Policy. 1994. – #227.
199. Rose, R., Haepfer, C. Adapting to Transformation in Eastern Europe: New Democracies Barometer – 11 // Studies in Public Policy. #212. – Glasgow: CSPP.1993.
200. Schultz, T. Wenn die Menschen arm sind. Kapitel 1. Die Oekonomik der Armut. – Copyright Nobelstiftung 1979.
201. Schultz, Theodore W.: In Menschen investiren: Der Oekonomik der Bevolkerugsqualitaet / von Theodore W.Schultz. Uebers. von Arulf Kreis. – Tuebingen: Mohr, 1986.
202. Shultz T. Investment in Human Capital. – N.Y.; L., 1971.

-
203. See U.S. General Accounting Office, Human Capital: Taking Steps to Meet Current and Emerging Human Capital Challenges, GAO-01-965T (Washington D.C.: July 17, 2001).
204. Tan, H. and G. Barta, 1995, Enterprise Training in Developing Countries: Incidence, Productivity Effects and Policy Implications (World Bank, Washington, D.C.).
205. Tschajanow, A. Die Lehre von der Baeurlichen Wirtschaft. Versucht einer Theotie der Familienwirtschaft im Landbau, Berlin 1923, Nachdruck Frankfurt-New York 1987.
206. Tillack P. Rolle und Zukunft der Haushaltswirtschaften und Nebenwerbsbetriebe im Agrarsektor der MOEL / "Grüne Woche" / Berlin, 14.01.2000.
207. Winter M., Morris E. Family Resource & Family Business & Coming Together // Theory and Research, working paper. Ames: Iowa State University; Iowa Agriculture and Home Economics Experiment Station, 1996.

Любов Іванівна МИХАЙЛОВА

**ЕКОНОМІЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ
ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В АПК**

Наукове видання

Редактор Н.О. Максимова

Тех. редактор Р.П. Косодій

Підписано до друку 16.12.2003. Формат 84х108/32. Папір офсетний.
Офсет. друк. Ум.-др. арк. 16,2. Обл. вид. арк. 16,4. Наклад 1000 прим.
Вид. № 34. Зам. 179.

БНВП "ЕОНС", Видавництво "Довкілля".
40030, Суми, вул. Петропавлівська, 98Б, тел. (0542) 213-658.

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного
реєстру видавців і розповсюджувачів видавничої продукції
ДК № 371 від 22.03.2001.

Поліграфічна ділянка видавництва "Довкілля",
40030, Суми, вул. Петропавлівська, 98Б.