

ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

АНДРІАНОВА Валентина Варсонівна

УДК 331.101.26:338.436.33(477.9)

**Роль відтворення людського капіталу в
економіці сільського господарства Криму
і шляхи його удосконалення**

08.07.02 - економіка сільського господарства і АПК

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

дисертації на здобуття наукового ступеня

кандидата економічних наук

Дніпропетровськ – 1999

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана в Таврійському інституті підприємництва та права Міністерства освіти України.

Науковий керівник - доктор економічних наук, професор, академік АН Криму, заслужений діяч науки і техніки України
Новіков Юрій Миколайович,
Таврійський інститут підприємництва та права,
завідувач кафедри економіки.

Офіційні опоненти : доктор економічних наук, професор
Радченко Віктор Васильович,
Дніпропетровський державний аграрний університет,
професор кафедри організації сільськогосподарського виробництва;
кандидат економічних наук,
доцент

Лапіцька Світлана Юріївна,
Академія митної служби України, доцент кафедри економічної теорії та державного регулювання економіки.

Провідна установа - Миколаївська державна аграрна академія, кафедра організації виробництва та агробізнесу, Міністерство АПК України; м.Миколаїв.

Захист дисертації відбудеться “ 29 ” жовтня 1999р. о 14-00 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К.08.804.01 Дніпропетровського державного аграрного університету за адресою: 320600, м.Дніпропетровськ-27, вул.Ворошилова, 25, ауд.342.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Дніпропетровського державного аграрного університету за адресою: 320600, м.Дніпропетровськ-27, вул.Ворошилова, 25.

Автореферат розісланий “ 25 ” вересня 1999 року

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради,
професор
Макаренко П.М.

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. Тяжка і тривала економічна криза в Україні загострила всі відтворювальні процеси. В особливо важкому стані опинились робітники аграрного сектора – головної продуктивної сили суспільства.

В Криму за останні 7 років вибуло з суспільного виробництва більш ніж 34% зайнятих. В значній мірі зменшилась оплата праці у порівнянні з ростом цін на продукти харчування, одяг, тарифами на послуги, тощо.

Систематично затримується на багато місяців виплата заробітної плати. Зросла частка платних послуг у закладах охорони здоров'я та освіти. Працедавці, користуючись слабкістю контролю з боку держави і профспілок, скорочують оплату праці у створеній продукції. Все це значною мірою підриває процес відтворення робочої сили тобто людського капіталу.

Категорію “людського капіталу”, як суми витрат на формування здоров'я і освіти робітників, на їх професійну підготовку і здобуття спеціальності, першими використали у своїх роботах М. Блауг, С. Бауле, М. Вудхолл, Дж. Брейсон, Е. Денісон, М. Дейзі та інші. У вітчизняній літературі першими до цього питання звернулися В. І. Басов, В. С. Гейл, О. В. Дайновський, Р. І. Копелюшников, В. В. Корчагін, В. І. Марцинкевич та інші. У 90-ті роки проблеми відтворення робочої сили було розглянуто у роботах І. М. Албегова, О. І. Добриніна, В. В. Корнійчука, М. М. Критського, С. К. Курганського, Т. Г. Леонова та інших.

В останні роки звернулися до питання про людський капітал, до аналізу проблем його формування В. С. Автономов, С. О. Дятлов, В. Б. Дулепова, Т. О. Седих та інші.

Разом з тим, у літературі недостатньо розроблено методіку розрахунку людського капіталу, проблеми його відтворення, особливо щодо агропромислового комплексу, який є

пріоритетним у створенні життєво необхідних продуктів. Це й послужило причиною для вибору теми дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Тема дослідження входить до плану науково-дослідних робіт Таврійського інституту підприємництва та права за проблемою “Резерви розвитку економіки Криму і удосконалення управління підприємствами в період переходу до ринкових відношень”.

Мета і задачі дослідження полягають в науковому обґрунтуванні і розкритті резервів відтворення людського капіталу в сільському господарстві.

Виходячи з поставленої мети у роботі розв'язані такі задачі:

- зроблено теоретичне уточнення категорії людського капіталу та визначено його зв'язок з моделлю людини у суспільстві (“економічною людиною”);
- визначено сутність проблеми відтворення людського капіталу;
- обґрунтовано методичні підходи розрахунку людського капіталу у різних виробничих типах господарств;
- здійснено аналіз процесу змін людського капіталу Криму, його структури за останні 7 років;
- дана оцінка тенденціям змін і особливостям відтворення людського капіталу в АПК Криму;
- виявлено особливості управління процесом відтворення людського капіталу в сільськогосподарських підприємствах;
- запропоновано заходи щодо стимулювання трудової діяльності в сільському господарстві;
- оцінена необхідність зростання ролі профспілок у справі соціального захисту робітників села.

Наукова новизна одержаних результатів. Уточнено поняття категорії “людський капітал”, який розглядається як сумарна вартість інвестицій на формування робітників, володіючих певною кваліфікацією, запасом здоров'я і здатністю виробляти матеріальні і духовні блага, або певною продуктивністю, в той час як категорія “економічна людина” відображає модель людини в економіці, яка має певні соціально-психологічні і моральні риси, пріоритети та інтереси.

Елементи новизни має методика розрахунку людського капіталу, як суми витрат на освіту, охорону здоров'я, їжу, утримання житла, одяг, задоволення духовних потреб, транспортні витрати та інше, яка базується на формулі складних процентів з терміном 20 років для некваліфікованого робітника і 25 років - для спеціаліста. Визначена частка людського капіталу працівників сільського господарства у народному господарстві Криму, регресивні зміни у вартості капіталу за останні 7 років, структура людського капіталу АПК і 10 характерних виробничих типів господарств Криму,

обгрунтовано проект змін оплати праці з метою відновлення спожитого людського капіталу. Визначено зростаючу роль профспілок у справі соціального захисту робітників і дотримання принципів Кодексу Законів про працю.

Практичне значення одержаних результатів дисертації визначається сукупністю пропозицій та рекомендацій щодо управління пропорціями між споживанням і нагромадженням в сільськогосподарських підприємствах і на регіональному рівні, у впровадженні нової системи оплати праці, яка дає можливість у 2-3 рази збільшити оплату праці у собівартості одиниці продукції.

Особистий внесок здобувача:

- уточнено дефініцію категорії “людський капітал”;
- обгрунтовано методику розрахунку людського капіталу сільськогосподарських підприємств;
- розкрито тенденції змін людського капіталу Криму, АПК Криму і 10 виробничих типів господарств;
- використано нові показники, такі як вкладення людського капіталу в одиницю земельної площі, віддача на вкладений людський капітал та інші;
- розроблено методичні підходи щодо управління людським капіталом в сільському господарстві;
- обгрунтовано систему мотивації праці сільськогосподарських робітників;
- поставлене питання про необхідність зростання активності профспілок у перехідний період до ринкових відношень для посилення соціального захисту робітників.

Апробація результатів дисертації здійснена шляхом виступів на науково-практичних конференціях Таврійського інституту підприємництва та права в 1997-1998р.р., Сімферопольського державного університету в 1998 році, перед профкадрами і активом АР Крим. Фрагменти роботи увійшли до підручника по управлінню персоналом, який випущено Міністерством освіти України для студентів вищих навчальних закладів.

Публікації. По темі дисертації опубліковано 6 наукових робіт обсягом 1,8 обл.вид. аркуша, всі в авторському виконанні.

Структура роботи. Дисертація складається із вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (197). Роботу викладено на 173 сторінках машинописного тексту, вона містить 33 таблиці, 10 рисунків, 3 додатки.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У першому розділі “Теоретичні основи відтворення людського капіталу” викладено концепції категорій людського капіталу, його структуру, визначено різницю з поняттям

“економічної людини” (моделлю людини у суспільстві). Розглянуто проблеми відтворення людського капіталу і обґрунтовано методичні основи розрахунку людського капіталу, в тому числі в господарствах різних виробничих типів.

Україна як індустріально-аграрна держава, перебуває на початковій стадії переходу до постсоціалістичного типу суспільства, на якому не лише підприємці, а і робітники повинні відносити свої продуктивні здібності до вкладень, як до капіталізованих накопичень.

Інвестиції в освіту, охорону здоров'я, культуру людини, без сумніву, ведуть до зростання людського капіталу, а це, в свою чергу, веде до зростання продуктивності праці, до збільшення доходів, соціальної віддачі від вкладень.

Людський капітал – це адекватна індустріальному і постсоціалістичному суспільству форма вираження (організації, функціонування та розвитку) продуктивних сил людини, включених до системи соціально орієнтованої змішаної економіки ринкового типу в якості головного фактора суспільного відтворення. Людський капітал нації в національній економіці відіграє величезне значення. Економічна ефективність виробництва обумовлена не лише якісним складом індивідів людського капіталу в суспільному виробництві, але і ступенем їх взаємної відповідності і поєднанням якостей сукупного капіталу нації, рівнем розподілу праці, її спеціалізації та кооперації. При цьому можна виділити три блоки людського капіталу (рис.1)

Людський капітал		
Вкладення у фізіологічний стан людини	Вкладення в інтелектуальний розвиток людини	Вкладення в соціально-психологічний стан індивідууму
Генетичні задатки батьків Харчування, умови життя від народження до дорослості індивіда Фізична культура Рівень охорони здоров'я, профілактика та лікування хвороб, та інше	Виховання дитини у родині Шкільне виховання та освіта Професійне навчання Вища школа Система підвищення кваліфікації, та інше	Етика поведінки Правове виховання Урахування фрейдизму Духовний розвиток Естетичне виховання, та інше

Рис.1 Структура вкладень до людського капіталу.

В період переходу до ринкових відношень, в умовах падіння життєвого рівня населення, безробіття, систематичних багатомісячних затримок виплати заробітної плати, загострення

соціально-політичного стану, зростання алкоголізму, наркоманії, екологічного неблагополуччя, підвищення захворюваності, смертності, погіршення харчування людини, особливо дітей, зростання стресової ситуації, криза людського капіталу набула стану об'єктивної реальності.

За своєю економічною природою витрати на робочу силу становлять ту частину новоствореної вартості в процесі відтворення сукупної вартості, яка утворює фонд життєвих засобів, що потрібні для відтворення робочої сили в конкретних економічних і соціальних умовах.

Витрати на робочу силу є видатками на відтворення робочої сили, які здійснюються на протязі всього життєвого циклу робітників та можуть забезпечувати нормальну життєдіяльність як самих робітників, так і їх родин.

Джерелами необхідних коштів є:

- витрати працедавців;
- бюджетні витрати соціальних програм;
- індивідуальні витрати громадян на формування здібностей до праці та підтримку здоров'я.

Відміна централізованого порядку визначення пропорцій використання національного доходу і контролю над споживанням та нагромадженням в умовах падіння виробництва привела до стихійного формування цих співвідношень.

Все вищесказане загострює необхідність розрахунку вартості людського капіталу, його зносу і його відтворення.

Не можна змішувати поняття “людський капітал” та “економічна людина”.

Якщо “людський капітал” становить вартісний вираз витрат, які використано на формування здоров'я (від народження до активної трудової діяльності), на придбання шляхом освіти знань, досвіду, кваліфікації, шляхом витрат на виховання, культури поведінки в суспільстві, якщо “людський капітал” в процесі споживчого використання зношується, “амортизується” і потребує відновлення, на що, перш за все, витрачається оплата праці, то “економічна людина” (як модель людини в економіці) володіє здатністю споживчого вибору, психологічного виграшу, соціальним престижем, моральним задоволенням, здатністю отримувати задоволення від благ, економічною поведінкою та власними пріоритетами.

“Людський капітал” – це капітал, грошовий вираз накопиченої здібності до праці та її продуктивності.

Модель “економічної людини” є виразом поведінки людини у суспільстві, її ролі в економіці, її інтересів, переваг.

В дисертації розкривається зміст схеми розширеного відтворення виробництва у вигляді послідовно взаємопов'язаних ланцюгів, пов'язуючих 1 підрозділ – виробництво засобів виробництва і 2 підрозділ – виробництво засобів споживання.

Здобувач, розглядаючи процес зростання людського капіталу, розчленовує його на дві групи руху вартості: одна, – це є витрати на відшкодування спожитої вартості людського капіталу, а друга, – це витрати на приріст вартості людського капіталу.

Необхідно відзначити, що визначення частки, наприклад, зарплати, яка спрямована на підтримку працездатності людини і частки, яка спрямована на відтворення людського капіталу, дуже утруднене.

В дисертації наведено схеми розподілу витрат як робітника, так і держави, які спрямовані на відтворення і нагромадження людського капіталу.

Завжди, доки буде існувати людське суспільство, буде мати місце проблема відтворення людини, суми її професійних знань, її здоров'я. Цей процес в товарному суспільстві виступає як рух капіталу (як засобів виробництва так і людського капіталу) його зростання та відтворювання.

Важливим є те, щоб власник робочої сили, як особистість, постійно зберігав ставлення до робочої сили як до своєї власності. Право володіння залишається у робітника, а покупець робочої сили має право лише тимчасово розпоряджатися і користуватися нею у процесі продуктивного споживання. Мова повинна йти, можливо, не просто про купівлю-продаж робочої сили, як про інший товар, а про особливі умови її найму.

Дійсно, власник робочої сили не продає її взагалі, а як би здає її у тимчасове використання, в особливу оренду, він не втрачає власності (людського капіталу). Існуюча точка зору на природу товару “робоча сила” не завжди дозволяє прийняти саме такий погляд. Він потребує подальшого вивчення і має не лише теоретичне значення. Такий підхід до визначення товару “робоча сила” потребує перегляду багатьох нормативних, правових документів, що викликає необхідність більш обґрунтованих умов реалізації відношень суб'єктів відтворення.

При цьому, погляд на природу робочої сили як орендної категорії не змінює її товарних характеристик: змінюється лише характер руху, взаємодія суб'єктів цих відношень.

Робоча сила є товаром як за формою, так і за змістом. Її товарний характер визначається властивостями, а також характером інвестування.

Робоча сила є товаром ще й тому, що вона здійснює рух в рамках капіталу, виробничих фондів у товарній формі, вона підпорядкована законам обігу товарів, законам руху капіталу, матеріальною базою якого є техніко-технологічні фактори виробництва, об'єднані кооперованою працею.

В процесі споживання робочої сили не лише реалізуються окремі сторони її корисності, але і може відбуватися їх збільшення в конкретних умовах виробництва, робочого місця.

Це важливе положення економічної теорії, яке дозволяє по-новому поглянути на процес відтворення робочої сили в цілому і на ринковий механізм руху її вартості, корисності і особливо

граничної корисності, тому що межа споживання, потреби в даній конкретній робочій силі проявляються на конкретних робочих місцях.

Людина, як носій здібностей до праці, є водночас елементом природи і елементом суспільства. В першому випадку вона виступає зі своїми психофізіологічними характеристиками. В другому – це “людина економічна”, інакше кажучи, частина єдиної системи відтворення. В домашньому господарстві вона – елемент родинного соціального кооперування праці. В індивідуальному відтворенні - її фактор, елемент капіталу. В суспільному відтворенні - це елемент продуктивних сил і суспільного відтворення, товар.

Була потрібна докорінна зміна соціально-політичної ситуації в державі для того, щоб ринковий характер відтворення робочої сили став очевидним. Відтворення робочої сили здійснюється в багаторічному процесі споживання життєвих засобів, який виступає в товарній формі в домашньому господарстві, індивідуальному і суспільному відтворенні. Розподіл здійснюється у формі міжгалузевої і міжрегіональної міграції.

В процесі обміну робоча сила об'єднується із засобами виробництва і створюються умови для її продуктивного використання, а робітник одержує заробітну плату грошовим еквівалентом вартості фонду життєвих засобів. В процесі споживання робочої сили здійснюється відтворення еквіваленту її спожитої вартості, необхідний і додатковий продукт – створюється уся сукупність споживчих вартостей: матеріальних благ та послуг, необхідних суспільству. Тому робочій силі належить важлива роль в формуванні конкретних рис виробництва.

Разом з тим в Україні до цього часу здійснюється процес простого відтворення робочої сили, він ускладнюється низькою часткою фонду заробітної плати в національному доході. Стався відрив заробітної плати від вимог закону відшкодування витрат робочої сили і прожиткового мінімуму.

В суспільстві повинен відбутися перехід від “управління персоналом” до “управління людським капіталом”, що певним чином вплине на систему відтворення робочої сили підприємства. В центрі уваги суспільства повинна бути людина з її інтересами, потребами і можливостями. Лише в умовах впевненості в “наступному дні” робітник зможе розвинути свій творчий потенціал. Ефективність використання тієї чи іншої форми державного регулювання ринку робочої сили обумовлена її значенням в суспільному і індивідуальному відтворенні людського капіталу, конкретним змістом, параметрами функціонування в часі і просторі, можливостями швидкого реагування на потреби виробництва.

В дисертації розглянуто три методи оцінки вартості людського капіталу:

- за допомогою заміщення робітників, які вибули, вартістю основних виробничих фондів;

- на підставі використання нормативного коефіцієнту ефективності капітальних вкладень;
- за методом калькуляції витрат на відтворення робочої сили.

Якщо порівняти кількість людей, що вибули із сільського господарства України з 1960р. до 1988р., а це 2076 тис. чоловік, з відшкодуванням їх основними фондами сільськогосподарського призначення в сумі 55 млрд. карбованців, то грошова оцінка робітника – одиниця людського капіталу, буде складати 26,5 тис. крб., що є еквівалентом накопичення середньорічної зарплати робітника на протязі 21,3 року.

Такий же результат дає розрахунок за допомогою нормативного коефіцієнту ефективності, за умовою, що $E_n = 0,05$ (20 років), а не $0,12$ (8 років).

При використанні метода калькуляції річна вартість робочої сили визначається витратами середньостатистичної людини на харчування, одяг, взуття, утримання житла, транспортні витрати, культурні та духовні потреби, а також витратами на утримання і виховання дітей, в тому числі і на охорону їх здоров'я та освіту. В економічній літературі сума цих витрат визначена в розмірі 302,4 грн. на місяць. Диференціюємо витрати за періодами віку:

- до 5 років – 25%, чи 907 грн. на рік;
- від 5 до 12 років – 50%, чи 1815 грн. на рік;
- від 12 до 15 років – 80%, чи 2903 грн. на рік;
- від 15 до 20 років – 100%, чи 3629 грн. на рік.

Звідси середні, щорічно авансовані на протязі 20 років витрати, на формування людського капіталу складають 2204 гривні (1997 рік). Вартість людського капіталу індивіду в віці 20 років з середньою освітою визначається з урахуванням дисконтування як

$$D_T = \frac{(1 + 0,05)^{20} - 1}{0,05} \times 2204 = 72868 \text{ грн}$$

(1)

Для осіб, які не мають середньої освіти – 56863 грн., а для спеціаліста з вищою освітою – 88578 грн.

В дисертації виділені 10 виробничих типів господарств, які притаманні Криму: виноградарсько-виноробний; ефіро-олійний; садово-виноградарський; рисово-тваринницький; овоче-скотарський; зерно-скотарський; птахівничий; овоче-зерновий; садівничий; тепличний комбінат.

Для кожного з них визначено структуру кадрів і на цій підставі розраховано величину людського капіталу, притаманного тій чи іншій системі господарювання.

В другому розділі “Економічна роль людського капіталу в розвитку сільського господарства Криму” наведена економічна характеристика регіону, складу його трудових ресурсів та оцінка людського капіталу, показані тенденції в змінах структури людського капіталу за 1990-1997 роки, виявлені особливості відтворення і використання людського капіталу АПК Криму.

Соціальна катастрофа України та її частки – Криму, яка стала результатом невдалої економічної реформи, привела до різкого спаду виробництва. Замість 922,5 тис. чол. в 1990 році, в 1997 році залишилось зайнятими в галузях народного господарства Криму лише 476,8 тис. чол., або 51,7%, в тому числі в сільському господарстві – 69,8%. Число спеціалістів, зайнятих у сільському господарстві, скоротилося на 24%. За останні 6 років в структурі людського капіталу Криму відбулися серйозні зміни: серед зайнятого населення зросло число осіб з вищою освітою з 21,3% до 28%, з середньою спеціальною освітою - з 32,5% до 33,1%, скоротилося число зайнятих з початковою і середньою освітою.

В дисертації проведено дослідження співвідношення фонду заробітної плати і людського капіталу станом за 1997 рік (табл.1). Воно показало, що питома вага зарплати в людському капіталі складає менш ніж 1%, а в сільському господарстві – 0,62%. Це означає, що зарплата, яку отримують робітники у 7-8 разів менша того рівня, який дозволив би відновити сили, здоров'я, працездатність самих робітників і членів їх родини.

Виділені особливості формування і використання людського капіталу АПК Криму. Так праця робітників сільського господарства пов'язана не лише з суспільним виробництвом, а і з особистим господарством, частка якого зростає разом з скороченням суспільного виробництва. Зокрема, частка особистого сектора у виробництві молока, м'яса, яєць складає дві третини всього обсягу.

Таблиця 1

Співвідношення оплати праці і людського капіталу в АПК Криму, 1997 рік

Галузі АПК	Вартість людського капіталу, млн грн.	Фонд оплати праці, тис. грн.	Питома вага фонду оплати праці в людському капіталі, %	Кількість років, не-обхідних для відтворення людського капіталу при існуючому ФОП
Сільське господарство	3169	19743,9	0,62	161
Харчова промисловість	1774	19523,6	1,1	88

Мукомельно-круп'я на і комбікормова промисловість	212	2186,4	1,08	92
Всього по АПК	5145	41453,9	0,8	124

В структурі людського капіталу сільського господарства Криму рівень спеціалістів з середньою і вищою освітою нижчий, ніж у промисловості. Значно нижча і оплата праці, її питома вага в людському капіталі, низька капіталовіддача, або вихід валової продукції на одиницю людського капіталу.

Має місце значна диференціація людського капіталу по господарствах різних виробничих типів. В 1990 році вихід валової продукції на одиницю людського капіталу по районах Криму значно відрізнявся, хоч вихід прибутку був приблизно однаковий (коефіцієнт 0,05-0,07). Вкладення людського капіталу на 1 га умовної ріллі мав коливання від 3,88 тис. крб. до 34,3 тис. крб., а величина прибутку з 1 га – від 193 до 1884 карбованців (табл.2).

Заслуговує уваги взаємозв'язок між вкладенням людського капіталу і отриманням прибутку з 1 га землі: масу прибутку, одержану з 1 га землі (у) можливо відобразити рівнянням:

$$y=1,097297+49,459459x, \quad \text{де}$$

(2)

x - маса вкладень людського капіталу в 1 га землі (коефіцієнт кореляції цього рівняння високий: R=0,897).

У третьому розділі “Резерви відтворення людського капіталу в сільському господарстві Криму” розкриваються особливості управління процесом відтворення людського капіталу в сільськогосподарських підприємствах, проблеми стимулювання ефективної праці в інтересах розвитку людського капіталу, необхідність посилення ролі профспілок в справі соціального захисту робітників села.

Особливості управління людським капіталом в сільськогосподарських підприємствах обумовлені перш за все його специфікою. Людський капітал невіддільний від свого носія – людини, злитий з людською особою, з її талантом, здібностями, освітою, кваліфікацією, здоров'ям, включає в себе суму знань про землю, рослини, тварин та технології їх вирощування. Людський капітал найменш ліквідний у порівнянні з іншими формами капіталу і має довгий інвестиційний період.

Таблиця 2

Співвідношення вкладень людського капіталу, валової продукції і прибутку, отриманих з 1 га умовної ріллі по сільськогосподарських районах Криму, 1990 рік

Райони Криму	Вкладення людського капіталу на 1 га умовної ріллі, тис. крб.	Вихід валової продукції з 1 га умовної ріллі, крб.	Отримано прибутку з 1 га умовної ріллі, крб.
Бахчисарайський	34,30	4364	1884
Білогорський	7,82	1029	420
Джанкойський	6,49	1120	299
Кіровський	8,70	1352	405
Красногвардійський	11,28	1754	559
Красноперекіпський	5,18	946	367
Ленінський	4,49	626	207
Ніжнегорський	8,21	993	513
Первомайський	3,88	749	193
Раздольненський	4,32	916	286
Сакський	5,35	1137	331
Сімферопольський	13,00	2490	850
Советський	5,92	1106	313
Чорноморський	4,77	968	273

В основі управління людським капіталом лежить розподіл професійної підготовки на загальну і спеціальну освіту. Витрати на спеціальну підготовку повинна нести галузь сільського господарства, у якій зайнятий, або буде зайнятий робітник, а також сільськогосподарські підприємства, бо віддачу від такого виду підготовки у вигляді додаткового прибутку отримає сільськогосподарське підприємство. Висококваліфіковані робітники – це ядро сільгоспідприємства, його специфічний капітал, тому в цю групу робітників належить вкладати кошти, підвищуючи їх кваліфікацію. Загальний людський капітал робітників – це також постійні робітники, але допоміжні, не кваліфіковані, або ж тимчасові робітники. Загальну кількість зайнятих на підприємстві раціонально оптимізувати за рахунок загального капіталу.

Важливим аспектом теорії є розробка принципів оцінки людського капіталу підприємства (табл.3).

Основною метою стратегії управління людським капіталом підприємства є його нагромадження шляхом професійного навчання і охорони здоров'я, раціонального виробничого використання і оптимізації процесу інвестування в цей капітал.

Рекомендовані принципи оцінки людського капіталу підприємств АПК

Групи принципів	Принципи оцінки
Засновані на уявленнях працедавця	Корисності Очікування вкладу у виробництво
Найбільш ефективного використання людського капіталу	Граничної корисності Зростаючої корисності використання інвестицій в людський капітал Збалансованості структури кадрів
Пов'язані з ринковим середовищем	Відповідності попиту і пропозиції Конкурентоздатності робітника

В дисертації запропоновані базисні компетенції, розкрито функціональні цілі управління людським капіталом, процес підбору кадрів, їх професійного навчання, напрями системи стимулювання.

Слід ураховувати той факт, що керівники сільгоспідприємств ще не розуміють категорії “людський капітал”, бо не вони фінансували підготовку спеціалістів і кваліфікованих робітників. Це робилось суспільством раніше, у період адміністративно-командної економіки. Сучасному підприємцю не зрозуміло те, що на людину, як на спеціаліста, професіонала витрачено 30-50 тис. доларів і що тому її слід використовувати раціонально. Він не робив внесків підприємства чи своїх особистих (крім стипендій, які окремі господарства сплачували своїм студентам). Зараз, в період упадку економіки, виник невикористаний резерв спеціалістів і кваліфікованих робітників (безробітних), звідки стало можливим залучати кадри, здійснювати заміну робітників без витрат на навчання, на їх підготовку, тим більш, що господарство в умовах фінансової скрути не має можливості здійснювати інвестиції в цей важливий напрямок.

Між працедавцем і робітником в нових умовах встановлюється особливий жорсткий режим відносин. Зокрема, скорочуються витрати на охорону праці і техніку безпеки, не здійснюється регулярна і в повному обсязі виплата заробітної плати, яка в окремих випадках до того ж приймає форму натуральних видач продукцією.

Працедавець всупереч законам логіки іде на звільнення незручних йому, але висококваліфікованих робітників. В цих умовах витрати на підвищення професійної компетенції, а також на збереження здоров'я робітників або не робляться, або їх роблять лише для окремих працівників.

Слід підкреслити, що працедавець не завжди дотримується справедливості в розподілі валового доходу на споживання і нагромадження, підриваючи основи відтворення робочої сили.

Разом з тим необхідно підкреслити, що ці витрати мають терміновий характер, адже принципи управління людським капіталом об'єктивні, їх необхідно дотримуватися для того, щоб забезпечити майбутнє як підприємству, так і суспільству в цілому.

Ситуація ускладнилась тим, що послуги в таких життєвоважливих галузях як охорона здоров'я та освіта, перестали бути доступними багатьом верстам населення Криму, бо нестача бюджетних коштів призвела до широкого розвитку платних послуг в цих системах.

Це, в свою чергу, ставить суспільство перед необхідністю зробити саме заробітну плату основним фундаментом відтворення людського капіталу.

На жаль, працедавці, в силу слабкості фінансового положення підприємств і організацій, не збільшують оплату праці робітників, а кожний черговий виток інфляції знецінює існуючу зарплату, підвищує ціни і знов відкидає життєвий рівень населення до ще більш низького рівня. Таким чином, відбуваються процеси, що підривають основи створення і розвитку людського капіталу Криму.

Взаємозв'язок між розміром фонду споживання, який припадає на одного мешканця Криму (x) і коефіцієнтом приросту населення (y) на 1000 мешканців автономії, можна відобразити рівнянням:

$$y = 0,007784437x - 10,7892 \quad (3)$$

Якщо на 1 людину в місяць буде припадати еквівалент 115 доларів з фонду споживання (фонд зарплати, пенсії, пільги, різні видатки, охорона здоров'я, освіта та інше), буде здійснюватися просте відтворення людського капіталу. Зараз ця величина еквівалентна 78,5 доларів, що свідчить про відсутність економічних умов навіть для простого відтворення населення і людського капіталу Криму.

Населення все більш і більш повинно самостійно сплачувати медичні послуги, закупляти ліки, сплачувати з особистих коштів харчування у лікарнях, а також за плату отримувати послуги в сфері освіти та інше, в той час як бюджетні асигнування на ці цілі зменшуються. Саме тому частка фонду оплати праці у фонді споживання повинна зростати і у 2001 році скласти 65-70% (в порівнянні з 44% у 1990 році).

Таким чином, саме заробітна плата повинна стати головним джерелом відтворення людського капіталу.

В умовах переходу до ринкової економіки ще не існує в повній мірі функціонуючого ринку праці як регулятора ціни робочої сили. Цей ринок знаходиться у зародковому стані і його розвиток стримується рядом об'єктивних факторів, таких, як низька мобільність трудових ресурсів (наприклад, ще відсутній розвинений ринок житла, низька платоспроможність населення) та інше. Разом з тим, міграція трудових ресурсів досить розвинута і має стійку тенденцію до

зменшення чисельності робітників в сільському господарстві, серед причин якої досить поважною є незадоволеність низьким рівнем оплати праці.

Одним з головних напрямків вирішення проблеми досягнення суспільно необхідного рівня оплати праці в аграрному виробництві є подолання економічної дискримінації сільського господарства в народногосподарському комплексі держави, в структурі суспільного національного виробництва. Це, в свою чергу, може бути досягнуто (як перша ступінь) шляхом встановлення еквівалентності обміну на підставі паритету цін на всі види продукції, включаючи продукцію сільського господарства, наприклад, через аграрну біржу. Це означає, що лише через аграрний ринок повинен бути реалізованим увесь вироблений на селі продукт в його повній оцінці, що можливе лише в умовах ринкового ціноутворення. Лише в таких умовах для аграрного підприємства стає реально отримати такий валовий дохід, який дозволив би забезпечити оплату праці на рівні ринкової ціни робочої сили.

Враховуючи особливості оплати праці сільгоспробітників в перехідний період до ринкової економіки пропонується кардинально змінити її у 2000-2001 роках, включивши до неї частину фінансових коштів, які робітник сьогодні повинен направити на оплату послуг у життєво важливих сферах: охорону здоров'я, освіту, а також призначених для того, щоб вирівняти заробітну плату у цій пріоритетній сфері, яка забезпечує існування всіх членів суспільства (табл.4).

В результаті зміниться і середній рівень оплати праці робітників сільського господарства. Якщо в 1995 році середньомісячна зарплата в колективних сільгоспідприємствах складала 26,9 грн., в 1996 році - 62,3 грн., то у відповідності з рекомендованим проектом пропонується її довести до 130 грн., а в 2001 році - до 260 грн. (в цінах 1998 р), або у доларовому обчислюванні це становитиме 74,3 у 2001 році проти 31,1 у 1996 році.

Реалізація цієї рекомендації з урахуванням бюджетного фінансування частки витрат на охорону здоров'я і освіту дасть можливість вийти в розрахунку на душу населення до 47 доларів (в цінах 1998 р. - 163 грн.). Збільшення оплати праці робітників сільського господарства в 3-4 рази є об'єктивною необхідністю і відіграє позитивну роль в організації виробництва, відновленні дисципліни праці та порядку в господарствах, що в свою чергу приведе до забезпечення відтворення людського капіталу галузі.

Таблиця 4

Проект оплати праці та собівартості продукції в господарствах Криму,
грн., ц (в цінах 1998 року)

				Зростання оп- лати праці в	Частка оплати праці в собіва-
--	--	--	--	-------------------------------	----------------------------------

Види продукції	1998 рік		2000 рік		2001 рік		2001р. до 1998р., %	рості, %	
	собіва ртість	в т.ч. оплата праці	собіва ртість	в т.ч. оплата праці	собіва ртість	в т.ч. оплата праці		1998 рік	2001 рік
Зерно	12	1,5	16	3	20	6	400	12,5	30,0
Овочі	18	8	36	16	44	24	300	44,4	54,5
Фрукти	16	5	22	10	28	15	300	31,3	53,6
Виноград	14	6	21	12	28	18	300	42,8	64,3
Мясо великої рогатої худоби	60	9	73	22	91	36	400	15,0	39,6
Молоко	20	10	37	15	62	40	400	50,0	64,5
Яйця, за 10шт.	1	0,15	1,4	0,5	1,6	0,6	400	15,0	37,5

В період, коли започатковується підприємництво і має місце послаблення державного контролю за діяльністю підприємств, особливо наочно виявляється дія теорії “погоні та утечі” Кларка Керра, у відповідності з якою підприємці, з одного боку, прагнуть збільшити прибуток ціною зменшення зарплати, підвищення цін на товари, які виробляються, а робітники, з другого боку, змушені боротися за збільшення заробітної плати (грошової, номінальної) в результаті чого фактично роблять замах на частку одержаного працедавцем прибутку. Таким чином, працю і бізнес можливо розглядати як такі, що зайняті змаганням – “погонєю та утечею”.

В цей складний в розвитку держави період саме профспілки – масові об’єднання трудівників повинні очолити боротьбу за поліпшення якості життя більшості працюючого населення шляхом відстоювання необхідних рівнів оплати праці і її умов на виробництві. В Україні, як і в інших державах, повинна бути реалізованою ідея трипартизму. Світова практика набула певний досвід формування і розвитку профспілкового руху з метою захисту економічних інтересів трудівників.

В дисертації аналізується роль профспілкового руху розвинутих держав, робляться висновки з його економічного значення, аналізується роль профспілок України в нагромадженні і використанні людського капіталу. Так профспілки України, перебуваючи в конструктивній опозиції до структур влади, стимулюють парламент, уряд і президента приймати закони, постанови і укази, які спрямовані на здійснення більш ефективних економічних заходів, вони вносять свої пропозиції до Програми структурної перебудови економіки і, таким чином, здійснюють вплив на певні процеси на макроекономічному рівні. Будучи однією з сторін (притому дуже активною) в період підготовки і укладання Генеральної угоди, профспілки добиваються від

Кабінету Міністрів певних зобов'язань, потім своїми активними діями змушують його ці зобов'язання виконувати, таким чином справляють позитивний вплив на вирішення окремих (у сфері їх компетенції) економічних питань на державному рівні.

Разом з тим, профспілкам України ще не вдалося досягти глибокого впливу на економічне і соціальне життя, деякі профоргани ще не стали організаторами трудящих на боротьбу за свої права, а члени профспілок часто займають пасивну позицію.

ВИСНОВКИ

На завершення дисертації здобувач сформулював основні результати роботи у вигляді висновків і пропозицій.

1. Категорія “людського капіталу” являє собою вартісний вираз нагромадженої людиною здібності до праці, продуктивності праці. Вартість робочої сили, як річні витрати на просте відтворення (“амортизацію”) людського капіталу і нагромадження у вигляді річних витрат на його збільшення, повинна становити не менш як 4-5% всієї суми людського капіталу.

2. Аналіз структури людського капіталу Криму, який в 1997 році складав 40 млрд грн., підтвердив, що найбільша частка його зосереджена у промисловості – 19,3%, та в агропромисловому комплексі – 15,4 відсотки.

Питома вага заробітної плати в 1997 році склала у середньому 1%, а в сільському господарстві – 0,6% від вартості людського капіталу. Це означає, що при збереженні існуючого рівня заробітної плати для його відтворення потрібно 100-150 років.

3. Вкладення людського капіталу в різних районах Криму мають значні коливання. Так у виноградарсько-садівничому Бахчисарайському районі вони в розрахунку на 1 га умовної ріллі значно більші, ніж в Первомайському та Раздольненському районах, що позначилось відповідно на виході валової продукції і прибутку на одиницю площі.

4. Розрахунок вартості людського капіталу підтвердив, що він відрізняється в господарствах різних виробничих типів. Найбільша вартість людського капіталу в розрахунку на 100 працюючих зосереджена у птахівничих господарствах, а овочево-скотарському типу притаманний найменший рівень.

5. Основним важелем формування людського капіталу є суворе додержання пропорцій між фондом споживання та фондом нагромадження. Встановлено взаємозв'язок між розміром фонду споживання в розрахунку на 1 мешканця Криму і приростом населення, а також те, що рівень зарплати не відповідає вимогам відтворення людського капіталу, що потребує від працедавців зростання темпів оплати праці в зв'язку із змінами об'єктивних умов життя.

6. Аналіз рівня заробітної плати в 1997 році показує, що вона в сільському господарстві була в 2 рази нижча, ніж в промисловості, в 2,5 - ніж на транспорті і в 1,5 -3 рази, ніж в інших галузях.

Низький рівень оплати праці в сільському господарстві веде до зниження вартості валової продукції: всього 6 грн. на 100 грн. людського капіталу, у той час, коли, наприклад, в харчовій промисловості вихід валової продукції був 23 грн. на 100 грн. людського капіталу.

Обґрунтовано проект збільшення оплати праці робітників сільськогосподарських підприємств, спрямований на те, щоб в 2001 році довести частку оплати праці в собівартості до 30-65%.

7. Рекомендовано Міністерству агропромислового комплексу і Міністерству економіки Криму при перспективному плануванні у сфері сільськогосподарського виробництва, з метою забезпечення відтворення трудових ресурсів, стимулювання продуктивної праці в галузі, а також в наукових дослідженнях для визначення величини людського капіталу, використовувати формулу:

$$Ч_k = \frac{(1+r)^t - 1}{r} \times A$$

(4)

де r – відсоткова ставка дисконтування (прийнято – 5%); t – вік людини;

A – вартість робочої сили.

Рекомендовано також залучити до програми навчання в системі обов'язкового підвищення кваліфікації керівних кадрів АПК вивчення методики оцінки людського капіталу і дотримання умов його відтворення.

8. Виявлено позитивний вплив професійних спілок на процеси відтворення людського капіталу. Зокрема, профспілці АПК рекомендоване більш активне використання системи колективних договорів, як основи матеріального стимулювання праці робітників села, справедливого формування фондів споживання і нагромадження, раціонального розподілу фонду споживання в сільськогосподарських підприємствах, домогтися того, щоб укладення колективних договорів увійшло в неодмінну практику їх діяльності.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ

1. Андрианова В. В. Расчет человеческого капитала предприятий // Экономика и управление. – 1998. – №2. – С.4-6.
2. Андрианова В. В. О человеческом капитале (1) // Деловое обозрение. – 1998. – №7. – С.73-76.
3. Андрианова В. В. К вопросу о сохранении человеческого капитала Крыма // Культура народов Причерноморья. – 1998. – №3. – С.9-11.
4. Андрианова В. В. О человеческом капитале (2) // Культура народов Причерноморья. – 1998. – №3. – С.316-317.
5. Андрианова В. В. Некоторые особенности использования человеческого капитала АПК Крыма // Придніпровський науковий вісник. – 1998. – №107. – С.43-45.

6. Андрианова В. В. Особенности управления процессом воспроизводства человеческого капитала // Экономика и управление. – 1999. – №2. – С.6-8.

Андрианова Валентина Варсонівна. Роль відтворення людського капіталу в економіці сільського господарства Криму і шляхи його удосконалення. Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.07.02 – економіка сільського господарства і АПК. Дніпропетровський державний аграрний університет. Дніпропетровськ, 1999.

В дисертації проведено аналіз концепцій людського капіталу. Виявлені закономірності його формування та відтворення. Розроблені рекомендації щодо удосконалення управління процесом відтворення людського капіталу в сільськогосподарських підприємствах. Основними результатами є:

- уточнено категорію людського капіталу та визначено сутність проблеми його відтворення;
- обґрунтовано методичні підходи розрахунку людського капіталу в господарствах різних виробничих типів;
- проведено аналіз ефективності використання людського капіталу в сільському господарстві Криму;
- встановлено економічну роль профспілок України з питань збереження та відтворення людського капіталу;
- зроблено рекомендації щодо форми управління людським капіталом в сільськогосподарських підприємствах та системи підвищення частки оплати праці у собівартості сільськогосподарської продукції.

Андрианова Валентина Варсоновна. Роль воспроизводства человеческого капитала в экономике сельского хозяйства Крыма и пути его совершенствования. - Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.07.02 – экономика сельского хозяйства и АПК. Днепропетровский государственный аграрный университет. Днепропетровск, 1999.

В диссертации проведен анализ концепции человеческого капитала. Выявлены закономерности его формирования и воспроизводства. Разработаны рекомендации по совершенствованию управления процессом воспроизводства человеческого капитала в сельскохозяйственных предприятиях.

Определена экономическая природа затрат на человеческий капитал, проведен анализ существующих источников необходимых средств для его воспроизводства.

Установлена необходимость расчёта величины человеческого капитала в целях определения степени его износа и его воспроизводства.

Определено отличие понятия “человеческий капитал” от понятия “экономический человек”.

Обоснована необходимость расширенного воспроизводства человеческого капитала в Украине, в том числе в Крыму, сделан вывод о необходимости перехода от “управления персоналом” к “управлению человеческим капиталом”.

Обоснована формула для определения величины человеческого капитала.

Для каждого из 10 производственных типов хозяйств определена структура кадров и на этой основе рассчитана величина человеческого капитала, свойственная определенной системе хозяйствования.

Выделены особенности сельскохозяйственного труда и связанные с ним особенности формирования и воспроизводства человеческого капитала АПК Крыма.

Проанализирована структура человеческого капитала сельского хозяйства Крыма. Определено соотношение специалистов со средним и высшим образованием, уровня оплаты труда, ее удельного веса в человеческом капитале, капиталоотдачи, т.е. выхода валовой продукции на единицу человеческого капитала в сельском хозяйстве и других отраслях.

Установлена необходимость строгого соблюдения пропорций между фондами потребления и накопления.

Выявлена взаимосвязь между величиной фонда потребления и коэффициентом прироста населения.

Определено уравнение для описания зависимости между вложенным человеческим капиталом и прибылью.

Выявлена, связанная с уменьшением бюджетного финансирования социальных программ, тенденция роста доли оплаты труда в фонде потребления, обоснована необходимость достижения общественно необходимого её уровня в аграрном производстве.

Раскрыты особенности управления человеческим капиталом и процессом его воспроизводства в сельскохозяйственных предприятиях, проблемы стимулирования эффективного труда в интересах развития человеческого капитала, обоснована необходимость усиления роли профсоюзов в социальной защите работников села.

Основные результаты:

- уточнена категория человеческого капитала и определена сущность проблемы его воспроизводства;
- обоснованы методологические подходы расчета человеческого капитала в хозяйствах разных производственных типов;

- проведено анализ эффективности использования человеческого капитала в сельском хозяйстве Крыма;
- установлена экономическая роль профсоюзов Украины в вопросах сохранения и воспроизводства человеческого капитала;
- рекомендована форма управления человеческим капиталом в сельскохозяйственных предприятиях и система повышения доли оплаты труда в себестоимости сельскохозяйственной продукции.

Andrianova Valentina Varsonovna. The role of human capital's reproduction in the economics of agriculture in the Crimea and the ways of perfecting . Manuscript.

Dissertation for the degree of Candidate of Economics . Speciality 08.07.02. – Economy of agriculture and agroindustrial complex.

Dnepropetrovsk State Agrarian University, Dnepropetrovsk 1999.

In the dissertation the analysis of human capital's conceptions is made. The conformities of its formation and reproduction are revealed. Recommendations on perfecting the process of management of human capital's reproduction in agricultural enterprises are worked out.

Main results:

- the category of human capital has been determined and problems of its reproduction have been defined;
- methodical approaches in calculation of human capital in agriculture of the Crimea have been grounded;
- the analysis of effectiveness of human capital's usage in agriculture of the Crimea has been made;
- the economic role of trade-union organizations in preservation and reproduction of human capital has been determined;
- the form of human capital's management of agricultural enterprises and the system of raising labour payment in net price agricultural production have been recommended.

Ум.друк.арк. 1.0

Офсетний друк

Папір офсет.

Обл.-вид.арк. 1.0

Зам. № 173

Тираж 100 прим.

Вид.центр СДУ, 333036, м. Сімферополь, вул. Ялтинська, 4