

УДК 631.1:331.2:658

JEL Classification: O15; J24

DOI: <https://doi.org/10.32317/2221-1055.202005066>

Л.І. МИХАЙЛОВА, доктор економічних наук, професор

Управління розвитком людського капіталу в забезпеченні якості життя сільського населення

Мета статті - дослідити потенційні можливості наявного людського капіталу сільського господарства України; виявити найбільш визначальні чинники управління його розвитком та забезпеченням якості життя сільського населення; охарактеризувати існуючі підходи управління розвитком персоналу в аграрних підприємствах; обґрунтувати комплекс інноваційних підходів розвитку людського капіталу на різних рівнях управління.

Методика дослідження. Методологічною основою дослідження були положення економічної теорії та системного аналізу. Кількісні показники життєдіяльності сільського населення, обсягів виробництва валової доданої вартості сільського господарства та інші визначали з використанням статистично-економічного методу. Кореляційний метод аналізу застосували для встановлення кількісного впливу чинників розвитку людського капіталу на обсяги валової доданої вартості сільського господарства. Розрахунково-конструктивний метод, порівняння та графічного аналізу слугував для оцінювання чинників розвитку людського капіталу та підвищення рівня життя сільського населення. За допомогою логіко-евристичного методу, зокрема, методу експертних оцінок, оцінювали інноваційні підходи в управлінні розвитком людського капіталу в аграрних підприємствах. Виділення основних факторів управління розвитком людського капіталу здійснювали прийомами систематизації та узагальнення. Аргументація теоретичних положень та одержаних висновків щодо перспектив розвитку людського капіталу в Україні на різних рівнях управління ґрунтується на системному підході та абстрактно-логічному методі.

Результати дослідження. Здійснено оцінку потенційних можливостей нарощування людського капіталу сільського населення України шляхом розрахунку фонду життєдіяльності як добутку кількості населення та тривалості його життя. Виявлено, що створення валової доданої вартості в сільському господарстві втричі вище з розрахунку на одиницю праці порівняно з іншими галузями економіки країни. За результатами розв'язання кореляційно-регресійної моделі доведено, що найбільший вплив на нарощування продуктивності сільськогосподарської праці за останні роки здійснювала оплата праці. Викладено основні підходи в управлінні розвитком людського капіталу, що застосовуються в аграрних підприємствах різних організаційно-правових форм: агрохолдинги для високої результативності управління розвитком людського капіталу вдаються до створення власних університетів; інші підприємства розвиток людського капіталу здійснюють відповідно до організаційно-економічних та правових чинників.

Елементи наукової новизни. Проведене дослідження надало змогу виявити особливості управління розвитком людського капіталу сільського господарства, сутність яких віддзеркалює його дуалістичний характер: нарощування виробництва валової продукції сільського господарства відбувається одночасно зі зниженням фонду життєдіяльності сільського населення, підвищенням продуктивності праці з розрахунку на одного зайнятого в сільському господарстві та триваючою недооцінкою його людського капіталу. Це спричиняє заниження оплати праці селян і недостатнє для відшкодування затрат робочої сили та відновлення здоров'я, що в сукупності формує систему показників якості життя сільського населення та його низький рівень.

Практична значущість. Акцентується важливість управління розвитком людського капіталу для підвищення якості життя сільського населення. Обґрунтовується необхідність системності вибору підходів до розвитку людського капіталу на різних рівнях управління: держави, суб'єктів господарювання та окремих особистостей. Реалізація запропонованих заходів забезпечить нарощування людського капіталу сільського господарства та дозволить значно підвищити якість життя сільського населення. Табл.: 5. Рис.: 1. Бібліогр.: 22.

Ключові слова: людський капітал; управління розвитком; фонд життєдіяльності; персонал; інноваційні підходи; якість життя; сільське населення; оплата праці.

Михайлова Любов Іванівна - доктор економічних наук, професор, професор кафедри менеджменту, Сумський національний аграрний університет (м. Суми, вул. Г. Кондратьєва, 160)

E-mail: lmikhaylova@yahoo.com

ORCID iD <https://orcid.org/0000-0003-2628-5094>

Постановка проблеми. Історія економічних досліджень та еволюція знань підтверджують актуальність проблеми управління розвитком

людського капіталу і значення останнього для розвитку економіки країн, підвищення добробуту сільського населення та поліпшення якості життя його носіїв. Трансформація усіх сторін суспільно-економічного життя сільсь-

© Л.І. Михайлова, 2020

кого населення, що в Україні проявляється оголошеними реформами: земельною, адміністративно-територіальною, освіти, медичного обслуговування, місцевого самоврядування тощо, зумовлює необхідність узагальнення існуючих підходів та опрацювання інноваційних методів щодо управління розвитком людського капіталу. Проблема посилюється ще й тим, що зміни спричиняють порушення системності підходів у розвитку людського капіталу на різних рівнях: держави, галузей, підприємств, територіальних одиниць, окремих особистостей. При тому, що виробництво сільськогосподарської продукції в країні збільшується та аграрний сектор продовжує залишатися основним постачальним валютних надходжень, рівень доходів працівників аграрних підприємств значно нижчий порівняно з іншими галузями національної економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В умовах соціально-економічних трансформацій та глобалізаційних викликів кожна організація, регіон, галузь чи країна в цілому усвідомлюють важливість та винятковість людського чинника у формуванні конкурентних переваг, створенні інновацій та забезпеченні економічного зростання. Не вдаючись в дискусії щодо сутнісного наповнення дефініції людського капіталу, вважаємо, що людський капітал - це капітал, що накопичений людиною завдяки її природженим (фізичним та інтелектуальним) здібностям і талантам, які розвиваються шляхом підвищення освітнього рівня, кваліфікації, набуття знань, навичок і компетенцій та який може забезпечувати віддачу. Чим вищий людський капітал, виражений рівнем освіти, кваліфікації, знань, досвіду, тим більшими стають можливості людини до продуктивної високоякісної праці [9]. Такі результати праці забезпечують людині більшу винагороду, яка виступає передумовою підвищення якості життя.

Отримуючи Нобелівську премію 8 грудня 1979 р. у Стокгольмі, Т. Schultz у своєму докладі вкотре наголосив на необхідності інвестування людського капіталу. Він зазначав, що хоча вчені й поглибили свої знання щодо таких простих процесів, як реакція селян на нові й ефективніші методи вирощування сільськогосподарських культур чи худоби, а також про існуючий загальний зв'язок між обсягом виробництва та добробутом, однак надто поширене неврахування цього серед факторів економічного зростання, що до сьо-

годні не може бути ніяк усунути. Хоча все-таки відбувається перелом. Усе більше економістів почали дотримувати тієї точки зору, що звичайна економічна теорія застосовується однаково як до проблеми бідності щодо країн з низьким рівнем доходів, так і до відповідних країн з високим рівнем доходів. Знання про бідність і бідних, про їх досягнення в минулому та зміни життєвих обставин з плином часу - до цього можна безліч чого додати, проблеми та можливості подолання бідності в країнах із низьким рівнем доходів стають яснішими для розуміння [21]. У своїй праці «Інвестиції в людський капітал» він зазначав, що для країн з низьким рівнем розвитку інвестиції в людський капітал та сільське господарство набагато важливіші, ніж капіталовкладення в машини та заводи [20]. Тут наголошувалося на самому факті необхідності людського розвитку та постійного навчання.

Дещо пізніше Гарі Беккер (Becker G.) формалізував теорію розвитку людського капіталу та трансформував її в теорію інвестування освіти завдяки всебічному емпіричному 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 [17]. За популяризацію ідей теорії людського капіталу у 1992 р. Г. Беккеру була присуджена Нобелівська премія в галузі економіки.

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 для підвищення економіки та якості життя, Г. Бартельс (Bartels H.) зазначає, що людина, як носій людського капіталу, спочатку має бути освіченою, перш ніж вона може взяти участь у процесі продуктивного виробництва [16, с. 15]. Так, у передмові до видання Т. Шульца «Інвестиції в людей: економіка якості населення» Е. Бойтхер пояснює основні передумови «німецького» економічного дива (післявоєнного відродження західноні-

мецької економіки) - за умови зруйнування матеріального капіталу, але збереження суб'єктивних знань людей, накопичених знань у бібліотеках та розуміння їх цінності, вдалося за відносно обмежений проміжок часу відтворити втрачений капітал [22, с. 7].

Про застосування різних підходів в управлінні процесами розвитку людського капіталу свідчать праці В. Біч (Bitsch V.) [18], М. Боуна (Boon M.) [19], Г. Бартельса (Bartels H.) [16], які опрацювали сучасні технології безперервного навчання персоналу в аграрних підприємствах. Зважаючи на результати стрімких інтеграційних процесів в аграрному секторі України, що зумовили появу великих агрохолдингів та спричинили значне скорочення чисельності зайнятих у сільському господарстві і зміни вимог до фахової підготовки працівників, питання управління людським капіталом неодноразово досліджували у своїх працях О. Бородіна [1], В. Дієсперов [3], В. Рябоконт [13], Т. Кириченко [6] та інші [9, 10].

Мета статті - дослідити потенційні можливості наявного людського капіталу сільського господарства України; виявити найбільш визначальні чинники управління його розвитком та забезпеченням якості життя сільського населення; охарактеризувати існуючі підходи управління розвитком персоналу в аграрних підприємствах; обґрунтувати комплекс інноваційних підходів розвитку людського капіталу на різних рівнях управління.

Методологія дослідження. Методологічною основою дослідження виступали положення економічної теорії та системного аналізу. Кількісні показники життєдіяльності сільського населення, обсягів виробництва валової доданої вартості сільського господарства та інші визначали з використанням статистично-економічного методу. Кореляційний метод аналізу застосували для встановлення кількісного впливу чинників розвитку людського капіталу на обсяги валової доданої вартості сільського господарства. Розрахунково-конструктивний метод,

порівняння та графічного аналізу застосовували для оцінювання чинників розвитку людського капіталу та підвищення рівня життя сільського населення. За допомогою логіко-евристичного методу, зокрема, методу експертних оцінок, оцінювали інноваційні підходи в управлінні розвитком людського капіталу в аграрних підприємствах. Виділення основних факторів управління розвитком людського капіталу здійснювали прийомами систематизації та узагальнення. Аргументація теоретичних положень та одержаних висновків щодо перспектив розвитку людського капіталу в Україні на різних рівнях управління ґрунтується на системному підході та абстрактно-логічному методі.

Виклад основних результатів дослідження. До сьогодні в аграрній економіці можна виділити небагато досліджень, де розглядаються проблеми вивчення взаємозв'язків інвестицій в людський капітал та їх окремі елементи, а також виявляється вплив згаданих процесів на секторний економічний розвиток. Хоча окремі змінні людського капіталу (вік, досвід, освіта) і знаходять своє відображення в аналізі використання людських ресурсів, проте ігнорується значення людського капіталу сільського господарства у загально-економічних питаннях. Особливо вони недостатні у вивченні взаємодії інвестицій в людський капітал та ділової активності. Це зумовлено, насамперед, складністю вимірювання та аналізу інвестицій в людський капітал, а також його результативності й віддачі.

Спробуємо на державному рівні оцінити потенційну спроможність розвитку людського капіталу сільського господарства. Припустимо, що сільське населення потенційно являє собою носія людського капіталу, а його віддача віддзеркалює можливості для формування якості життя. Застосовуючи методичний підхід Л. Зайверта [4] щодо оцінки фонду потенційної життєдіяльності людини, оцінимо показники фонду життєдіяльності сільського населення України в динаміці за 1990-2019 рр. (табл. 1).

1. Показники фонду життєдіяльності сільського населення України (на 01.01)

Рік	Чисельність наявного сільського населення, тис. осіб	Середня очікувана тривалість життя при народженні, років	Фонд життєдіяльності	2019 р. до 1990 р., %
1990	16969,3	70,42	1194978,1	100,0
2000	16091,2	67,72	1089696,0	91,2
2010	14438,1	70,44	1017019,7	85,1
2011	14336,9	71,02	1025393,8	85,8
2012	14252,7	71,15	1014079,6	84,8
2013	14174,4	71,37	1011626,9	84,6

2014	14089,6	71,37	1005574,7	84,1
2015 ¹	13256,2	71,38	946227,5	79,1
2016 ¹	13175,5	71,68	944419,8	79,0
2017 ¹	13102,2	71,98	943096,3	78,2
2018 ¹	13015,4	71,76	933985,1	78,1
2019 ¹	12896,5	71,58	923131,4	77,2

¹ Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

Джерело: Складено та розраховано за [11].

Зазначимо, що фонд життєдіяльності людини становить добуток тривалості життя на кількість населення. Наведені дані свідчать, що за останні тридцять років показники життєдіяльності сільського населення в Україні скоротилися майже на третину. Такі процеси відбулися внаслідок стрімкого зниження чисельності населення, навіть незважаючи на збільшення тривалості життя. При цьому ви-

явлено значні регіональні відмінності за згаданим показником. Так, потенціал життєдіяльності сільського населення в Сумській області характеризується значно нижчими показниками (майже на третину) порівняно із загальним по Україні.

Проаналізуємо результативні показники використання людських ресурсів у сільському господарстві (табл. 2).

2. Валова додана вартість за видами економічної діяльності в Україні, 2017 р.

Галузь національного господарства	Валова додана вартість, млн грн	Структура, %	Фонд заробітної плати, млн грн	Структура, %	ВДВ на 1 грн заробітної плати, грн
Усього	2519561	100,0	654636	100,0	3848
Сільське, лісове та рибне господарство	303949	12,1	33979	5,2	8945
Промисловість	632887	25,2	173398	26,5	3649

Джерело: Складено та розраховано за [2].

З метою оцінки рівня продуктивності праці в сільському господарстві, порівняємо створення валової доданої вартості (ВДВ) за видами економічної діяльності в Україні. За наведеними даними, у сільському господарстві створюється 12,1 % валової доданої вартості України, водночас фонд заробітної плати становить тільки 5,2 % (для промисловості зазначені показники пропорційно виважені). Це зумовлено значною мірою низьким рівнем освіченості сільського населення, використанням низькокваліфікованої праці, одиниця оплати якої створює 8945 грн валової доданої вартості, тоді як у середньому по національному господарству 3848 грн, а в промисловості - 3649 грн.

Проведені тривалі дослідження тенденцій рівня освіти працівників сільського госпо-

дарства та проходження ними курсів підвищення кваліфікації підтверджують, що частка людей з вищою освітою в цілому в економіці країни досягає близько 60 %; у промисловості - 46,5%, а в сільському господарстві - 30,1% (станом на 1.01.2014 р.). При цьому частка тих, хто підвищує кваліфікацію, в сільському господарстві становила тільки 1,1%, у цілому по економіці - 9,9%, а в промисловості - 15,1%. Це останній рік, за який наведена дана інформація в статистичних збірниках. І вказана ситуація за останні роки має тенденцію до погіршення.

Продовжуючи тезу, за якою заробітна плата виступає віддзеркаленням вартості людського капіталу, проаналізуємо використання фонду робочого часу та його оцінку за видами економічної діяльності в Україні (табл. 3).

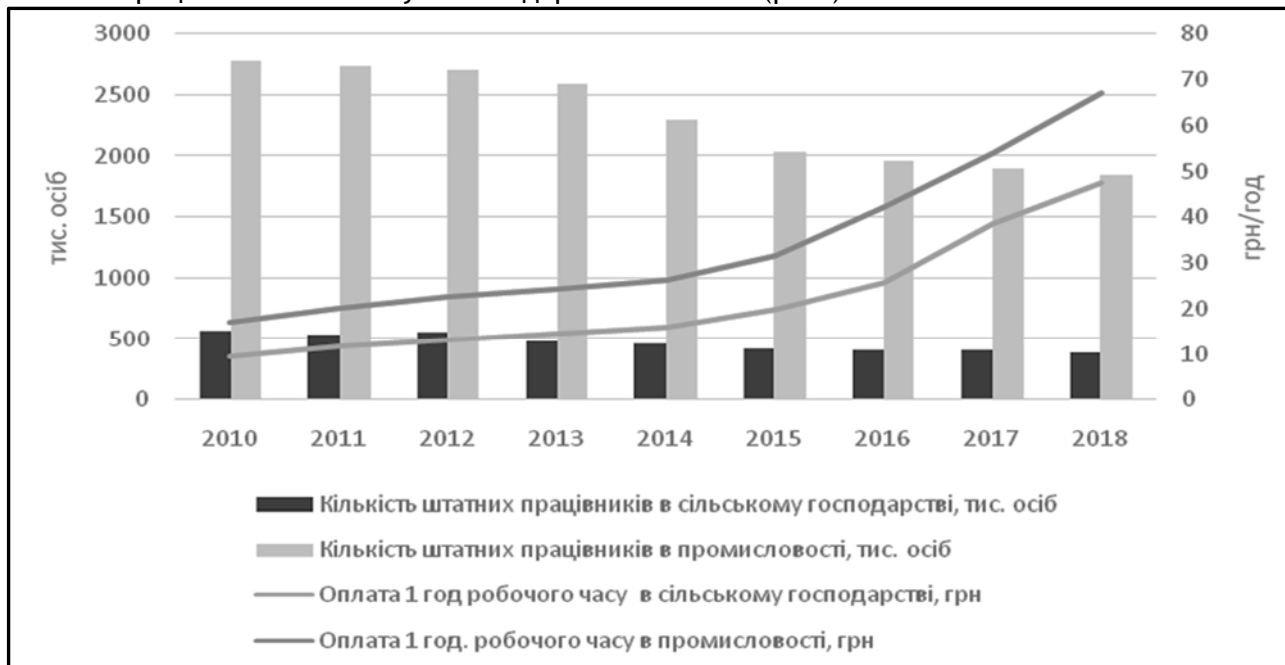
3. Використання фонду робочого часу та його оцінка за видами економічної діяльності в Україні, 2018 р. (у середньому на одного працівника)

Галузь національного господарства	Відпрацьовано, год	Коефіцієнт використання	Середньомісячна заробітна плата, грн	Оплата 1 год робочого часу, грн
Усього	1695	0,85	8 865	62,75
Сільське господарство	1811	0,909	7 166	47,47
Промисловість	1725	0,866	9 633	67,00

Джерело: Складено та розраховано за [12].

За проведеним аналізом, у сільському господарстві найнижчий рівень оплати години робочого часу, хоча коефіцієнт використання робочого часу вищий. Вартість години праці в сільському господарстві оцінюється в 47,47 грн, що на 40% менше, ніж у промисловості. Разом із тим продуктивність праці в сільському господарстві

(див. дані табл. 2) - за показником створення валової доданої вартості на 1 грн оплати праці майже втричі вищий, ніж у промисловості. Графічне зображення демонструє тенденції скорочення чисельності зайнятих у сільському господарстві та промисловості України, а також їх рівні заробітної плати (рис.).



Динаміка кількості зайнятих та оплати 1 год робочого часу за видами економічної діяльності в Україні

Джерело: Побудовано автором за [2].

Дослідження показують, що працівники сільського господарства України продовжують виступати донором розвитку економіки країни в цілому, а сільське населення - залишається чи не найбільш бідним у країні. Водночас наукова та експертна спільнота по праву вважає аграрний сектор головним рушієм подальшого розвитку національної економіки України, оскільки станом на початок 2018 р. він формує близько 20% валового внутрішнього продукту, забезпечує понад 40% валютних надходжень до державного бюджету від експорту та є єдиною галузю національної економіки, яка за останні п'ять років показує позитивну динаміку рентабельності.

Для виявлення кількісного впливу окремих факторів на створення валової доданої вартості сільського господарства було розв'язано кореляційно-регресійну модель. Результуючим показником став обсяг валової доданої вартості сільського господарства (Y), а факторами впливу обрано: x_1 - фонд життєдіяльності сільського населення;

x_2 - середньомісячна заробітна плата, грн; x_3 - оплата 1 год робочого часу, грн; x_4 - коефіцієнт використання робочого часу в галузі; x_5 - частка валової доданої вартості в загальній структурі, %. Показники взято в динаміці за 2010-2018 рр.

Розрахунок кореляційної матриці здійснювався в кілька етапів, оскільки виявлення мультиколінеарності вимагало виключення деяких факторів. На першому етапі було виключено фактор x_4 - коефіцієнт використання робочого часу в галузі.

На наступному етапі модель розв'язували без фактора x_4 , а також перевіряли її якість й адекватність за використання коефіцієнтів кореляції та детермінації, а також критеріїв Фішера та Стюдента. Коефіцієнт кореляції становив 0,996, що вказує на тісний лінійний зв'язок між результуючим показником та включеними в модель факторами (табл. 4). Підтверджують якість рівняння й коефіцієнт детермінації із значенням 0,992 та критерій Фішера, значення якого значно більше за критичне.

4. Результати розв'язання другого етапу кореляційно-регресійної моделі залежності валової доданої вартості сільського господарства України

	Y	X1	X2	X3	X5
Y	1				
X1	-0,8899506	1			
X2	0,99645783	-0,85703304	1		
X3	0,9951512	-0,8508181	0,99971821	1	
X5	0,65016527	-0,8637206	0,593084393	0,579389	1

Джерело: Результати власних досліджень.

Проте, проводячи оцінку за кореляцією x , виявлено, що всі фактори корелюють між собою, тому обрано як найбільш важливий фактор x_2 – *середньомісячна заробітна плата, грн*, і побудовано регресійну залежність. Якість та адекватність моделі підтверджено коефіцієнтом детермінації, критеріями Фішера та t -статистики Стьюдента. Рівняння регресії має вигляд:

$$Y = 500956,3 + 356,8 x_2. \quad (1)$$

Отже, в підсумку отримано кореляційну залежність обсягу валової доданої вартості в сільському господарстві від середньомісячної заробітної плати працівників сільського господарства. Цілком очевидно, що цей фактор найбільш впливовий, хоча важливе значення мають й інші. Відповідно до рівняння, можна зазначити, що збільшення середньомісячної заробітної плати працівника на 1 грн зумовлює зростання результуючого показника на 356,8 грн. Проте ціна робочої сили в сільському господарстві України залишається на низькому рівні.

Загальновідомо, що наразі більшість людей світу бідні. Якби економіка бідності була нами досліджена детальніше, ми б краще розуміли, від чого насправді залежать можливості змінити становище, внаслідок якого сьогодні страждає населення. Достеменно відомо, що більшість малозабезпечених людей світу живе працею в сільському господарстві. Разом із тим економісти нині доходять висновку, що бідні не менше, ніж багаті, піклуються про поліпшення своєї життєвої ситуації та майбутнього власних дітей. І, водночас, відомий парадокс, що в країнах із низьким рівнем добробуту наявний високий невикористаний потенціал розвитку сільського господарства, який не тільки б забезпечив виробництво необхідної кількості продуктів харчування, а й підвищив доходи та поліпшив життєвий рівень бідного населення. Проте ситуація залишається складною. І серед головних, визначальних причин слід

вказати те, що до факторів поліпшення життєвої ситуації малозабезпеченого населення до останнього часу не відносять підвищення якісних характеристик населення та прогрес, розвиток знань. Слід констатувати, що здібність селян у країнах із низьким рівнем доходу, в яких необхідна модернізація аграрного виробництва, загалом має тенденцію до зростання. Як показує досвід країн, що розвиваються, селяни також навчилися оцінювати свої виробничі шанси, обґрунтовувати економічну доцільність застосування землі, праці та капіталу, щоб модернізувати власні господарства. Саме вони являють собою нове всеосяжне покоління селян, здатних демонструвати високі результати фінансово-господарської діяльності; робити те, що зовсім не пов'язане зі старим традиційним сільським господарством. Зазначені явища слугують свідченням та підтвердженням того, що знання, вміння та досвід, які в сукупності формують людський капітал кожної особистості, виступають визначальними факторами успіху діяльності.

Проведені дослідження дають підстави стверджувати, що держава відійшла від розв'язання проблем управління постійним розвитком людського капіталу в сільському господарстві. На це вказує частка тих, хто одержав освіту, підвищує кваліфікацію та навчається, одержує гідну заробітну плату, має достатній рівень матеріального забезпечення для відшкодування витрат робочої сили та відновлення здоров'я, що в сукупності формує систему показників якості життя сільського населення.

Виникає запитання: завдяки чому Україна досягла таких високих результативних показників діяльності сільського господарства, водночас з наявними людськими ресурсами, що мають значно нижчий рівень і освіти, і оплати праці? Зазначимо, що проблеми розвитку людського капіталу перейшли з рівня відповідальності країни, галузі на рівень відповідальності не всіх, а тільки соціально

відповідальних аграрних формувань та окремих особистостей. Вхідження іноземних інвестицій в сільське господарство країни зумовлює впровадження не тільки найсучасніших інноваційних технологій у виробництво рослинницької та тваринницької продукції, а й імпортування інноваційних управлінських підходів у систему формування та розвитку людського капіталу в інтеграційних структурах аграрного бізнесу. Наразі деякі агрохолдинги демонструють власні унікальні підходи в системі управління персоналом, включаючи практично всі елементи роботи з останнім: від забезпечення постійного розвитку працівників, оцінки їх діяльності та проведення атестації - до формування дієвих підходів в мотивації до праці та управління кар'єрним зростанням. Поглиблені емпіричні дослідження проводили на прикладі окремих агрохолдингів України. Вибір було зумовлено тим, що нині в Україні майже половина земельних ресурсів (до 43 %) знаходиться в обробітку агрохолдингами. Водночас 30 найбільших агрохолдингів обробляє до 10% орендованих земель, а у розпорядженні великої групи холдингів (їх близько 300) знаходиться її до третини [10].

За результатами дослідження з використанням логіко-евристичних методів, зокрема, експертного опитування представників служб по роботі з персоналом встановлено, що великі аграрні підприємства запрова-

джують власні інноваційні підходи в розвитку персоналу, формування та накопичення людського капіталу: навчанню, підвищенню кваліфікації, розвитку компетенцій та їх удосконаленню.

Так, один із найбільших агрохолдингів України «Кернел» реалізував спільно з Сумським НАУ навчальний проєкт «Університет міжнародних програм» для розвитку персоналу. Корпорація «Глобіно» проводила навчальні семінари для різних категорій персоналу більше року із залученням провідних учених університету за укладеними угодами.

Серед найбільших агрохолдингів в Україні виокремлюється «Інвестхолдинг НСН, Укрлендфармінг» - лідером за площею оброблюваних сільськогосподарських угідь (понад 600 тис. га) і загальною кількістю працюючих - майже 20 тис. осіб. Система управління персоналом та існуючі підходи щодо розвитку людського капіталу в компанії досить оригінальні. У цілому в центральному офісі агрохолдингу функціонує шість департаментів, діяльність яких спрямована переважно на реалізацію інноваційних підходів в управлінні персоналом та впровадження управлінських технологій шляхом управління спротивом змінам і нововведенням. Нижче представлено узагальнені інноваційні підходи щодо управління персоналом та розвитку людського капіталу компанії (табл. 5).

5. Зміст функцій з розвитку людського капіталу підрозділів агрохолдингу

Назва департаменту	Зміст функцій та характеристика завдань
Департамент з управління персоналом	Здійснює координацію усіх функцій в регіональних відділеннях агрохолдингу
Департамент кадрового адміністрування	Функції прийняття, звільнення, переміщення персоналу; адміністрування цих процесів; формування штатного розпису компанії
Департамент організаційного розвитку	Організаційна побудова бізнес-процесів; детальне висвітлення їх змісту і завдань персоналу; характеристика окремих складових діяльності до вакантних посад
Департамент внутрішніх комунікацій	Завдання з розвитку іміджу компанії на ринку; просування бренду підприємства серед співробітників
Департамент пошуку та добору персоналу	Координація зв'язків підприємства з ринком праці; швидке реагування на зміни на ринку праці; пошук найбільш придатних працівників до вимог підприємства
Департамент навчання та розвитку персоналу	Навчання та оновлення знань управлінського персоналу; взаємодія з навчальними закладами з практичної підготовки; індивідуальні плани розвитку особистості, формування резерву кадрів

Джерело: Результати власних досліджень.

На перший погляд, велика компанія турбується про майбутнє, усвідомлює важливість людського капіталу та деталізує функції управління персоналом. Проте найбільшу

зацікавленість становить робота Департаменту навчання та розвитку персоналу. Так, у компанії прийнято Концепцію щодо перенавчання персоналу, яка передбачає

оновлення знань з різною їх часткою для професійного та особистісного розвитку. Для менеджерів вищого рівня - необхідно більше знань для набуття комунікативних здібностей та розвитку лідерських якостей; для менеджерів середнього рівня - навчальні програми передбачають такий розподіл матеріалу: 50 % - на професійні знання, 30 % - особистісне зростання; 20 % - набуття управлінських знань та навичок.

В агрохолдингу існує власний корпоративний університет, запроваджено дистанційне навчання, застосовуються тестові форми контролю. Компанія має двох штатних бізнес-тренерів, що ведуть тематичні навчальні тренінги: з управління продажами, з тайм-менеджменту, з управлінських технологій та ін. Усвідомлюючи важливість інвестицій в людський розвиток, співробітники департаменту наголошують, що економити на розвитку персоналу неприпустимо. Втім, застосування таких інноваційних підходів у розвитку людського капіталу підприємств поодинокі, тільки великі компанії можуть собі це дозволити. Переважна кількість аграрних підприємств у сучасних умовах аграрних трансформацій здійснюють тільки поодинокі, епізодичні заходи. Звідси висновок, що основними передумовами розвитку людського капіталу організацій є організаційні програми, економічна спроможність та правові регламенти.

У процесі дослідження було узагальнено основні напрями вдосконалення організаційно-економічних та правових засад розвитку людського капіталу в системі управління персоналом аграрних підприємств. Саме через сукупність усіх вищезгаданих засад може реалізуватися розвиток персоналу підприємства та накопичення його людського капіталу.

Серед основних чинників, що забезпечують нарощування людського капіталу аграрних підприємств за функціональними ознаками можна виділити три групи: організаційні, економічні та правові. Зазначимо, що всі складові виокремлених засад регульовані, тобто такі, на які може впливати вищий менеджмент підприємства (за бажання). Робота з персоналом - це постійний процес, який має розвиватися та вдосконалюватися. До організаційних чинників віднесено ті, впровадження в діяльність підприємства яких забезпечує високий рівень організації виробництва й використання ресурсів, у то-

му числі й людських. В умовах відсутності гідної роботи зі справедливою винагородою в Україні спостерігається стрімка еміграція населення, у тому числі й сільського. Великі підприємства вдаються до застосування інноваційних технологій, наприклад: рекрутинг (Recruiting), хедхантинг (Headhunting), ексклюзивний пошук (Executivesearch) та інші у доборі й відборі персоналу [7].

До економічних засад розвитку персоналу аграрних підприємств насамперед віднесено гарантування винагород персоналу підприємств відповідно до результатів діяльності, якості робіт, кваліфікації, підвищення продуктивності праці, запровадження соціальних пакетів, преміальні та грошові винагороди. Серед правових засад розвитку людського капіталу на рівні підприємств виокремлено: Закони України з питань праці та господарської діяльності, а також локальні нормативно-правові акти з питань управління персоналом: Статут, Положення про оплату праці, Положення про відділи та посадові інструкції; Колективні договори, інші правові акти (про навчання, атестацію, управління кар'єрою).

Дотримання організаційних, економічних та правових засад розвитку людського капіталу в системі управління персоналом на рівні підприємств формує передумови ефективного використання не тільки людських ресурсів, а й реалізацію всього потенціалу підприємства.

Висновки. Виконані дослідження формування дієвого управління розвитком людського капіталу в контексті підвищення якості життя сільського населення країни демонструють як позитивні, так і негативні аспекти. Встановлено, що фонд життєдіяльності сільського населення України за 1990-2019 рр. скоротився на третину через стрімке зниження чисельності сільського населення. Разом із тим аграрний сектор України забезпечує майже половину валютних надходжень у країну; в сільському господарстві створюється 12,1 % валової доданої вартості, тоді як фонд заробітної плати працівників сільського господарства становить тільки 5,2 % (для промисловості зазначені показники пропорційно виважені). Така ситуація зумовлена низьким рівнем освіченості галузевих працівників, використанням низькокваліфікованої праці, яка гідно не оплачується. Це виступає передумовою низького рівня якості життя сільського населення.

В Україні у період аграрних трансформацій порушено систему інвестування в людський капітал. Держава самоусунулася від розв'язання проблем щодо організованого підвищення кваліфікації працівників - навіть з 2013 р. ці показники вилучені із форми звітності підприємств.

Великотоварні аграрні підприємства (агрохолдинги) застосовують інноваційні підходи в роботі з персоналом задля розвитку та накопичення людського капіталу. Інші підприємства різних організаційно-правових форм господарювання, які не мають у своєму розпорядженні таких організаційних та фінансових можливостей, мають бути орієнтовані на дотримання запропонованих узагальнених організаційних, економічних і правових аспектів розвитку людського капіталу в системі управління персоналом.

Список бібліографічних посилань

1. Бородіна О. М., Киризиук С. В., Риковська О. В. Теоретичні основи сільського розвитку на базі громад: капіталізація активів. *Економіка АПК*. 2011. № 5. С. 153-160.
2. Валова додана вартість сільського господарства України 2010-2017. *Державна служба статистики України*. URL : http://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/05/zb_krvvpu2017pdf.pdf.
3. Дієсперов В. С. Оплата сільськогосподарської праці. *Економіка АПК*. 2012. № 9. С. 76-83.
4. Зайверт Л. Ваше время - в Ваших руках: (Советы руководителям, как эффективно использовать рабочее время) / пер. с нем.; авт. предисл. В. М. Шепель. Москва: Экономика, 1991. 232 с.
5. Інноваційне забезпечення розвитку сільського господарства України: проблеми та перспективи: монографія / [Лупенко Ю. О., Малік М. Й., Шпикуляк О. Г. та ін.]. Київ: ННЦ «ІАЕ», 2014. 516 с.
6. Кириченко Т. Організаційно-економічні засади розвитку людського капіталу в системі управління персоналом аграрних підприємств за умов інтеграційних процесів. *Національний менеджмент в умовах інтеграційних та глобалізаційних викликів: монографія*. / за наук. ред. д.е.н., проф. Л. І. Михайлової. Суми: ФОП Литовченко Є. Б., 2019. 314 с.
7. Климчук А. О., Михайлов А. М. Мотивація та стимулювання персоналу в ефективному управлінні підприємством та підвищенні інноваційної діяльності. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. Суми: ТОВ «ВТД Університетська книга». 2018. № 1. С. 218-234. URL : <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/68605>.
8. Малік М.Й., Шпикуляк О.Г. Кадровий потенціал аграрних підприємств: управлінський аспект: монографія. Київ: ННЦ «ІАЕ», 2005. 370 с.
9. Михайлова Л. І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах: монографія. Київ: Центр учбової літератури, 2008. 388 с.
10. Михайлова Л. І., Михайлов А. М. Розвиток персоналу у великотоварних агропромислових формуваннях. *Формування ринкової економіки: Збірник наукових праць КНЕУ імені Вадима Гетьмана*. 2015. № 33. С. 276-284.
11. Населення України / *Державна служба статистики України*. URL : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/ds/nas_rik/nas_u/nas_rik_u.html.
12. Праця України у 2018 році / *Державна служба статистики України*. Київ: ТОВ «Бук-Друк», 2019. 231 с.
13. Рябоконт В. П. Кадри села: проблеми формування і закріплення. *Економіка АПК*. 2010. № 5. С. 115-119.

Вважаємо, що на державному рівні слід законодавчо встановити обов'язкове виділення коштів суб'єктами господарювання щодо інвестування в розвиток людського капіталу підприємств; передбачити підвищення виплат непрацюючому населенню за умови їх самостійного навчання, підвищення кваліфікації та здобуття нових компетенцій.

На особистісному рівні найбільшою мірою можна застосовувати інноваційні підходи щодо розвитку людського капіталу, використовуючи формальні та неформальні форми навчання. Втім мотивація до розвитку людського капіталу з'явиться тоді, коли людина буде впевнена, що це забезпечить зростання її ділової кар'єри, убезпечить від скорочення на підприємстві; сприятиме підвищенню винагород та оплати праці.

References

1. Borodina, O.M., Kyryziuk, S.V., Rykovska, O.V. (2011). Teoretychni osnovy silskoho rozvytku na bazi hromad: kapitalizatsiia aktyviv. *Ekonomika APK*, 5, pp. 153-160
2. Valova dodana vartist silskoho gospodarstva Ukrainy 2010-2017. Kyiv: Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy [Gross value added of agriculture of Ukraine 2010-2017]. Retrieved from: http://ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/05/zb_krvvpu2017pdf.pdf [In Ukrainian].
3. Diiesperov, V.S. (2012). Oplata silskohospodarskoi pratsi. [Payment for agricultural labor]. *Ekonomika APK*, 9, pp. 76-83 [In Ukrainian].
4. Zajvert, L. (1991). Vashe vremja - v Vashih rukah: (Sovety rukovoditeljam, kak jeffektivno ispol'zovat' rabochee vremja) [Your time is in your hands: (Tips for managers, how to effectively use working time)]. (V.M. Shepel', Trans). Moskva: Jekonomika [In Russian].
5. Lupenko, Yu.O., Malik, M.Y., Shpykuliak, O.H., et al. (2014). Innovatsiine zabezpechennia rozvytku silskoho gospodarstva Ukrainy: problemy ta perspektyvy: monohrafiia [Innovative support for the development of agriculture in Ukraine: problems and prospects: monograph]. Kyiv: NNTs «IAE» [In Ukrainian].
6. Kyrychenko, T. (2019). Orhanizatsiino-ekonomichni zasady rozvytku liudskoho kapitalu v systemi upravlinnia personalom ahrarnykh pidpryemstv za umov intehratsiinykh protsesiv [Organizational and economic principles of human capital development in the personnel management system of agricultural enterprises under the conditions of integration processes]. *Natsionalnyi menedzhment v umovakh intehratsiinykh ta hlobalizatsiinykh vyklykiv*: monohrafiia. L.I. Mykhailova (Ed.). Sumy: FOP Lytovchenko Ye.B. [In Ukrainian].
7. Klymchuk, A.O., Mykhailov, A.M. (2018). Motyvatsiia ta stymuliuвання personalu v efektyvnomu upravlinni pidpryemstvom ta pidvyshchenni innovatsiinoi diialnosti [Motivation and incentives for staff in the effective management of the enterprise and increase innovation]. *Marketynh i menedzhment innovatsii*, 1, pp. 218-234. Retrieved from: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/68605> [In Ukrainian].
8. Malik, M.Y., Shpykuliak, O.H. (2005). Kadrovii potentsial ahrarnykh pidpryemstv: upravlinskyi aspekt: monohrafiia [Human resources of agricultural enterprises: management aspect: monograph]. Kyiv: NNTs «IAE» [In Ukrainian].
9. Mykhailova, L.I. (2008). Liudskiy kapital: formuvannia ta rozvytok v silskykh rehionakh: monohrafiia [Human capital: formation and development in rural areas: a monograph]. Kyiv: Tsentr uchbovoi literatury [In Ukrainian].

14. Шпикуляк О. Г. Про вартість робочої сили в сільському господарстві. *Економіка АПК*. 2005. № 6. С. 119-122.

15. Bartels H. Die Struktur und die Bestimmungsgründe der Humankapitalbildung in der Landwirtschaft. Kiel : Wiss.-Verl. Vauk, 1999.

16. Bartels H. Die Struktur und die Bestimmungsgründe der Humankapitalbildung in der Landwirtschaft. Kiel : Wiss.-Verl. Vauk, 1999.

17. Becker G. S. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. New York, 1964.

18. Bitsch Vera. Management of human resources in agriculture. *Large Farm Management: ed. by Alfons Balman end Alexej Lissitsa*. AgriMedia, 2003. P. 91-111.

19. Boon M. 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 end te Competitiveness of the European Economy, held in Louvain-la-Neuve on 29-30 April 1999), 2000.

20. Schultz T. Investment in Human Capital: The Role of Education and Research. Free Press, NY, Mac Millan. 1971.

21. Schultz T. Wenn die Menschen arm sind. Kapitel 1. Die Ökonomik der Armut. - Copyright Nobelstiftung, 1979. 24 c.

22. Schultz, Theodore W. In Menschen investiren: Der Oekonomik der Bevölkerugsqualitaet. Uebers. von Arulf Kreis. - Tuebingen : Mohr, 1986.

10. Mykhailova, L.I., Mykhailov, A.M. (2015). Rozvytok personalu u velykotovarnykh ahropromyslovykh formuvanniakh [Personnel development in large agro-industrial formations]. *Formuvannia rynkovoï ekonomiky: Zbirnyk naukovykh prats KNEU imeni Vadyma Hetmana*, 33, pp. 276-284 [In Ukrainian].

11. Naseleunia Ukrainy. [Population of Ukraine]. Kyiv: Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. Retrieved from: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/ds/nas_rik/nas_u/nas_rik_u.html [In Ukrainian].

12. Pratsia Ukrainy u 2018 rotsi [Labor of Ukraine in 2018]. (2019). Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. Kyiv: TOV «Buk-Druk» [In Ukrainian].

13. Riabokon, V.P. (2010). Kadry sela: problemy formuvannia i zakriplennia [Rural personnel: problems of formation and consolidation]. *Ekonomika APK*, 5, pp. 115-119 [In Ukrainian].

14. Shpykuliak, O.H. (2005). Pro vartist robochoi sylu v silskomu hospodarstvi [On the cost of labor in agriculture]. *Ekonomika APK*, 6, pp. 119-122 [In Ukrainian].

15. Bartels, H. (1999). Die Struktur und die Bestimmungsgründe der Humankapitalbildung in der Landwirtschaft. Kiel: Wiss.-Verl. Vauk [In German].

16. Bartels, H. (1999). Die Struktur und die Bestimmungsgründe der Humankapitalbildung in der Landwirtschaft. Kiel: Wiss.-Verl. Vauk [In German].

17. Becker, G.S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis. New York [In English].

18. Bitsch, Vera (2003). Management of human resources in agriculture. *Large Farm Management: Alfons Balman end Alexej Lissitsa (Ed.)*. AgriMedia, pp. 91-111 [In English].

19. Boon, M. (2000). Human Capital Stock and Productivity: The Case of Dutch Manufacturing Firms. In.: Competitiveness and the Value of Intangible Assets. Pierre Buiges, Alexis Jacquemin & Jean-Francois Marchipont (Ed.). Proceedings of the conference on Intangible Assets end te Competitiveness of the European Economy, held in Louvain-la-Neuve on 29-30 April 1999 [In English].

20. Schultz, T. (1971). Investment in Human Capital: The Role of Education and Research. NY: Free Press, Mac Millan [In English].

21. Schultz, T. (1979). Wenn die Menschen arm sind. Kapitel 1. Die Ökonomik der Armut. - Copyright Nobelstiftung [In German].

22. Schultz, Theodore W. (1986). In Menschen investiren: Der Oekonomik der Bevölkerugsqualitaet. Uebers von Arulf Kreis. - Tuebingen: Mohr [In German].

Mykhailova L.I. Management of human capital development in ensuring rural population quality of life

The purpose of the article is to explore the potential of the existing human capital of agriculture of Ukraine; identify the most decisive factors in managing its development and ensuring the quality of life of the rural population; characterize existing approaches to managing personnel development in agricultural enterprises; justify a set of innovative approaches to human capital development at different levels of government.

Research methods. Methodological basis of the study was the position of economic theory and system analysis. Quantitative indicators of livelihoods of rural population, production volumes of gross value added of agriculture and others were determined using the statistical-economic method. The correlation method of analysis was applied to establish the quantitative impact of human capital development factors on the gross value added of agriculture. The design and construction method, comparison and graphical analysis were used to evaluate the factors of human capital development and increase the life of the rural population. Using the logistic-heuristic method, in particular, the method of expert evaluation, evaluated innovative approaches in managing human capital development in agricultural enterprises. The substantiation of the main factors of human capital development management was carried out by the methods of systematization and generalization. The argumentation of theoretical propositions and the conclusions drawn regarding the prospects for the development of human capital in Ukraine at different levels of government is based on a systematic approach and an abstract-logical method.

Research results. The potential of human capital increase of the rural population of Ukraine is estimated by calculating the livelihood fund as a product of population size and life expectancy. It has been found that the creation of gross value added in agriculture is three times higher per unit of labor compared to other sectors of the country's economy. The results of solving the correlation-regression model show that the biggest impact on the increase in agricultural productivity in recent years has been paid by wages. The basic approaches in the management of human capital development, which are applied in agricultural enterprises of different organizational and legal forms: the agricultural holdings for the high efficiency of the human capital development management resort to the creation of their own universities; other enterprises develop human capital in accordance with organizational, economic and legal factors.

Scientific novelty. The study made it possible to identify the peculiarities of management of the development of human capital of agriculture, the essence of which reflects its dualistic nature: the increase in the production of gross agricultural production is carried out simultaneously with a decrease in the livelihood of the rural population, increasing productivity at the rate of one employed in the rural and low of human capital. This leads to a reduction in the wages of the peasants and is insufficient to offset labor costs and to restore health, which in the aggregate forms a system of indicators of the quality of life of the rural population and its low standard of living.

Practical significance. The importance of managing human capital development for improving the life quality of the rural population is proved. The necessity of systematic selection of approaches to the development of human capital at different levels of government is justified: state, economic entities and individuals. The implementation of the proposed measures will increase the human capital of agriculture and will significantly improve the quality of life of the rural population. Tabl.: 5. Figs.: 1. Refs.: 22.

Keywords: human capital; development management; livelihood fund; staff; innovative approaches; life quality; rural population; salary.

Mykhailova Liubov Ivanivna - doctor of economic sciences, professor, professor of the management department, Sumy National Agrarian University (160, Herasyima Kondratieva St., Sumy)

E-mail: lmikhaylova@yahoo.com

ORCID iD <https://orcid.org/0000-0003-2628-5094>

Михайлова Л.И. Управление развитием человеческого капитала в обеспечении качества жизни сельского населения

Цель статьи - исследовать потенциальные возможности имеющегося человеческого капитала сельского хозяйства Украины; выявить наиболее определяющие факторы управления его развитием и обеспечением качества жизни сельского населения; охарактеризовать существующие подходы управления развитием персонала в аграрных предприятиях; обосновать комплекс инновационных подходов развития человеческого капитала на разных уровнях управления.

Методика исследования. Методологической основой исследования были положения экономической теории и системного анализа. Количественные показатели жизнедеятельности сельского населения, объемов производства валовой добавленной стоимости сельского хозяйства и другие определяли с использованием статистико-экономического метода. Корреляционный метод анализа применили для установления количественного влияния факторов развития человеческого капитала на объемы валовой добавленной стоимости сельского хозяйства. Расчётно-конструктивный метод, сравнения и графического анализа использовали для оценки факторов развития человеческого капитала и повышения уровня жизни сельского населения. С помощью логико-эвристического метода, в частности, метода экспертных оценок, оценивали инновационные подходы в управлении развитием человеческого капитала в аграрных предприятиях. Выделение основных факторов управления развитием человеческого капитала осуществляли приемами систематизации и обобщения. Аргументация теоретических положений и полученных выводов относительно перспектив развития человеческого капитала в Украине на разных уровнях управления основывается на системном подходе и абстрактно-логическом методе.

Результаты исследования. Осуществлена оценка потенциальных возможностей наращивания человеческого капитала сельского населения Украины путем расчета фонда жизнедеятельности как произведение численности населения и продолжительности его жизни. Выявлено, что создание валовой добавленной стоимости в сельском хозяйстве в три раза выше в расчете на единицу труда по сравнению с другими отраслями экономики страны. По результатам решения корреляционно-регрессионной модели доказано, что наибольшее влияние на наращивание производительности сельскохозяйственного труда за последние годы осуществляла оплата труда. Изложены основные подходы в управлении развитием человеческого капитала, что применяются в аграрных предприятиях различных организационно-правовых форм: агрохолдинги для высокой результативности управления развитием человеческого капитала прибегают к созданию собственных университетов; другие предприятия развитие человеческого капитала осуществляют за счет использования организационно-экономических и правовых факторов.

Элементы научной новизны. Проведенное исследование дало возможность выявить особенности управления развитием человеческого капитала сельского хозяйства, сущность которых отражает его дуалистический характер: наращивание производства валовой продукции сельского хозяйства происходит одновременно со снижением фонда жизнедеятельности сельского населения, повышением производительности труда в расчете на одного занятого в сельском хозяйстве и продолжающейся недооценкой его человеческого капитала. Это приводит к занижению оплаты труда крестьян и недостаточно для возмещения затрат рабочей силы и восстановления здоровья, что в совокупности формирует систему показателей качества жизни сельского населения и его низкий уровень.

Практическая значимость. Акцентируется важность управления развитием человеческого капитала для повышения качества жизни сельского населения. Обосновывается необходимость системности выбора подходов к развитию человеческого капитала на разных уровнях управления: государства, субъектов хозяйствования и отдельных личностей. Реализация предложенных мер обеспечит наращивание человеческого капитала сельского хозяйства и позволит значительно повысить качество жизни сельского населения. Табл.: 5. Илл.: 1. Библиогр.: 22.

Ключевые слова: человеческий капитал; управление развитием; фонд жизнедеятельности; персонал; инновационные подходы; качество жизни; сельское население; оплата труда.

Михайлова Любовь Ивановна - доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры менеджмента, Сумской национальной аграрный университет (г. Сумы, ул. Г. Кондратьева, 160)

E-mail: lmikhaylova@yahoo.com

ORCID iD <https://orcid.org/0000-0003-2628-5094>

Стаття надійшла до редакції 16.04.2020 р.

Фахове рецензування: 18.04.2020 р.

Бібліографічний опис для цитування:

Михайлова Л. І. Управління розвитком людського капіталу в забезпеченні якості життя сільського населення. *Економіка АПК*. 2020. № 5. С. 66 – 76. <https://doi.org/10.32317/2221-1055.202005066>

Mykhailova, L. I. (2020). Upravlinnia rozvytkom liudskoho kapitalu v zabezpechenni yakosti zhyttia silskoho naselennia [Management of human capital development in ensuring rural population quality of life]. *Ekonomika APK*, 5, pp. 66 – 76 [In Ukrainian]. <https://doi.org/10.32317/2221-1055.202005066>

*