

УДК 338.435

Кальченко С.В., к.е.н., доцент, докторант[©]
Таврійський державний агротехнологічний університет,
м. Мелітополь

СУЧАСНІ ОСОБЛИВОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В АГРАРНІЙ СФЕРІ

В статті проаналізовано еволюцію методології оцінки використання людських ресурсів у виробничому процесі. Запропоновано шляхи оптимізації застосування трудових ресурсів в системі аграрного виробництва у відповідності до принципів інформаційного суспільства.

Ключові слова: людський капітал, аграрне виробництво, інформаційне суспільство, робоча сила

Постановка проблеми. На сучасному етапі функціонування вітчизняної аграрної сфери в умовах становлення системи економічних стосунків, триває оптимізація використання трудових ресурсів в сільгоспвиробництві. Зниження долі ручної праці у виробничому процесі, зміна в характері вимог до посадової компетенції молодих фахівців, зайнятих в аграрному секторі, - все це стало наслідком як трансформації організаційно-правової структури суб'єктів аграрного підприємництва, так і результатом дії глобальних макроекономічних тенденцій, вплив яких посилюється в умовах інтеграції вітчизняної економіки в світову господарську систему. В зв'язку з цим питання оптимізації використання трудових ресурсів в структурі вітчизняного АПК є надзвичайно актуальним.

Аналіз останніх досліджень. Слід зазначити, що питання оптимізації застосування людського фактору в економіці в цілому, і в сільському господарстві зокрема в умовах нових економічних реалій розглядалася в роботах О. Амосова, Р. Беккера, Дж. Гелбрейта, І. Зінов'єва, Г. Маркузе та ін.

Мета статті. Проте, на нашу думку, недостатньо вивченим залишається специфіка удосконалення людської складової виробничого процесу в умовах адаптації вітчизняного аграрного сектора до вимог глобальної моделі інформаційного суспільства. В зв'язку з цим метою даної статті є аналіз особливостей використання трудових ресурсів на сучасному етапі розвитку вітчизняного АПК щодо умов моделі економіки знань.

Виклад основного матеріалу. Розглядаючи сутнісну характеристику понять "робоча сила" і "трудові ресурси" стосовно сучасних тенденцій розвитку економічних стосунків слід зазначити, що теоретичні і методологічні підходи до аналізу ефективності використання людського чинника у виробничому процесі виявляють тенденцію до певної трансформації.

Тривалий період роль людського чинника в процесі виробництва розглядалася в контексті категорії "робоча сила", під якою розумілася здатність

фізичних і духовних здібностей людини, які використовуються ним в процесі виробництва життєвих благ. Даний підхід став наслідком концепції чотирьох чинників виробництва (земля, робоча сила, капітал, підприємницька здатність), в якій, окрім іншого, здійснюється диференціація понять “найманий працівник” і “підприємець-менеджер”.

Ця модель ефективно функціонувала в умовах, коли праця найнятого робітника не вимагала високої кваліфікації і не мала на увазі його участі в ухваленні управлінських рішень. Саме тому з підвищенням ступеню механізації і автоматизації виробничого процесу в другій половині 20-го століття і прискоренням оборотності капіталу в сфері середнього і крупного бізнесу все більше керівних функцій переходить від власника засобу виробництва до найманих працівників, причому рівень техніко - технологічного забезпечення визначає також і коло осіб, здатних впливати на стратегію і тактику розвитку фірми.

В зв'язку з цим категорія “робоча сила” вже не відображала всього спектру завдань, які мають вирішуватися в процесі використання людського чинника у виробничому процесі. На сьогоdnішньому етапі розвитку господарського механізму активно використовується поняття “людський капітал”, під яким розуміється сукупність знань, умінь, навиків, що використовуються для задоволення численних потреб людини і суспільства в цілому. Вперше термін використовував Теодор Шульц, а його послідовник — Гері Бекер розвинув цю ідею, обґрунтувавши ефективність вкладень в людський капітал і сформулювавши економічний підхід до людської поведінки.

Спочатку під людським капіталом розумілася лише сукупність інвестицій в людину, здібність до праці, освіта і професійні навиків. Надалі поняття людського капіталу істотно розширилося. Останні розрахунки, зроблені експертами Всесвітнього банку, включають в нього споживчі витрати — витрати сімей на харчування, одяг, житло, освіту, охорону здоров'я, культуру, а також витрати держави на ці цілі.

Людський капітал в широкому сенсі — це інтенсивний продуктивний чинник економічного розвитку, розвитку суспільства і сім'ї, що включає освічену частину трудових ресурсів, знання, інструментарій інтелектуальної і управлінської праці, місце життя і трудової діяльності, що забезпечують ефективно і раціональне функціонування людського капіталу як продуктивного чинника розвитку [4].

Однією з особливостей методологічного характеру даної категорії є можливість акумуляції її чисельного значення, інтеграції із соціальним і культурним рівнем розвитку суспільства, що дозволяє не лише здійснювати процес розрахунку показників ефективності використання людського капіталу, але і включити в число чинників, що впливають на дані показники, додаткові неекономічні складові життєдіяльності людини.

Проте, на нашу думку, дещо надмірним представляється певна абсолютизація впливу ринкового способу господарювання і його складових на ефективність використання людських ресурсів. Максимізація доходів в умовах

постіндустріального суспільства суттєво втратила своє основне мотиваційне значення, оскільки співвідношення отримуваних благ і витраченої праці піддається певним трансформаціям.

На думку Г. Маркузе, високий життєвий стандарт в світі крупних корпорацій обмежує людину в соціологічному сенсі: товари і послуги контролюють потреби і гальмують розвиток здібностей. Сьогоднішня ідеологія базується на тому, що виробництво і споживання відтворюють і виправдовують існуючий порядок [2].

В той же час недостатньо враховується, на нашу думку чинник культурно - цивілізаційного розвитку, згідно з яким певні національні спільності володіють специфічними духовно-ціннісними орієнтирами, які сформувалися в результаті тривалого історичного розвитку, сприяють інтеграції людей в дану спільноту, а також є засобом ідентифікації за національною ознакою.

У системі інформаційного суспільства істотно зростає значення традицій, звичаїв, властивих тій або іншій спільності, їх творча спрямованість і здібність до інтелектуального розвитку своїх членів як складових елементів єдиного соціального простору. В зв'язку з цим примітним є той факт, що європейська культурна система зазнає певні труднощі в конкурентній боротьбі з аналогічними моделями країн Азії і Близького Сходу.

Зокрема канцлер ФРН Ангела Меркель визнала повний провал спроб побудувати мультикультурне суспільство в Німеччині. З такою заявою вона виступила 16 жовтня 2010 року на зборах молодіжної організації Християнсько-демократичного союзу (ХДС) в Потсдамі. Глава уряду зажадала від іммігрантів вивчати німецьку мову і інтегруватися в німецьке суспільство.

В той же час канцлер підкреслила необхідність імміграції до Німеччини, особливо кваліфікованих фахівців. За її словами, щорік на пенсію вирушають 200 тисяч німців, що створює брак робочої сили в країні. При цьому Меркель відзначила, що до іммігрантів слід звертатися лише тоді, коли прийняті всі необхідні заходи для підвищення кваліфікації і працевлаштування німецьких громадян [3].

Таким чином, одним з найважливіших завдань вітчизняної соціально-економічної системи є формування ефективно діючого культурного поля, яке покликане забезпечувати якісне зростання людського капіталу за рахунок забезпечення розвитку конкретного індивіда як повноправного члена єдиного соціально-економічного співтовариства. У цьому плані велике значення має механізм створення і використання інформаційного капіталу, що має забезпечувати ефективне функціонування наукових і учбових центрів різних рівнів і напрямів.

Аналізуючи сучасний етап забезпечення кваліфікованими кадрами системи вітчизняного АПК, І. Ф. Зінов'єв відзначає, що існуюча система підготовки економістів-аграріїв не здатна сформувати фахівця, рівень підготовки якого відповідає реаліям сьогодення. Недостатня ефективність використання потенціалу економічних кадрів, на його думку, обумовлена наступними чинниками:

- нерівність можливостей випускників шкіл;
- нерівність вищих учбових закладів;
- неможливість працедавця окупити вкладення у фахівця;
- стан зовнішнього середовища [1].

В зв'язку з цим слід виділити ряд проблем, що заважають ефективній взаємодії вітчизняної аграрної науки і сільськогосподарському виробництву.

Відсутність у сфері аграрного підприємництва необхідної кількості представників техноструктури, здатних забезпечувати ефективне використання людського капіталу. Як відомо, наявність даних осіб на підприємстві є одним з критеріїв сучасної організації виробництва, коли керівна роль переходить від власників основних засобів до представників менеджменту, здатних самостійно розробляти оптимальні способи забезпечення розвитку фірми, виходячи з принципів розширеного відтворення. Основна маса власників-керівників вітчизняних сільгосппідприємств і аграрних об'єднань не здатна вирішувати стратегічних завдань унаслідок відсутності спеціальних знань.

Як було відмічено вище, значна частина проблем в плані керівництва господарською діяльністю у сфері крупного і середнього аграрного бізнесу викликана відсутністю необхідної теоретичної підготовки, що може надати лише відповідний освітній центр. В зв'язку з цим слід зазначити справедливий характер нарікань з боку представників аграрного підприємництва, які стверджують, що значна частина теоретичних пізнань, отриманих в рамках учбових курсів вищої школи при підготовці фахівців економічного профілю, має недостатню практичну застосовність.

Проте значною мірою даний факт викликаний небажанням або нездатністю з боку представників аграрного бізнесу чітко оформити свої вимоги відносно професійної підготовки фахівців даного профілю. Таким чином можна констатувати факт відсутності механізму зворотного зв'язку між аграрною наукою і аграрним бізнесом.

3. Дана ситуація стала наслідком відсутності реально здійснюваної державної програми розвитку вітчизняного АПК виходячи з вимог сучасності і з урахуванням специфіки організаційно-правової структури вітчизняного сільгоспвиробництва. Різноманіття форм власності в аграрному бізнесі і відмінність завдань, які ставлять перед собою суб'єкти даного вигляду підприємництва, визначає в значною мірою характер використання засобів виробництва і робочої сили, а також об'єми вироблюваної продукції.

Дана відмінність в стратегії свого функціонування впливає і на характер вимог, що пред'являються до молодих фахівців економічного профілю. Слід визнати необхідність диференційованого підходу до підготовки кадрів даної спеціальності для здійснення своєї діяльності у фермерських господарствах, приватних підприємствах малого, середнього і крупного бізнесу. Проте, чітко усвідомлюючи диференційований характер мотивації до господарської діяльності серед суб'єктів аграрного підприємництва, слід забезпечити їх функціонування на принципах цілісності економічної системи, що сприятиме як

розвитку вітчизняного села, так і підвищенню рівня продовольчої безпеки в країні.

Висновки. На сучасному етапі розвитку господарських стосунків велике значення має ефективне використання людських ресурсів із забезпеченням в процесі виробництва можливості творчого підходу при використанні як засобів виробництва, так і робочої сили.

Характер тенденцій, які мають місце при використанні трудових ресурсів, дозволяє робити висновок про стійкий тренд у бік максимізації застосування творчої складової людини, стимулювання його активної розумової діяльності, здатності самостійно приймати рішення щодо використання ресурсного потенціалу фірми. В зв'язку з цим на зміну поняття "робоча сила" приходять термін "людський капітал", сутнісне наповнення якого відображає нові вимоги до найнятого робітника.

Проте, на нашу думку, при вивченні чинників, що впливають на зростання і розвиток людського капіталу в рамках тієї або іншої держави, недостатньо вивченим залишається вплив культурно-ціннісної складової, інтегруючої членів соціуму в єдину спільноту. Аналізуючи рівень розвитку людського капіталу в аграрному секторі економіки України, слід зазначити його недостатню відповідність вимогам моделі інформаційного суспільства, яка активно формується в розвинених країнах.

Однією з причин даного явища є відсутність координації між аграрним науково-освітнім комплексом і підприємницьким співтовариством, яке в основній масі не усвідомлює свого соціально-економічного значення і пов'язаних з цим зобов'язань. Важливе місце в процесі налагодження взаємодії між наукою і підприємництвом повинна займати ефективна підготовка кадрів в системі науково-освітніх центрів.

Сьогоднішній низький рівень практичної підготовки більшості фахівців, зокрема, економічного профілю викликаний як пасивністю бізнес - співтовариства, не здатного виразно озвучити вимоги до даної категорії найнятих робітників, так і фактичною відсутністю стратегії розвитку вітчизняного аграрного сектора, як багатуокладної системи на принципах інформаційного суспільства. Здійснення даної програми дозволить якісно поліпшити положення вітчизняного села, а також підвищити рівень забезпечення населення продовольством.

Література

1. Зінов'єв І.Ф. Формування та реалізація економічного кадрового потенціалу в аграрній сфері: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора. екон. наук / І.Ф. Зінов'єв. – Миколаїв, 2009. – 36 с.
2. Маркузе Г. Эрос и цивилизация. Одномерный человек: Исследование идеологии развитого индустриального общества. – М.: ООО «Издательство АСТ», 2003. – 526 с.
3. Меркель признала провал мультикультурной модели. – Режим доступа: <http://lenta.ru/news/2010/10/17/merkel/>

4. Человеческий капитал. – Режим доступа: http://ru.wikipedia.org/wiki/%D7%E5%EB%E2%E5%F7%E5%F1%EA%E8%E9_%EA%E0%EF%E8%F2%E0%EB

Summary

In the article the evolution of methodology of estimation of the use of human resources is analysed in a production process. The ways of optimization of application of labour resources are offered in the system of agrarian production in accordance with principles of informative society.

Рецензент – д.е.н., проф. Музика П.М.