

**Міністерство аграрної політики та продовольства України
Львівський національний аграрний університет**

КАЧМАР ОКСАНА ВАСИЛІВНА

УДК 338.43:330.14(477.84)

ФОРМУВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

**08.00.04 – економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)**

**АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук**

Львів – 2013

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана у Львівському національному аграрному університеті Міністерства аграрної політики та продовольства України.

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор
Костирко Ігор Григорович,
Львівський національний аграрний університет,
завідувач кафедри бухгалтерського обліку і аудиту.

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, професор
Васьківська Катерина Володимирівна,
Львівська державна фінансова академія,
завідувач кафедри фінансів суб'єктів господарювання;

кандидат економічних наук, доцент
Коленда Наталія Вікторівна,
Східноєвропейський національний університет
імені Лесі Українки, доцент кафедри менеджменту.

Захист відбудеться 23 квітня 2013 р. о 14³⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 36.814.02 у Львівському національному аграрному університеті за адресою: 80381, Львівська область, Жовківський район, м. Дубляни, вул. Володимира Великого, 1, головний корпус, ауд. 309.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Львівського національного аграрного університету за адресою: 80381, Львівська область, Жовківський район, м. Дубляни, вул. Володимира Великого, 1.

Автореферат розісланий 22 березня 2013 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради

І. Б. Яців

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. У процесі розвитку ринкових відносин та в умовах динамічного конкурентного середовища якісні характеристики персоналу підприємств є одним з основних чинників, що визначають економічний стан, стійке становище на ринку та конкурентоспроможність господарюючих суб'єктів. Тому проблема формування людського капіталу аграрних підприємств має сприйматись як найголовніша передумова виходу аграрного сектору з кризи. Рівень освіти та професійної підготовки персоналу як носія людського капіталу в поєднанні з матеріальним капіталом виступає чинником підвищення продуктивності, конкурентоспроможності та сталого розвитку аграрних підприємств, а тому вимагає розробки новітньої концепції розвитку й нагромадження людського капіталу на основі здійснення довгострокових інвестицій.

Дослідження процесу формування людського капіталу аграрних підприємств є надзвичайно актуальним, оскільки внаслідок затяжного періоду трансформування економіки аграрні підприємства зазнали значних змін і сьогодні успішно функціонують лише ті, які зуміли зберегти позиції на ринку за рахунок інтелектуальних здібностей своїх працівників, особливо управлінського персоналу. Упродовж цього періоду в аграрних підприємствах значно зменшилась кількість працівників через скорочення трудомістких галузей виробництва, посилення непривабливості сільськогосподарської праці, що призвело до значних втрат людського капіталу загалом. Сучасне аграрне виробництво й аграрні підприємства потребують відтворення людського капіталу, що може відбутися як за рахунок інвестицій на оновлення людського капіталу в діючий персонал, так і за рахунок залучення нових кваліфікованих кадрів та формування людського капіталу нової якості.

Дослідженню проблем людського капіталу присвятили свої праці відомі зарубіжні вчені Г. Бартелс, Г. Беккер, М. Боуен, М. Денісон, А. Добринін, Р. Дорнбуш, С. Дятлов, Дж. Кедрик, А. Корицький, М. Критський, Р. Лукас, Ф. Махлуп, С. Роцин, Р. Солоу, Л. Туроу, С. Фішер, Т. Шульц та інші. Серед українських учених проблемами людського капіталу займаються В. Антонюк, Д. Богиня, О. Бородіна, К. Васьківська, О. Грішнова, Т. Давидюк, Н. Коленда, А. Линдюк, В. Липчук, Л. Михайлова, О. Павлов, В. Поплавський, І. Прокопа, О. Стефанишин, Г. Черевко, В. Юрчишин. Проте у працях цих вчених поза увагою залишаються окремі питання формування людського капіталу аграрних підприємств, зокрема за рахунок залучення в цей процес такої категорії населення, як сільська молодь. Багатогранність, складність і недослідженість проблем молоді в процесі перетворення її у категорію людського капіталу, у тому числі професійно-освітньої підготовки, зайнятості, трудової активності та працевлаштування, потребує всебічного вивчення на основі нових підходів до їх вирішення.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота є складовою частиною бюджетних наукових тем економічного факультету Львівського національного аграрного університету на 2006-2010 роки "Розробка організаційно-економічного механізму підвищення соціально-економічної ефективності функціонування агропромислового комплексу Західного регіону України" (номер державної реєстрації 0106U002073) та на 2011-2015 роки "Теоретико-

методологічне та організаційно-економічне обґрунтування розвитку сільського господарства і села” (номер державної реєстрації 0111U001252).

Участь автора у виконанні науково-дослідних робіт полягає в обґрунтуванні підходів щодо формування людського капіталу аграрних підприємств на базі сільської молоді.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є узагальнення теоретичних і методологічних засад та розробка практичних рекомендацій з формування й використання людського капіталу аграрних підприємств, зокрема за допомогою пошуку вирішення цих проблем серед сільської молоді. Відповідно до мети дослідження в дисертації визначено такі завдання:

- розкрити сутність та уточнити сучасний зміст поняття “людський капітал” у його взаємозв’язку з іншими економічними категоріями;
- обґрунтувати теоретико-методологічні підходи щодо формування нової якості людського капіталу аграрних підприємств;
- дослідити процес і наслідки ринкових перетворень в аграрному секторі та їх вплив на стан людського капіталу аграрних підприємств;
- провести якісну та кількісну оцінку окремих характеристик людського капіталу на основі аналізу його складових, зокрема, на прикладі сільської молоді, виявити основні чинники, які зумовлюють суспільно-економічну поведінку сільського населення, у тому числі й сільської молоді, в процесі формування людського капіталу аграрних підприємств, та з’ясувати особливості їх дії;
- обґрунтувати напрями вдосконалення організаційно-економічного середовища в аграрному секторі економіки, у тому числі використання кластерного підходу в організації аграрного виробництва та можливості його впливу на формування і накопичення людського капіталу нової якості на селі;
- окреслити вплив соціальних інновацій на формування людського капіталу аграрних підприємств та способи їх активізації;
- визначити мотиви та мотиваційні механізми соціально-економічної поведінки сільської молоді в процесі започаткування нею власної підприємницької діяльності як одного з ключових чинників процесу формування людського капіталу;
- обґрунтувати шляхи вдосконалення державної молодіжної політики та аргументувати необхідність інституціональних змін для забезпечення нової якості людського капіталу аграрних підприємств на найближчу перспективу.

Об’єктом дослідження є соціально-економічні процеси на селі, які впливають на формування людського капіталу аграрних підприємств.

Предметом дослідження є теоретичні, методологічні та практичні аспекти процесу формування людського капіталу аграрних підприємств і його особливості в середовищі сільської молоді в контексті сільського розвитку.

Методи дослідження. Теоретико-методологічною основою дисертаційної роботи є наукові положення теорії людського капіталу, інституціональні теорії у їх взаємозв’язку з положеннями теорії сільського розвитку.

У процесі дослідження застосовувались такі методи: теоретичного узагальнення та абстрактно-логічний – для розкриття змісту та сутності основ теорії людського капіталу; аналізу і синтезу – для вивчення окремих чинників і складових людського капіталу; рядів динаміки та відносних величин – для оцінки стану люд-

ського капіталу аграрних підприємств та його динамічних змін; групування – при встановленні впливу якості людського капіталу на рівень економічного розвитку аграрних підприємств; порівняння – для дослідження показників рівня розвитку аграрних підприємств; графічний – для виявлення тенденцій розвитку умов формування людського капіталу; системного підходу – для обґрунтування пропозицій з удосконалення організаційно-економічного середовища формування людського капіталу аграрних підприємств; соціологічних опитувань – для встановлення думки респондентів (сільської молоді Тернопільської області) щодо проблеми формування людського капіталу аграрних підприємств, зокрема в середовищі сільської молоді; узагальнення – для формулювання висновків тощо.

Інформаційно-нормативною базою дослідження слугували чинні законодавчі та нормативні акти, програми, аналітичні й статистичні матеріали Державної служби статистики України, Головного управління статистики у Тернопільській області, Головного управління агропромислового розвитку Тернопільської обласної державної адміністрації, бухгалтерські та статистичні дані аграрних підприємств, наукові публікації та матеріали власних досліджень автора.

Наукова новизна одержаних результатів охоплює сукупність теоретичних, методичних і прикладних положень щодо формування людського капіталу аграрних підприємств у середовищі сільської молоді і полягає в наступному:

вперше:

- встановлено, що в умовах переходу до політики сільського розвитку на формування нової якості і функціональності людського капіталу аграрних підприємств визначальний вплив здійснюють особливості сучасного процесу відтворення і використання трудового потенціалу сільської молоді, що, на відміну від прийнятих підходів, акцентує більшу увагу на цій віковій категорії як особливому матеріальному носієві людського капіталу, що виділяється кращою адаптованістю до умов ринку та техніко-технологічних умов виробництва і може забезпечити у перспективі більш ефективний розвиток аграрних підприємств;

удосконалено:

- теоретичну модель формування людського капіталу та сфери його застосування внаслідок виділення окремих груп складових процесу формування людського капіталу (природні якості, якості, здобуті навчанням, якості, набуті практичною діяльністю, психологічні якості, мобільність особистості);

- систему показників для оцінки стану та рівня використання людського капіталу аграрних підприємств, яка охоплює відносні (рівень неповної зайнятості працівників, оплати праці, освіченості, підвищення кваліфікації, захворюваності, питома вага витрат на оплату праці в собівартості продукції) та вартісні (продуктивність праці та річний фонд оплати праці одного середньорічного працівника) показники;

- напрями здійснення державної молодіжної політики щодо забезпечення нової якості людського капіталу через розробку місцевих програм розвитку підприємництва з участю аграрних підприємств;

набули подальшого розвитку:

- виділення етапів життєвого циклу людини, як потенційного носія людського капіталу аграрних підприємств, завдяки виокремленню груп молоді в напівпродуктивному віці (15-24 роки) та в продуктивному, фізично активному віці (25-34

роки), напрями витрат на формування їх людського потенціалу на кожному етапі життєвого циклу та відповідні джерела інвестицій;

- методичні підходи з практичного застосування кластерних форм організації агропромислового виробництва як способу забезпечення сприятливішого середовища для розвитку людського капіталу аграрних підприємств за рахунок ефекту синергії;

- напрями активізації соціальних інновацій у формуванні людського капіталу аграрних підприємств, які полягають у більшій орієнтації на залучення сільської молоді в ці процеси.

Практичне значення одержаних результатів полягає в розробленні теоретико-методичних положень і рекомендацій, які можуть бути основою для кращого вирішення проблем формування людського капіталу аграрних підприємств. Використання результатів дослідження органами державної влади на регіональному рівні та окремими підприємствами сприятиме ефективності їх функціонування і накопиченню людського капіталу нової якості в аграрному секторі економіки.

Результати наукових досліджень передані Головному управлінню агропромислового розвитку Тернопільської облдержадміністрації (довідка № 02-1758/4.7 від 10.10.2012 р.), управлінню агропромислового розвитку Бережанської райдержадміністрації Тернопільської області (довідка № 312 від 5.10.2012 р.), ПАП “Агропродсервіс” Тернопільського району Тернопільської області (довідка № 156 від 11.09.2012 р.) та використовуються в навчальному процесі ВП НУБіП України “Бережанський агротехнічний інститут” під час викладання дисциплін “Економіка праці та соціально-трудові відносини”, “Управління потенціалом підприємств” (довідка № 272 від 8.09.2012 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійно виконаною науковою працею та містить одержані автором результати дослідження теоретичних, методичних і практичних положень щодо формування людського капіталу аграрних підприємств за рахунок молоді. Наукові розробки, висновки та пропозиції, що містяться в дисертації, одержані автором самостійно. З наукових праць, опублікованих у співавторстві, у роботі використані лише ті ідеї та положення, що розроблені здобувачем особисто.

Апробація результатів дисертації. Основні результати дослідження, викладені в дисертаційній роботі, доповідалися й одержали схвалення на міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях: “Ефективність використання ресурсного потенціалу в умовах сталого розвитку сільського господарства” (м. Харків, 2007 р.), “Стратегія ресурсозберігаючого використання аграрно-економічного потенціалу на основі активізації інноваційно-інвестиційної діяльності – об’єктивна передумова інтеграції країни в світове співтовариство” (м. Тернопіль, 2007 р.), “Організаційно-економічні проблеми функціонування регіонального АПК” (м. Кам'янець-Подільський, 2007 р.), “Теорія та практика ринкових перетворень: економічний та соціальний контекст” (м. Вінниця, 2008 р.), “Інноваційний розвиток економіки і фінансів України в умовах глобалізації” (м. Хмельницький, 2008 р.), “Обліково-аналітичне забезпечення розвитку сільського господарства і села” (м. Львів, 2008 р.); “Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна ідентичність та тенденції глобалізації” (м. Тернопіль, 2010 р.).

Публікації. Результати дослідження опубліковано в 15 наукових працях (13 – одноосібно) загальним обсягом 4,29 друк. арк., з них 8 статей у наукових фахових виданнях (у тому числі 6 одноосібних) загальним обсягом 2,71 друк. арк., в інших виданнях – 7 наукових праць загальним обсягом 1,58 друк. арк.

Структура та обсяг роботи. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг дисертації – 218 сторінок, з них 179 сторінок основного тексту. Робота містить 35 таблиць, 28 рисунків і 10 додатків. Список використаних джерел налічує 217 найменувань.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

У вступі обґрунтовано актуальність теми, визначено мету, завдання, окреслено об'єкт і предмет дослідження, відображено наукову новизну, методичну та інформаційну базу дослідження, теоретичне і практичне значення одержаних результатів, їх апробацію.

У першому розділі – **“Теоретичні і методологічні засади формування людського капіталу аграрних підприємств”** – розглянуто сутність людського капіталу, його соціально-економічну природу, теоретично обґрунтовано взаємозв'язок між такими економічними категоріями, як трудові ресурси, їх потенціал та людський капітал, уточнено складові формування людського капіталу.

Під людським капіталом розуміємо соціально-економічну категорію, яка відображає суть і результати процесу інвестицій та нагромаджень у вигляді здоров'я, знань, умінь, здібностей, мотивації, мобільності та інших якостей працівників, що в процесі їх реалізації у виробничій сфері та в позавиробничій діяльності генерують дохід.

У процесі дослідження виявлено, що економічна сутність категорії людського капіталу оновлюється під впливом трансформаційних процесів. Зокрема, сьогодні значна частина трудових ресурсів, особливо старших вікових категорій, є носієм людського капіталу низької якості, оскільки не володіє тими знаннями і навичками, які повинні бути властиві цій економічній категорії в сучасних умовах. Ці кадри використовуються як наймана робоча сила, що сформувалась за часів командно-адміністративної системи управління і характеризується безініціативністю та недостатньою пристосованістю до ринкових умов. Про це свідчать наслідки трансформаційних процесів у аграрному секторі економіки, які супроводжуються високим рівнем безробіття, безгосподарністю та руйнуванням людського капіталу. У зв'язку з цим сільську молодь доцільно розглядати як матеріальний носій людського капіталу, що краще адаптований до ринкових умов і потенційно володіє новою функціональністю відповідно до техніко-технологічних потреб виробництва і вимог ринку.

Формування людського капіталу – це безперервний процес, який на окремих етапах життєвого циклу людини має різну інтенсивність і залежить як від основних складових формування людського капіталу і сфери його застосування (рис. 1), так і від напрямів витрат на кожному з цих етапів та джерел інвестування з урахуванням особливостей життя сільського населення.

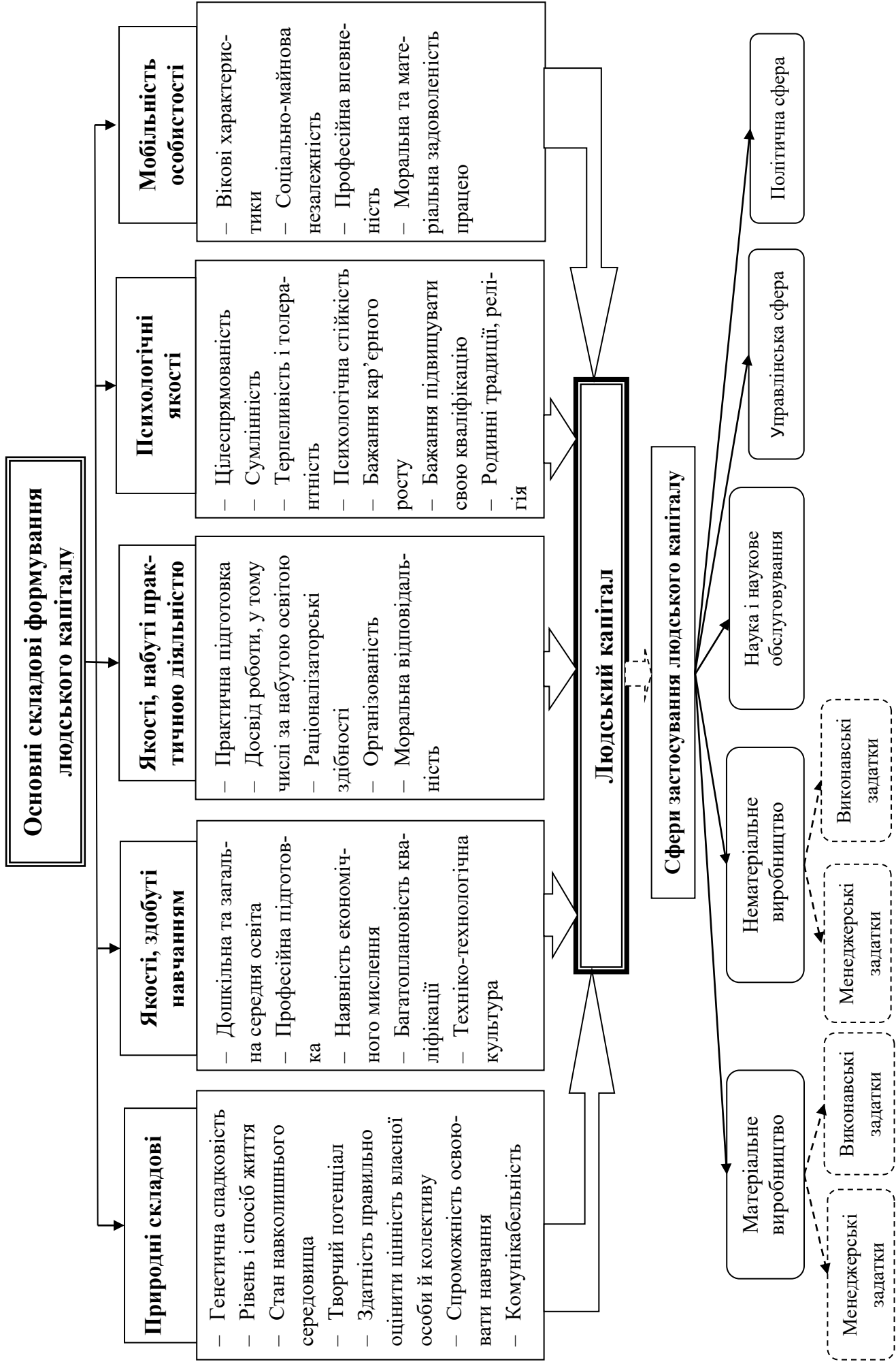


Рис. 1. Модель формування людського капіталу.

Під впливом зовнішніх чинників – інституційного середовища, соціальних умов, економічних відносин, особливостей сільських територій із сільської молоді формується сучасніший, більш адекватний умовам ринку праці носій людського капіталу, що спроможний реально забезпечувати ефективне функціонування аграрних підприємств на основі самореалізації потреб молоді. Процес формування людського капіталу відбувається за безпосередньої участі сім'ї, держави, підприємств, церкви, місцевих громад, а також самого носія людського капіталу, а значення кожного з джерел інвестування у людський капітал на кожному етапі життєвого циклу людини залежить від стану середовища, в якому відбувається цей процес. У роботі ми виділяємо шість умовних етапів життєвого циклу людини – потенційного носія людського капіталу (перший дитячий вік, другий дитячий вік, молодь у напівпродуктивному віці, молодь у продуктивному фізично активному віці, населення у дорослому продуктивному віці, населення у післяпродуктивному віці) та вказуємо на кожному етапі напрями витрат на формування його людського капіталу та джерела інвестування.

У сучасних умовах зростає роль окремих аграрних підприємств у формуванні активів людського капіталу, і якщо на перших двох етапах життєвого циклу людини вони мають менше значення, то на наступних етапах самі підприємства стають продуцентами людського капіталу, здійснюючи підготовку працівників відповідно до потреб власного виробництва з урахуванням особливостей і специфіки своєї діяльності. Ефективними є підприємства, які дбають про своє кадрове забезпечення: підвищують рівень кваліфікації працівників, стимулюють розвиток особистості, забезпечують належні умови праці та відпочинку, здійснюють заходи для зміцнення здоров'я працівників. Інвестуючи кошти у персонал, підприємства поліпшують якість людського капіталу, посилюють його економічну віддачу через ріст продуктивності праці та скорочення витрат робочого часу, зміцнюючи цим свою конкурентоспроможність.

У процесі дослідження сформовано систему показників для оцінки стану та використання людського капіталу аграрних підприємств, яка охоплює відносні (рівень неповної зайнятості працівників, рівень оплати праці, рівень освіченості, рівень підвищення кваліфікації, рівень захворюваності, питома вага витрат на оплату праці в собівартості продукції) та вартісні (продуктивність праці та річний фонд оплати праці одного середньорічного працівника) показники.

У другому розділі – **“Аналіз процесу формування людського капіталу аграрних підприємств”** – на прикладі аграрних підприємств Тернопільської області визначено стан і рівень використання ними людського капіталу, проведено оцінку економічного розвитку аграрного виробництва у взаємозв'язку з якістю людського капіталу, проаналізовано передумови й особливості розвитку процесу формування людського капіталу в аграрних підприємствах.

Внаслідок ринкових перетворень в області склалася бімодельна структура аграрного виробництва: крупне товарне виробництво на базі реорганізованих колективних сільськогосподарських підприємств — аграрні підприємства різних організаційно-правових форм, яких у 2011 році налічувалось 451, і дрібнотоварне виробництво, до якого належать фермерські господарства (578 од.) та господарства населення (таких було у 2011 році 209,4 тис.).

Починаючи з 2005 року в області спостерігалась позитивна тенденція до зменшення частки виробництва валової сільськогосподарської продукції господарствами населення та збільшення частки продукції, виробленої аграрними підприємствами, з 24,5% у 2005 році до 44,7% у 2011 році. Таке збільшення виробництва валової продукції впродовж останніх років відбулося внаслідок розвитку на території області великих аграрних підприємств, таких як агрохолдинг “Мрія”, корпорація “Агропродсервіс”, ТзОВ “Бучачагрохлібпром”, ТОВ “Україна”, які виробляють майже третину валової сільськогосподарської продукції аграрних підприємств області. Кожне з цих підприємств має в обробітку не менше 25 тис. га. сільськогосподарських угідь, сучасну техніку та використовує інноваційні технології у виробництві сільськогосподарської продукції. Протягом 2005 – 2011 років у цілому в області спостерігаються позитивні зрушення, прибутковість та рентабельність діяльності аграрних підприємств зросла з 6,0% у 2005 році до 27,5% у 2011 році, хоча поряд із цим у 2011 році 17,7 % аграрних підприємств області зазнали збитків.

Відбуваються істотні зміни показників стану та використання людського капіталу аграрних підприємств. За цей же період майже в три рази зменшилась середньооблікова кількість найманих працівників у аграрних підприємствах області, яка у 2011 році становила 10,7 тис. осіб. Вивільнення працівників відбулося через скорочення виробництва трудомісткої сільськогосподарської продукції, укрупнення аграрних підприємств шляхом об’єднання, підвищення рівня механізації праці у зв’язку з використанням сучасної потужної сільськогосподарської техніки. Фондозброєність праці в аграрних підприємствах області у 2011 році порівняно з 2005 роком зросла у 3,8 раза – з 86,8 тис. грн до 331,4 тис. грн.

В аграрних підприємствах області спостерігається найвища порівняно з підприємствами інших видів економічної діяльності плинність кадрів, яка проявляється через показники рівня прийому та вибуття найманих працівників, що у 2011 році відповідно становили 73,4% та 73,7% відносно середньооблікової кількості штатних працівників. Такий високий рівень плинності персоналу аграрних підприємств пов’язаний із сезонністю виробництва у сільському господарстві, занепадом тваринницької галузі, скороченням підсобних, промислових і обслуговуючих виробництв в аграрних підприємствах.

Показники стану та використання людського капіталу аграрних підприємств загалом мають тенденцію до зростання (табл. 1), що проявляється ростом як відносних показників (рівня оплати праці, рівня освіченості, рівня підвищення кваліфікації серед працівників аграрних підприємств), так і суттєвим зростанням вартісних показників – продуктивність праці за досліджуваний період зросла у 3,5 раза, а фонд оплати праці – у 5,3 раза.

Негативно впливає на стан людського капіталу аграрних підприємств зростання рівня неповної зайнятості та рівня захворюваності серед працівників, а також суттєве зменшення (більш як у два рази) питомої ваги витрат на оплату праці в структурі собівартості продукції.

Одним із показників якості людського капіталу є рівень освіченості працівників. Вища освіта дає носіям людського капіталу знання, розширює можливості і способи їх самореалізації, забезпечуючи потенційно його нову якість. Підтвердженням цього є результати аналітичного групування адміністративних районів Тернопільської області за

кількістю осіб з повною вищою освітою в розрахунку на 1000 сільських жителів у три групи. До першої групи увійшли райони, де рівень освіченості сільського населення найнижчий (Збаразький, Зборівський, Заліщицький та Монастириський), до другої райони із середнім рівнем освіченості (Бережанський, Борщівський, Підгаєцький, Гусятинський, Підволочиський, Буцацький та Кременецький), решту районів області зараховано до третьої групи з найвищим рівнем освіченості.

Таблиця 1

**Стан та використання людського капіталу аграрних підприємств
Тернопільської області**

Показник	Рік							2011 р. +, - до 2005 р.
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	
Рівень неповної зайнятості, %	2,1	3,0	2,8	3,9	6,7	11,0	6,1	4,0
Рівень оплати праці, %	52,8	59,0	62,8	74,0	75,8	77,0	82,7	29,9
Рівень освіченості, %	8,3	9,3	10,3	12,7	13,7	14,2	15,5	7,2
Рівень підвищення кваліфікації, %	0,3	0,3	0,7	1,2	0,7	0,6	0,6	0,3
Рівень захворюваності працівників, %	1,3	1,6	1,4	1,5	1,4	1,5	1,5	0,2
Питома вага витрат на оплату праці в собівартості продукції, %	13,3	11,4	9,7	8,3	6,5	6,2	5,6	-7,7
Продуктивність праці 1 середньорічного працівника в постійних цінах 2010 року, тис. грн	60,1	80,2	98,0	136,0	158,7	149,1	209,0	148,9
Річний фонд оплати праці 1 середньорічного працівника, тис. грн	3,5	5,1	7,1	11,7	12,8	15,3	18,6	15,1

На основі проведених розрахунків виявлено прямий вплив якості людського капіталу (зокрема рівня освіченості сільських жителів, питомої ваги сільської молоді віком від 15 до 34 років у структурі сільського населення) на рівень економічного розвитку аграрного сектору області (вартість валової сільськогосподарської продукції аграрних підприємств на одного сільського жителя) у всіх групах районів. У районах з більшою питомою вагою сільської молоді, де рівень освіченості вищий, людський капітал у сукупності з іншими чинниками виступає стимулятором економічного розвитку, що проявляється у зростанні вартості валової продукції аграрних підприємств на одного сільського жителя.

На основі дослідження стану використання людського капіталу аграрними підприємствами Тернопільської області встановлено, що, крім витрат на оплату праці, його формування вимагає додаткових виплат на соціальні потреби: оплата підвищення кваліфікації, оплата навчання працівників або їх дітей; оплата телефонних

розмов за виробничими потребами; компенсація проїзду до місця роботи; оплата вартості орендованого працівниками житла; безкоштовне або частково оплачуване харчування, одноразові виплати до ювілейних дат або свят; оплата медичних оглядів працівників; цільові допомоги на лікування; видача санаторно-курортних путівок; знижки працівникам при купівлі продукції підприємства та ін.

Для оцінки економічної поведінки сільського населення і сільської молоді за допомогою вибіркового обстеження виділено групи економічно активного (зайняті і безробітні) та економічно неактивного населення, із сукупності яких формується людський капітал для аграрних підприємств. На його якість впливає рівень економічної активності сільського населення за віковими групами (табл. 2), що визначається соціально-економічними умовами життєдіяльності населення.

Таблиця 2

Рівень економічної активності сільського населення за віковими групами у Тернопільській області, %

Рік	Всього	У тому числі за віковими групами, років						
		15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70
2005	64,8	42,8	77,5	82,3	81,1	83,2	67,2	41,3
2006	61,9	43,1	81,7	78,3	79,5	80,2	61,2	35,0
2007	63,2	46,3	78,9	81,0	83,1	79,4	62,0	36,6
2008	63,7	49,7	70,7	81,6	79,1	77,8	65,9	39,0
2009	60,3	46,3	65,9	73,0	77,6	75,1	61,2	36,1
2010	62,8	48,0	73,7	74,8	77,0	75,1	66,8	38,5
2011	63,6	52,4	74,4	70,6	76,6	75,4	67,1	39,4
2011 р. до 2005 р., %	-1,2	9,6	-3,1	-11,7	-4,5	-7,8	-0,1	-1,9

Загалом рівень економічної активності сільського населення Тернопільської області у 2011 році порівняно з 2005 роком зменшився. Спостерігається позитивна тенденція зростання економічної активності сільської молоді у віковій групі 15 – 24 роки, що свідчить про ширше залучення цієї категорії населення до сфери економічної діяльності, тобто про реалізацію її людського капіталу. На формування людського капіталу в аграрній сфері негативно впливає зниження економічної активності сільського населення у вікових групах від 25 до 49 років, що підтверджує непристосованість цих вікових категорій населення до ринкових трансформацій в аграрній сфері та про зменшення реалізації їх людського потенціалу у сфері зайнятості. У Тернопільській області у 2011 році порівняно з 2005 роком збільшилась кількість економічно активної молоді за рахунок збільшення зайнятих. Про зменшення чи-

сельності безробітних у 2011 році, крім даних офіційної статистики свідчать результати проведеного нами в області опитування серед сільської молоді у віці від 14 до 35 років у 2005 та 2011 роках. Основними причинами безробіття сільської молоді, за її оцінкою, як у 2005, так і у 2011 році є відсутність робочих місць на селі, які відповідають здобутій ними кваліфікації та низька зарплата. Негативним можна вважати зменшення частки молоді, яка не пов'язує з навчанням свою економічну неактивність. Це означає, що молодь ігнорує основний чинник формування людського капіталу – освіту, вибираючи інші пріоритети, наприклад виконання домашніх (сімейних) обов'язків, чи взагалі зневірилась у пошуку роботи та потребі освіти.

Проведене нами опитування сільської молоді в області показує, що останніми роками оцінка сільської молоді щодо перспектив працевлаштування змінилася. Зокрема у 2011 р. порівняно з 2005 р. збільшилась частка молоді, яка бачить перспективи працевлаштування за кордоном, на 14,3%, проте зменшилась чисельність молоді, що вважає виїзд до міста перспективною працевлаштування. Одержання освіти за певною спеціальністю в сучасних умовах також не є гарантією працевлаштування молоді, тому частка опитаної молоді у 2011 році, яка вважає одержання освіти за спеціальністю перспективною для працевлаштування, зменшилась на 2,9%. При цьому збільшилась частка молоді, яка з метою працевлаштування бажає перекваліфікуватися на програмістів, будівельників.

Динаміка працевлаштування незайнятих та безробітних осіб як в інші галузі, так і в сільське господарство упродовж останніх років має тенденцію до зниження, що свідчить про зменшення вакантних робочих місць унаслідок фінансово-економічної кризи, що розпочалася у 2008 році. Це істотно впливає на загальний рівень працевлаштування базової складової людського капіталу – молоді. Так, рівень працевлаштування молоді в Україні у 2011 році становив 41,2%, а у Тернопільській області – 37,3%, який порівняно з 2008 роком відповідно зменшився на 2,6% та 3,1%. Суттєво зменшилась кількість працевлаштованої молоді віком до 35 років в аграрні підприємства області державною службою зайнятості з 5121 особи у 2005 році до 1634 осіб у 2011 році, що становило відповідно 39,3% та 29,2 % від усіх працевлаштованих в аграрні підприємства.

У виборі місця роботи для сільської молоді найважливішим є стабільний та високий заробіток. Одночасно такі чинники, як престижність роботи, можливість застосувати свої здібності та кар'єрний ріст, для сільської молоді є менш важливими, що впливає на формування якості людського капіталу загалом.

У третьому розділі – **“Напрями удосконалення процесу формування людського капіталу аграрних підприємств”** – розглянуто шляхи вдосконалення організаційно-економічного середовища аграрних підприємств як основної умови формування їх людського капіталу, способи активізації соціальних інновацій як чинника формування людського капіталу аграрних підприємств, обґрунтовано необхідність інституціональних змін для забезпечення нової якості людського капіталу аграрних підприємств на найближчу перспективу.

Одним із шляхів створення сприятливих умов для розвитку людського капіталу в аграрній сфері є організаційні удосконалення, зокрема утворення кластерних комплексів, які дозволяють максимально використовувати ефект синергії та масштабу виробництва. Синергетичний ефект від діяльності кластерних форму-

вань проявляється в таких формах: розширення виробничих потужностей та максимальне їх використання; зниження потреби у виробничому капіталі та створення умов для самофінансування; формування й дотримання технологічних та соціальних стандартів; підвищення якості продукції та послуг і на цій основі забезпечення конкурентоспроможності; формування умов для інноваційного розвитку; раціональне використання інформаційних і рекламних ресурсів; мінімізація екологічних загроз; зменшення затрат на консалтингове обслуговування; спільне навчання та підвищення кваліфікації кадрів, що в кінцевому підсумку забезпечує зростання якості людського капіталу.

У роботі наведено алгоритм формування кластерів та потенційні види зональних агропромислових кластерів Тернопільської області. Виявлено, що в області є передумови для створення молочних, м'ясних, свинарських, картоплярських, цукробурякових, овочевих, фруктових та інших видів кластерів, які сприятимуть формуванню людського капіталу підприємств-учасників кластеру. Застосування кластерного підходу в процесі сільського розвитку є шляхом до потужного залучення ініціативи місцевих жителів, і особливо сільської молоді, в економічні процеси. Воно сприяє формуванню умов для створення людського капіталу високої якості, забезпечуючи його нагромадження й відтворення у середовищі сільської молоді, та ширшого залучення останньої до сфери зайнятості. Кластеризація аграрного виробництва забезпечить утворення якісного середовища для інноваційного розвитку та формування людського капіталу нової якості з урахуванням накопиченого наукового та інноваційного потенціалу.

Рушійною силою сільського розвитку та розгортання процесу формування людського капіталу нової якості слід вважати соціальні інновації (рис. 2), які впливають на якість життя сільського населення і є засобом формування механізмів подолання економічних, соціально-культурних, екологічних та інших проблем у сільській місцевості.

Соціальна інноваційність вимагає створення зацікавленими сторонами мереж співпраці для вирішення своїх проблем і взаємного навчання. За таких умов відбувається об'єднання соціального та культурного капіталу локального рівня, яке може сформувати місцеві фонди для альтернативної зайнятості в сільській місцевості. Основною формою формування нової якості людського капіталу аграрних підприємств, за прийнятою в роботі гіпотезою, повинна бути сільська молодь, оскільки саме вона здатна освоїти й реалізувати нові знання, належно сприймати соціальні інновації та ринкову економічну систему.

Встановлено, що якість людського капіталу на селі формується під впливом мотиваційного механізму соціально-економічної поведінки сільської молоді в процесі сільськогосподарського виробництва, що виступає як один з ключових чинників процесу формування людського капіталу, адаптованого до ринкових умов. Тому мотиваційні особливості трудової діяльності молоді необхідно враховувати в оцінці напрямів розвитку виробничої та соціальної сфер, виборі форм господарювання аграрних підприємств тощо.

При цьому основним критерієм має бути створення умов для сприяння розвитку людини як особистості, використання її рівня освіти, кваліфікації, креативності. Найважливішим стимулом до праці повинен бути рівень заробітної плати, поставле-

ний у відповідність до рівня ефективності праці й розміру доходу конкретного підприємства. Це сприятиме зростанню ефективності та дохідності підприємств, підвищенню рівня їх конкурентоспроможності, зміцненню взаємодії працівників та менеджменту аграрних підприємств у досягненні поставленої мети, сприятиме забезпеченню потреб виробництва якісним людським капіталом.

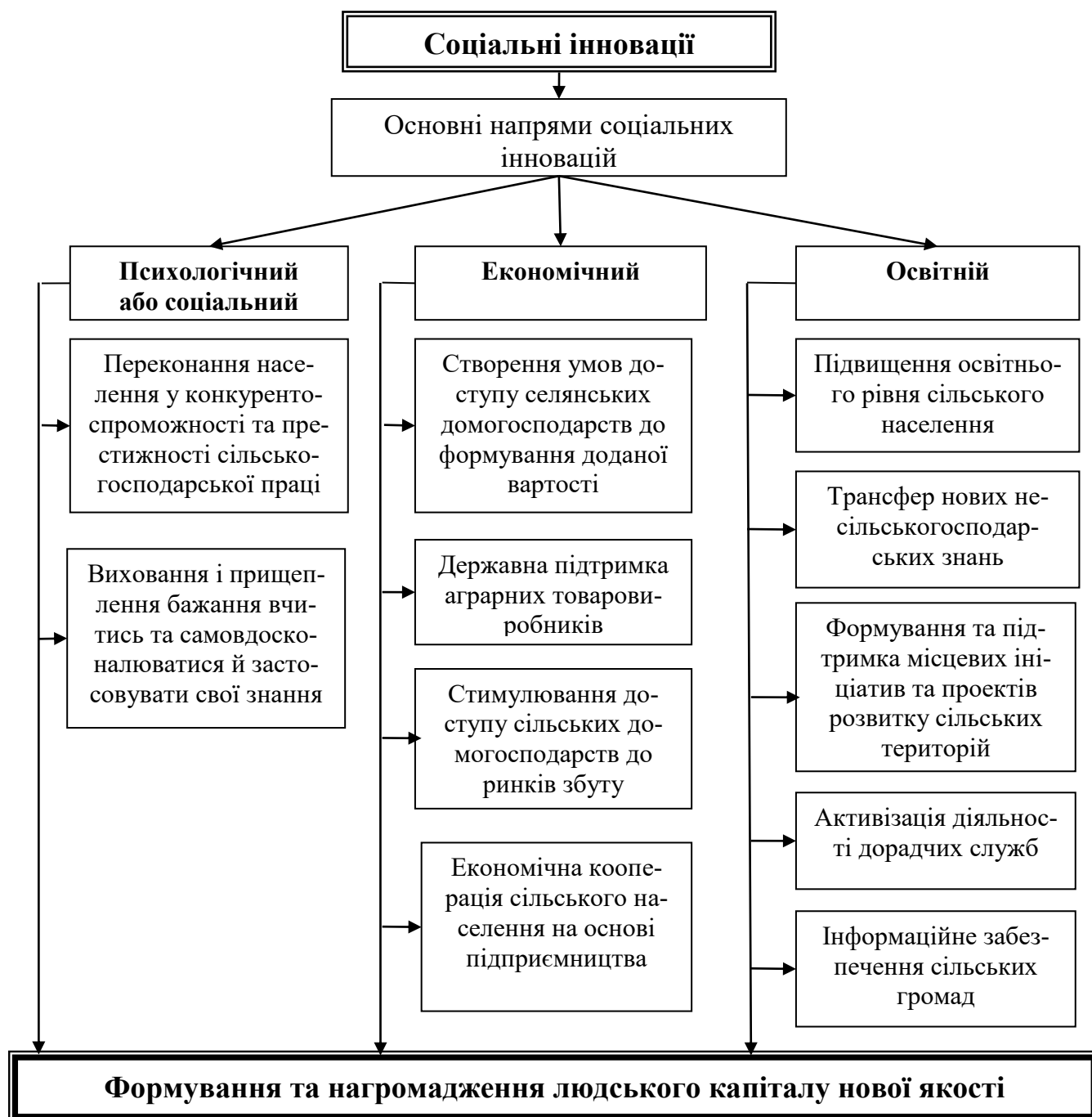


Рис. 2. Соціальні інновації як чинник розвитку людського капіталу аграрних підприємств.

Для молоді важливою умовою формування людського капіталу є можливість започаткування власного бізнесу. Проте результати проведених нами опитувань показують, що у 2011 році порівняно з 2005 роком інтерес до власного бізнесу серед

сільської молоді зменшився. Причину відсутності коштів, як основну, виділила половина опитаних. Не хочуть відкривати власну справу через відсутність необхідних знань 23,1% опитаних молодих людей, частина молоді вказує на недосконале законодавство (11%) та високі податки (5,6%), а на загрозу приватній справі від кримінальних елементів вказує 4,8% опитаних. До інших причин неготовності сільської молоді розпочати власну справу належать корумпованість органів влади, нестабільність економіки, відсутність ринків збуту, складна політична ситуація. Це належить вважати результатом недосконалої молодіжної політики, яка мало стимулює молодь до праці, самовдосконалення та розвитку, не забезпечуючи необхідних умов для створення належної якості людського капіталу аграрних підприємств.

Державна політика у сфері соціального становлення й закріплення на селі молоді як матеріального носія людського капіталу нової якості повинна охоплювати законодавчий, фінансовий, соціальний та освітній напрями. Раціональне поєднання цих напрямів у практичній діяльності органів влади може забезпечити належну якість організаційно-економічного середовища та зростання потенціалу людського капіталу відповідно до прийнятої в державі політики сільського розвитку. У роботі обґрунтовано необхідність інституціональних змін для забезпечення нової якості людського капіталу аграрних підприємств на найближчу перспективу.

Вважаємо, що для поліпшення інвестування в людський капітал, покращання якісних показників його розвитку необхідно також розробити комплекс дієвих заходів щодо підвищення ефективності демографічної, соціальної, міграційної, житлової та інших видів політики держави. Розвиток людського капіталу аграрних підприємств повинен бути визнаний як чинник забезпечення продовольчої безпеки країни, зміцнення конкурентоспроможності держави і пріоритет сільського розвитку України.

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі здійснено теоретичне узагальнення та запропоновано практичні пропозиції щодо формування людського капіталу аграрних підприємств, у тому числі в середовищі сільської молоді як початковій стадії цього процесу. Основні висновки та результати, які одержано в процесі дослідження, полягають у наступному:

1. На основі узагальнення теоретичних положень розкрито сутність та уточнено зміст поняття “людський капітал”, його соціально-економічну природу та взаємозв’язок з іншими економічними категоріями. Встановлено, що в сучасних умовах більша частина трудових ресурсів аграрних підприємств, особливо старших вікових категорій, є втіленням людського капіталу відносно низької якості. Запропоновано розглядати сільську молодь як потенційний матеріальний носій людського капіталу в його новій функціональності, який краще адаптований до ринкових умов (інституційного середовища, соціальних умов, економічної системи, стану територій) і здатний активно впливати на ефективність та результативність діяльності аграрних підприємств.

2. Показано, що формування людського капіталу – це безперервний процес, який на окремих етапах життєвого циклу людини – носія людського капіталу протікає з різною інтенсивністю і залежить від умов і напрямів витрат на кожному етапі

формування людського капіталу, а також від джерел інвестування в цей процес. Розроблено модель формування та використання людського капіталу, в якій виділено такі основні групи його складових: природні складові, якості, здобуті навчанням, якості, набуті практичною діяльністю, психологічні якості та мобільність особистості. Діяльність аграрних підприємств належить до сфери матеріального виробництва, в якій виділено людський капітал із менеджерськими задатками та людський капітал із виконавчими здібностями.

3. Виявлено, що внаслідок ринкових трансформацій в аграрній сфері показники стану та використання людського капіталу аграрних підприємств Тернопільської області в цілому мають тенденцію до зростання. Визначено прямий вплив якості людського капіталу (рівня освіченості сільських жителів, питомої ваги молоді) на рівень економічного розвитку аграрного сектору (вартість валової сільськогосподарської продукції аграрних підприємств на одного сільського жителя) у розрізі адміністративних районів Тернопільської області.

4. Проведено якісну та кількісну оцінку окремих характеристик людського капіталу аграрних підприємств області на основі аналізу його складових, визначено вікову структуру, рівень кваліфікації, зайнятість та рівень безробіття, механічний рух сільського населення та інші показники. З'ясовано, що внаслідок змін у галузевій структурі аграрного виробництва, які супроводжуються високою плінністю кадрів та скороченням кількості зайнятих, знижується рівень економічної активності сільського населення, посилюються міграційні процеси. Виявлено вплив соціально-економічних умов на стан здоров'я, рівень освіти, стимули трудової діяльності, рівень доходів, вікову структуру, сімейний стан, мобільність, орієнтацію на певний вид зайнятості, можливості працевлаштування, попит на робочу силу, оплату праці тощо. Зростає кількість сільської молоді, яка користується послугами державної служби зайнятості для працевлаштування, більше ніж половину з яких становлять випускники загальноосвітніх шкіл, професійних, навчально-виховних та вищих навчальних закладів.

5. На основі соціологічних досліджень виявлено та проаналізовано дію основних чинників, які в процесі формування людського капіталу аграрних підприємств зумовлюють суспільно-економічну поведінку сільського населення, у тому числі сільської молоді. Дані соціологічного опитування підтверджують, що, за оцінками молоді, перспективи працевлаштування на селі дуже низькі, оскільки в сільській місцевості є обмежена кількість робочих місць. Більшість молодих людей вбачають перспективи працевлаштування в містах та за кордоном. Під час вибору місця праці у сільської молоді є високі економічні та соціальні очікування, хоча переваги надаються матеріальним чинникам, таким як стабільний і високий заробіток, сприятливий режим та належні умови праці. Такі чинники, як престижність роботи, можливість застосувати свої здібності та кар'єрний ріст, для молоді є другорядними.

6. Обґрунтовано окремі напрями вдосконалення стану організаційно-економічного середовища задля сприяння накопиченню людського капіталу нової якості в аграрному секторі економіки. Одним із шляхів створення сприятливих умов для розвитку й нагромадження людського капіталу в аграрній сфері вбачаються організаційні удосконалення, зокрема утворення різного типу кластерів, у

межах яких започатковуються нові можливості для багатофункціональності аграрної діяльності та формування потреби в людському капіталі нової якості.

7. Окреслено вплив соціальних інновацій на формування людського капіталу аграрних підприємств та способи їх активізації, які передбачають підвищення участі сільських громад у поширенні нових знань, пошук місцевих лідерів, у тому числі серед економічно активної сільської молоді та випускників вищих навчальних закладів. Виділено декілька напрямів соціальних інновацій: психологічні або соціальні, економічні та освітні. Їх практична реалізація забезпечить нарощення людського капіталу аграрних підприємств.

8. Визначено мотиви та механізми соціально-економічної поведінки сільської молоді в процесі започаткування нею власної підприємницької діяльності як одного з ключових чинників процесу формування людського капіталу, адаптованого до умов ринку. Встановлено, що лише за вдосконалення системи матеріальної винагороди за працю, а також за рахунок різноманітних соціальних виплат можна належним чином стимулювати економічну і трудову активність працюючих, у тому числі й сільської молоді, у середовищі якої мають місце завищені економічні очікування та соціальні вимоги.

9. Обґрунтовано необхідність інституціональних змін для забезпечення нової якості людського капіталу аграрних підприємств та сформульовано у зв'язку з цим шляхи вдосконалення державної молодіжної політики на найближчу перспективу. Для цього необхідно зосередити зусилля й ресурси на законодавчому, фінансовому, соціальному та освітньому напрямках державної політики соціального становлення і розвитку молоді. Створення необхідних умов і гарантій для отримання сільською молоддю освіти, сприяння творчому й інтелектуальному її розвитку має стати однією з базових складових державної молодіжної політики.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

У наукових фахових виданнях:

1. Качмар О. В. Теоретичні підходи до визначення категорії “праця” та її особливостей в сільському господарстві / О. В. Качмар, П. М. Кузьмович // Науковий вісник Луганського національного аграрного університету : економічні науки. – 2010. – № 15. – С. 143-148. – 0,38/0,19 друк. арк. (автору належить визначення ролі сільськогосподарської праці та її особливостей у розвитку працівників аграрного сектору економіки).

2. Кулик О. В. Інноваційне підприємництво на селі як засіб працевлаштування сільської молоді / О. В. Кулик // Наука і економіка. – 2008. – Вип. 3 (11). – С. 292-297. – 0,38 друк. арк.

3. Кулик О. В. Інтелектуалізація трудового потенціалу молоді – основа його конкурентоздатності / О. В. Кулик // Вісник Харківського національного аграрного університету ім. В. В. Докучаєва : економіка АПК і природокористування. – 2007. – № 4. – С. 132-137. – 0,38 друк. арк.

4. Кулик О. В. Напрями поліпшення умов проживання сільського населення Тернопільщини / О. В. Кулик // Збірник наукових праць Луганського аграрного уні-

верситету: економічні науки / за ред. В. Г. Ткаченко. – Луганськ : Елтон, 2006. – № 62/85. – С. 72-76. – 0,25 друк. арк.

5. Кулик О. В. Регіональні аспекти підготовки та працевлаштування молодих спеціалістів в умовах ринкової економіки / О. В. Кулик // Вісник Львівської державної фінансової академії : економічні науки / за ред. А. Є. Альошиної. – 2006. – № 10. – С. 317-323. – 0,5 друк. арк.

6. Кулик О. В. Соціально-економічний розвиток сільських територій як фактор закріплення молоді на селі / О. В. Кулик // Збірник наукових праць Подільського державного аграрно-технічного університету / за ред. М. І. Бахмата. – Кам'янець-Подільський : ФОП Сисин О. В., 2007. – Вип. 15, т. 2. – С. 256-258. – 0,19 друк. арк.

7. Кулик О. В. Формування молодіжного ринку праці в Тернопільській області / О. В. Кулик // Вісник Львівського державного аграрного університету : економіка АПК. – 2006. – № 13. – С. 559-564. – 0,38 друк. арк.

8. Тринько Р. І. Проблеми зайнятості сільської молоді / Р. І. Тринько, О. В. Кулик // Вісник Львівського державного аграрного університету : економіка АПК. – 2004. – № 11(2). – С. 145-148. – 0,25 / 0,13 друк. арк. (автором обґрунтовано значення розвитку аграрної сфери та рівня оплати праці в сільському господарстві і їх вплив на зайнятість сільської молоді).

У матеріалах науково-практичних конференцій:

9. Качмар О. В. Молодь як матеріальний носій людського капіталу / О. В. Качмар // Наукові засади економічного зростання країни : матеріали Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 20 – 21 вер. 2012 р. – Хмельницький, 2012. – С. 46-48. – 0,19 друк. арк.

10. Качмар О. В. Освітній капітал як регулятор зайнятості молодих фахівців / О. В. Качмар // Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна ідентичність та тенденції глобалізації : тези доп. VII Міжнар. наук.-практ. конф. молодих вчених, 25-26 лют. 2010 р. – Тернопіль : ТНЕУ, – 2010. – Ч. 2. – С. 303-304. – 0,13 друк. арк.

11. Качмар О. В. Стан та перспективи розвитку підприємницьких агроформувань Тернопільщини / О. В. Качмар // Роль інновацій у підвищенні наявного потенціалу країни : матеріали Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 14-15 груд. 2011 р. – Тернопіль, 2011. – Ч. 1. – С. 282-284. – 0,19 друк. арк.

12. Качмар О. В. Формування мотиваційного механізму трудової діяльності молоді в сільському господарстві / О. В. Качмар // Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна ідентичність та тенденції глобалізації : тези доп. VI Міжнар. наук.-практ. конф. молодих вчених, 26-27 лют. 2009 р. – Тернопіль : ТНЕУ, 2009. – Ч. 2. – С. 289-291. – 0,19 друк. арк.

13. Кулик О. В. Молодь як основне джерело відтворення трудових ресурсів села / О. В. Кулик // Стратегія ресурсозберігаючого використання аграрно-економічного потенціалу на основі активізації інноваційно-інвестиційної діяльності – об'єктивна передумова інтеграції країни в світове співтовариство : тези доп. Міжнар. наук.-практ. конф., Тернопіль, 18 трав. 2007 р. – Тернопіль, 2007. – Ч. 1. – С. 60-62. – 0,19 друк. арк.

14. Кулик О. В. Оцінка соціально-економічного становища сільської молоді / О. В. Кулик // Обліково-аналітичне забезпечення розвитку сільського господарства і села : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., 24-25 вер. 2008 р. – Львів, 2008. – С. 370-376. – 0,44 друк. арк.

15. Кулик О. В. Соціально-економічні проблеми села як результат трансформаційних процесів / О. В. Кулик // Теорія та практика ринкових перетворень: економічний та соціальний контекст : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., 20-22 бер. 2008 р. – Вінниця : ВІЕ, 2008. – Т. 1. – С. 175-178. – 0,25 друк. арк.

АНОТАЦІЯ

Качмар О.В. Формування людського капіталу аграрних підприємств. – На правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Львівський національний аграрний університет Міністерства аграрної політики та продовольства України, Львів, 2013.

У дисертації розглянуто теоретичні, методичні і прикладні аспекти формування людського капіталу аграрних підприємств. На основі узагальнення теоретичних положень розкрито сутність та уточнено зміст поняття “людський капітал”, його взаємозв’язок з іншими економічними категоріями. Досліджуються стан і використання людського капіталу аграрних підприємств. Проведено оцінку економічного розвитку аграрного сектору у взаємозв’язку з якістю людського капіталу. Проаналізовано економічні й соціальні аспекти формування людського капіталу аграрних підприємств та визначено чинники, які в процесі його формування зумовлюють суспільно-економічну поведінку сільського населення. Проведено економічну оцінку сільської молоді як складової людського капіталу аграрних підприємств.

Запропоновано створення кластерних утворень, що здатні забезпечувати кращі умови для інноваційного розвитку та формування людського капіталу. Обґрунтовано доцільність активізації соціальних інновацій під час формування людського капіталу аграрних підприємств, сформульовано засади державної молодіжної політики для забезпечення нової якості цього капіталу.

Ключові слова: людський капітал, людський потенціал, трудові ресурси, аграрні підприємства, сільське господарство, сільське населення, сільська молодь, кластери, соціальні інновації.

АННОТАЦИЯ

Качмар О.В. Формирование человеческого капитала аграрных предприятий. – На правах рукописи.

Диссертация на соискание учёной степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). – Львовский национальный аграрный университет Министерства аграрной политики и продовольствия Украины, Львов, 2013.

В диссертационной работе рассматриваются теоретические, методические и прикладные аспекты формирования человеческого капитала аграрных предприятий. Определена сущность категорий “человеческий капитал”, “трудовые ресурсы”,

“трудовой потенциал”, “человеческий потенциал”, установлена взаимосвязь между ними. Предложено рассматривать сельскую молодежь как потенциальный материальный носитель человеческого капитала в его новой функциональности, который лучше адаптирован к рыночным условиям и способен активно влиять на эффективность и результативность деятельности аграрных предприятий.

В результате исследований уточнены направления и источники расходов на формирование человеческого капитала на разных этапах жизненного цикла человека, определена роль аграрных предприятий в формировании человеческого капитала. Разработана модель формирования и использования человеческого капитала.

В процессе исследования сформирована система показателей для оценки состояния и использования человеческого капитала аграрных предприятий, которая включает относительные и стоимостные показатели, на основе которых в работе исследуются состояние и использование человеческого капитала аграрных предприятий.

На основе исследования состояния использования человеческого капитала аграрными предприятиями Тернопольской области установлено, что кроме расходов на оплату труда, его формирование осуществляется путем дополнительных выплат на социальные потребности: оплата повышения квалификации, оплата учебы работников или их детей; оплата телефонных разговоров по производственным вопросам; компенсация проезда к месту работы; оплата стоимости арендованного работниками жилья; бесплатное или частично оплачиваемое питание; одноразовые выплаты к юбилейным датам или праздникам; оплата медицинских осмотров работников; целевая помощь на лечение; выдача санаторно-курортных путевок; скидки работникам при покупке продукции предприятия и др.

В диссертации проведена оценка экономического развития аграрного сектора во взаимосвязи с качеством человеческого капитала. Проанализированы экономические и социальные аспекты формирования человеческого капитала аграрных предприятий и определены факторы, которые в процессе его формирования определяют общественно-экономическое поведение сельского населения. Проведена экономическая оценка сельской молодежи как составляющей человеческого капитала аграрных предприятий на основе анализа его составляющих, определены возрастная структура, уровень квалификации, занятость и уровень безработицы, механическое движение сельского населения и другие показатели.

Предложено создание кластерных образований, которые способны обеспечить создание лучших условий для инновационного развития и формирования человеческого капитала, так как кластерные формирования позволяют максимально использовать эффект синергии и масштаба производства. Разработан алгоритм формирования кластеров и представлены потенциальные виды зональных агропромышленных кластеров Тернопольской области.

Обоснована целесообразность активизации социальных инноваций при формировании человеческого капитала аграрных предприятий. Исследованы мотивы и механизмы социально-экономического поведения сельской молодежи в процессе создания ею собственной предпринимательской деятельности как одного из ключевых факторов процесса формирования человеческого капитала, адаптированного к условиям рынка. Установлено, что только после усовершенствования системы матери-

ального вознаграждения за труд, в том числе за счет разного рода социальных выплат, оплата труда может должным образом стимулировать экономическую и трудовую активность работающих, в том числе и сельской молодежи. Определено влияние социально-экономических условий на эффективность функционирования аграрных предприятий. Разработана модель мотивационного механизма стимулирования занятости молодежи в аграрных предприятиях как основы формирования их человеческого капитала.

Обоснована необходимость институциональных изменений для обеспечения нового качества человеческого капитала аграрных предприятий и сформулированы в связи с этим пути совершенствования государственной молодежной политики на ближайшую перспективу.

Ключевые слова: человеческий капитал, человеческий потенциал, трудовые ресурсы, аграрные предприятия, сельское хозяйство, сельское население, сельская молодежь, кластеры, социальные инновации.

SUMMARY

Kachmar O.V. The Formation of Human Capital for Agrarian Enterprises. – On the rights of manuscript.

Thesis for a degree of a Candidate of Economic Sciences, specialty 08.00.04 – Economics and Management of an Enterprise (by the types of economic activity). – Lviv National Agrarian University of Ministry of Agrarian Policy and Food of Ukraine, Lviv, 2013.

The thesis deals with the consideration of the theoretical, methodical and applied aspects of the formation of human capital for agrarian enterprises. Based on the summarized theoretical principles the concept of the term ‘human capital’ was examined, its content and its interdependence on other economic categories was specified. The state and the use of human capital at agrarian enterprises are examined. The economic development of the agrarian sector in its correlation with the quality of human capital was estimated. The economic and social aspects of the formation of human capital were analyzed and the factors which determine the social economic policy of the rural population in the process of its formation were specified. The economic rating of rural youth as a component of human capital for agrarian enterprises was given.

The creation of cluster units which are able to provide better conditions for the innovative development and the formation of human capital was suggested. The expediency of the intensification of social innovations in the process of forming human capital for agrarian enterprises was substantiated; the principles of state youth policy for providing the new quality of this capital were formulated.

Key words: human capital, human potential, labor resources, enterprises agrarian, agriculture, rural population, rural youth, clusters, social innovations.