

РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ІННОВАЦІЙНО ОРІЄНТОВАНОГО АГРАРНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Яцьківська О. М., асистент

Постановка проблеми. У сучасних ринкових умовах проблеми розвитку аграрних підприємств набувають істотно іншого характеру, підпадаючи під дію глобалізації та у зв'язку з інтелектуалізацією економіки: зростає творчий характер праці, працівник розглядається як творець унікальної продукції, виробленої в результаті поєднання інтелектуальних зусиль із засобами виробництва, збільшується вагомість ролі конкретного працівника у результатах діяльності підприємства. У зв'язку із цим все більше значення відводиться ролі людського капіталу в інноваційному розвитку суб'єктів агробізнесу.

Аналіз останніх досліджень. Теоретичні і практичні аспекти формування та використання людського капіталу висвітлені у працях, як зарубіжних вчених: Г. Беккера, М. Блаута, Дж. Мілля, В. Петі, Д. Рікардо, А. Сміта, Т. Шульца, так і вітчизняних: О. Бородіної, В. Дем'яненка, В. Дієсперова, О. Єрмакова, Л. Михайлової та інших. Однак, існуючі наукові висновки з даної проблематики потребують доповнення і узагальнення з урахуванням сучасних інноваційних умов розвитку аграрних підприємств.

Мета, об'єкт та методика дослідження. Метою статті є визначення ролі людського капіталу в процесі аграрного виробництва та обґрунтування практичних засад формування кадрового потенціалу інноваційно орієнтованого аграрного підприємства.

Об'єктом дослідження є процеси накопичення, використання та розвитку людського капіталу на аграрному підприємстві.

Методологічною основою дослідження є системний підхід до вирішення проблем формування людського капіталу та наукового забезпечення розвитку аграрних підприємств. Для досягнення поставленої мети використовувалися наступні методи: абстрактно-логічний, порівняльного аналізу, розрахунково-конструктивний табличний і графічний.

Результати дослідження. Внесок людського капіталу в економічний розвиток аграрних підприємств відбувається не тільки за рахунок більш високої продуктивності кваліфікованих і освічених працівників, а й за рахунок здатності людського капіталу до генерації нових ідей та інновацій. У сучасному розумінні людський капітал розглядається як чинник, що полегшує сприйняття інноваційних розробок і поширення досліджень, спрямованих на пошук нових шляхів розвитку сільського господарства. Одним із основних принципів переходу суб'єктів аграрного господарювання на інноваційний шлях розвитку є зростання ролі людського фактора.

З метою визначення впливу людського капіталу на економічний розвиток аграрних підприємств використано модель Р. Солоу. Модель, за допомогою виробничої функції Кобба-Дугласа, дає змогу дослідити, як основні фактори виробництва – праця (L), капітал (K), науково-технологічний прогрес (НТП) – впливають на динаміку обсягу аграрного виробництва. Відображення внеску цих факторів здійснюється за формулою:

$$\frac{\Delta Y}{Y} = \alpha \frac{\Delta K}{K} + (1 - \alpha) \frac{\Delta L}{L} + \frac{\Delta A}{A} \quad (1),$$

де $\frac{\Delta Y}{Y}$ – темп приросту обсягу виробництва продукції, $\frac{\Delta K}{K}$ – темп приросту капіталу, $\frac{\Delta L}{L}$ – темп приросту праці, $\frac{\Delta A}{A}$ – темп приросту загального фактора продуктивності (капіталу і праці), α - частка капіталу в доході, $1-\alpha$ - частка праці в доході.

Останній компонент у наведеній формулі 1 ($\frac{\Delta A}{A}$) називається “залишок Солоу”, який відображає вплив технологічного прогресу (сукупності якісних змін праці і капіталу) на величину приросту обсягу виробництва. Сукупна продуктивність факторів може змінюватися під впливом багатьох причин: вдосконалення методів організації аграрного виробництва, підвищення рівня кваліфікації працюючих та безпеки їх праці. Тобто загальний фактор продуктивності відображає зміну співвідношення між динамікою аграрного виробництва та динамікою затрат праці й капіталу (табл. 1).

Значне зростання інтелектуального фактору спостерігалось в 2005 р., з деякими коливаннями ріст відбувався у 2008–2009 рр. У 2010 р. спостерігався значний спад, що відобразилось і на обсягах виробництва. Така тенденція використання людського капіталу пов'язана з тим, що керівники нової ринкової формації у своїй господарській діяльності керуються суто прагматичними мотиваціями щодо максимального одержання прибутку, що призводить до формування споживацького підходу, який не враховує соціальні потреби трудових колективів. З другого боку, внаслідок впровадження інноваційних агротехнологій підвищується рівень технічних та кваліфікаційних вимог до працівників. Невирішеність комплексу зазначених проблем призводить до плинності робочої сили, особливо молоді, в інші галузі економіки, де є більші можливості забезпечити матеріальну основу для життя. І як наслідок зниження рівня економічного зростання аграрних підприємств.

Частка внеску людського капіталу та інших джерел економічного зростання в приріст валової продукції сільського господарства Житомирської області за 2005-2011 рр.

Рік	ВП (У)	Темпи приросту (спаду), % до попереднього року							
		Від використання (недовикористання) основних фондів (К)			Від використання (недовикористання) зайнятих у сільському господарстві (L)			Від використання (недовикориста- ння) сукупної продуктивності факторів (A)	Від людсько- го капіталу
	У/У	α	ΔK/ К	α*ΔK /К	1-α	ΔL/L	(1-α)* ΔL/L	ΔA/A	ΔУ/У- α*ΔK/К
2005	1,13	0,802	1,10	0,88	0,198	0,48	0,10	0,15	0,25
2006	1,01	0,812	1,03	0,84	0,188	0,76	0,14	0,03	0,17
2007	0,93	0,81	0,93	0,75	0,19	0,81	0,15	0,02	0,18
2008	1,07	0,821	1,08	0,89	0,179	0,78	0,14	0,04	0,18
2009	1,03	0,828	1,04	0,86	0,172	0,89	0,15	0,02	0,17
2010	1,00	0,867	1,05	0,91	0,133	0,92	0,12	-0,03	0,09
2011	1,14	0,867	1,14	0,99	0,133	0,86	0,11	0,04	0,15

Джерело: власні розрахунки автора на основі [2], *розрахована за моделлю Р. Солоу.

Частка приросту валової продукції вітчизняного сільського господарства за рахунок факторів НТП, зокрема людського та інтелектуального капіталу, є доволі низькою у порівнянні з розвинутими країнами світу, де вона сягає 50–70 % [1, с. 95]. Застосування моделі Солоу дає можливість зробити прогнози економічного розвитку аграрних підприємств на основі більш повного використання людського капіталу. Персонал високої кваліфікації є достатнім фактором, який компенсує брак капіталу. У зв'язку з цим заслуговують на увагу моделі “гуманізації праці та управління”: як правильно організувати двосторонні взаємовідносини керівника і працівника, як реалізувати концепцію «соціально-орієнтованого інноваційного управління».

Для максимально повного залучення персоналу до діяльності щодо удосконалення системи інноваційного менеджменту аграрного підприємства пропонується впровадити систему управління людським капіталом. (рис. 1). Система управління людським капіталом аграрного підприємства – це набір взаємодіючих процесів, які підтримують використання і розвиток людських ресурсів підприємства. Її діяльність визначається цілями та стратегією розвитку підприємства, його економічним та організаційно-технічним станом, поточними завданнями та іншими факторами.

Механізм формування й використання людського капіталу підприємств включає в себе визначення моделей компетентності, розробку планів діяльності, встановлення цілей, оцінку виконаної роботи, заохочення за досягнуті результати і навчання персоналу. Аграрним підприємствам необхідно використовувати кращу практику управління діяльністю персоналу для вдосконалення систем інноваційного менеджменту та отримання конкурентних переваг.

Представлена система управління діяльністю персоналу аграрного підприємства дозволяє оптимально визначати, розвивати та використовувати людські ресурси підприємства. Дана система є основою для досягнення підприємством двох взаємопов'язаних цілей:

- досягнення результатів – зростання прибутковості господарської діяльності та отримання інтелектуальної ренти;

- формування організаційної культури, у якій закладено повагу до вкладу кожного співробітника в досягнення загальних цілей, а також оцінка професійного зростання.

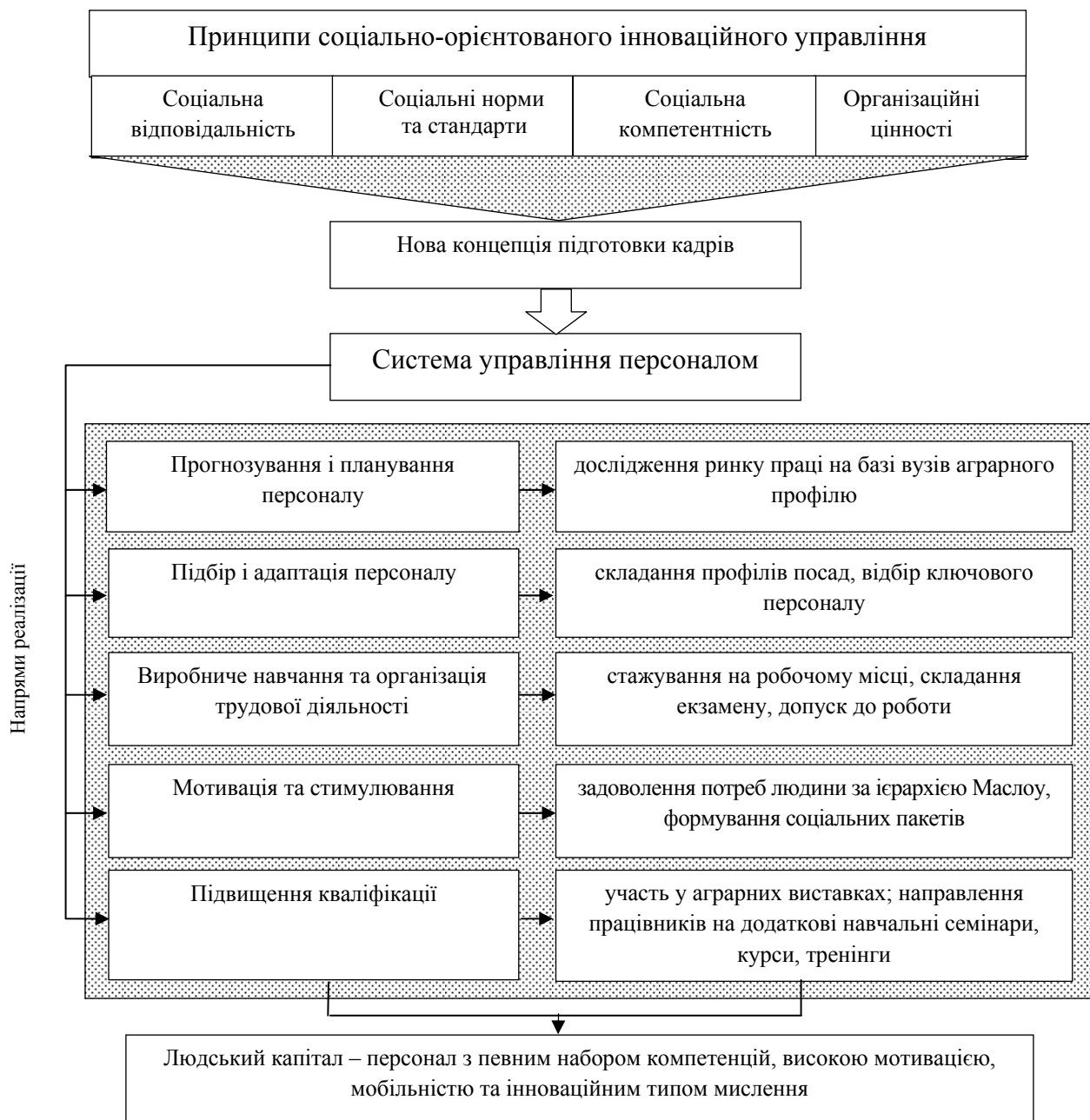


Рис. 1. Механізм формування та використання людського капіталу інноваційно орієнтованого аграрного підприємства.

Джерело: власні дослідження.

Напрямами удосконалення формування людського капіталу на рівні аграрного підприємства є наступні: зміна ставлення до людських ресурсів як до найбільш цінних активів підприємства, що забезпечують формування його конкурентних переваг; витрати на розвиток персоналу – це довгострокові інвестиції в людський капітал, а не втрати; розвиток персоналу повинен відбуватись в межах обраної інноваційної стратегії розвитку підприємства.

Висновки. Таким чином, стратегія менеджменту персоналу інноваційно орієнтованих аграрних підприємств передбачає формування комплексу загальних довготермінових підходів до процесу управління персоналом, які мають забезпечити

високу ефективність використання його трудового потенціалу шляхом виявлення й залучення талановитих кадрів, надання пріоритетного значення критерію професійної компетенції при оцінці персоналу, створенні умов для його творчої діяльності.

Використані джерела інформації

1. Глухарев К. А. Инновации и инвестиции: сущность, взаимодействие и роль в воспроизводственном процессе / К. А. Глухарев // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. – 2009. – № 97. – С. 92-96.
2. Статистичний щорічник Житомирської області за 2011 рік / [за ред. Г. А. Пашинської]; Голов. упр. статистики у Житомир. обл. – Житомир, 2012. – 499 с.