

УДК 330.332

Дронова Т.С.

аспірант кафедри управління персоналом та економіки праці  
Дніпропетровської державної фінансової академії

## ІНВЕСТИЦІЇ – ВАЖЛИВИЙ ВКЛАД У ЛЮДСЬКИЙ КАПІТАЛ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ ПОЛТАВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Стаття присвячена аналізу використання людського капіталу в аграрних підприємствах Полтавської області. Досліджено вплив окремих чинників на ефективність його використання. Доведено важливість інвестицій у людський капітал.

**Ключові слова:** людський капітал, інвестиції, мотивація, заробітна плата, освіта, SWOT-аналіз.

### Дронова Т.С. ИНВЕСТИЦИИ – ВАЖНЫЙ ВКЛАД В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ ПОЛТАВСКОЙ ОБЛАСТИ

Статья посвящена анализу использования человеческого капитала в аграрных предприятиях Полтавской области. Исследовано влияние отдельных факторов на эффективность его использования. Доведено важность инвестиций в человеческий капитал.

**Ключевые слова:** человеческий капитал, инвестиции, мотивация, заработная плата, образование, SWOT-анализ.

### Dronova T.S. INVESTMENT – AN IMPORTANT CONTRIBUTION TO HUMAN CAPITAL AGRICULTURAL ENTERPRISES POLTAVA REGION

This article analyzes the use of human capital in the agricultural enterprises of Poltava region. The influence of certain factors on the efficiency of its use. Proven the significance of investment in human capital.

**Keywords:** human capital, investment, motivation, salary, education, SWOT-analysis.

**Постановка проблеми.** У сільськогосподарських підприємствах Полтавської області набувають важливого значення заходи щодо покращення характеристик людського капіталу й ефективності його використання. В умовах сучасного розвитку економіки якість і повнота його використання визначають рівень соціально-економічного розвитку досліджуваної області у майбутньому. Забезпечення підприємств висококваліфікованими кадрами – основне завдання на сьогодні. Це спричинено тим, що зростає роль людей у забезпеченні конкурентоспроможності галузі сільського господарства, нестримно поширюються інформаційні технології, тривалий кризовий стан у країні тощо.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню та вивченню людського капіталу присвячена увага таких відомих учених, як О.П. Грішнова, Л.С. Тартична [1], А.В. Кудлай [2], О.М. Чечель [3], М.О. Савченко [4], В.Ф. Горячук [5] та інші.

На нашу думку, питання вивчення проблеми формування, збереження й використання людського капіталу на підприємствах сільського господарства в умовах перехідної економіки є найменш вивченим, тому необхідно більш детально дослідити це питання.

**Постановка завдання.** Проаналізувати використання людського капіталу в аграрних підприємствах Полтавської області. Дослідити вплив окремих чинників на ефективність його використання.

**Вклад основного матеріалу дослідження.** На сучасному етапі розвитку сільськогосподарських підприємств все більшого значення набувають макро- та мікроекономічні показники щодо дослідження діяльності персоналу.

Потребує більш детального вивчення економічний розвиток сільськогосподарських підприємств Полтавської області. Тому ми провели SWOT-аналіз використання людського капіталу, при цьому оцінювали сильні, слабкі сторони, можливості й загрози (табл. 1).

Згідно з наведеною таблицею, можемо зробити висновки, що результатом ефективного використання людського капіталу в аграрних підприємствах Полтавської області є сильні сторони. Сільськогосподарські підприємства для подальшого розвитку мають певні

можливості. Проте наявні слабкі сторони, які потребують доопрацювання, удосконалення, покращення. Але найбільш важливими й такими, що викликають занепокоєння, стали загрози. Необхідно підвищити ефективність використання основних фондів, збільшити енергетичні потужності, покращити умови праці, зменшити плинність кадрів і рівень безробіття.

Таблиця 1  
SWOT-аналіз використання людського капіталу в аграрних підприємствах Полтавської області

Сильні сторони	Можливості
<ul style="list-style-type: none"><li>- зростання продуктивності праці</li><li>- достатній рівень технічної оснащеності</li><li>- молоді працівники на підприємствах</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- удосконалення мотиваційного механізму</li><li>- зростання урожайності сільськогосподарських культур</li><li>- затвердження програми розвитку сільського господарства Полтавської області</li></ul>
Слабкі сторони	Загрози
<ul style="list-style-type: none"><li>- низький рівень оплати праці</li><li>- низький рівень кваліфікації</li><li>- зменшення кількості працівників аграрної сфери</li><li>- неprestижність сільськогосподарських професій</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- неналежні умови праці</li><li>- низька ефективність використання основних фондів</li><li>- висока плинність кадрів</li><li>- зменшення енергетичних потужностей</li><li>- занепад тваринницької галузі</li><li>- збільшення рівня безробіття</li><li>- несприятлива демографічна ситуація</li></ul>

Досягти ефективного використання людського капіталу можливо лише завдяки інвестуванню в нього. С.Л. Брю і К.Л. Макконнелла вважають: «Інвестиції в людський капітал – це будь-яка дія, яка підвищує кваліфікацію і здібності й тим самим продуктивність праці працівників. Витрати, які сприяють підвищенню числї-небудь продуктивності, можна розглядати як інвестиції, оскільки поточні витрати здійснюються з тим розрахунком, що ці витрати будуть багато разів компенсовані в майбутньому» [4].

Інвестиції в людський капітал мають ряд особливостей, що відрізняють їх від інвестицій у фізичний капітал:

– віддача від інвестицій у людський капітал безпосередньо залежить від строку життя його носія (від тривалості працездатного періоду);

– людський капітал не тільки схильний до фізичного й морального зношування, а й здатний накопичуватися в процесі свого використання;

– у міру збільшення накопиченого обсягу інвестицій у людський капітал їхня віддача підвищується до певної межі, обмеженої верхньою межею активної трудової діяльності (активного працездатного віку), а потім поступово знижується;

– не всякі інвестиції в людину можуть бути визнані вкладеннями в людський капітал. Наприклад, витрати, пов'язані з кримінальною діяльністю, не є інвестиціями в людський капітал, оскільки суспільно недоцільні та шкідливі для нього;

– характер і види вкладень у людину зумовлені історичними, національними й культурними особливостями та традиціями;

– порівняно з інвестиціями в інші форми капіталу інвестиції в людський капітал є найбільш вигідними як з погляду окремої людини, так і з погляду всього суспільства;

– поза залежністю від джерел інвестицій формування й використання людського капіталу переважно контролює сам власник.

– інвестиції у формування та розвиток людського капіталу відрізняє високий ступінь ризику, набагато більший, ніж для фізичного капіталу. Це зумовлено тим, що період, після якого починається віддача від інвестицій у людський капітал, може досягати двадцяти й більше років, водночас для фізичного капіталу цей показник значно менший [5].

Інвестиціями вважаються будь-які заходи, що здійснюються для підвищення продуктивності праці, тому слід виокремити систему чинників, які підвищують ефективність використання людського капіталу в сільськогосподарських підприємствах. Їх поділено на 3 великі групи: кадрові, матеріально-технічні й економічні (рис. 1).

Зростанню ефективності праці робітників сприяє підвищення рівня освіти. Саме освіта покращує

якість, підвищує рівень і запас знань працівників. Це дає змогу їм здійснювати таку трудову діяльність, результати якої оцінюються як високі. За допомогою одержання нових знань підвищується продуктивність праці. Робота висококваліфікованих працівників найбільше впливає на темпи економічного зростання. Якщо сільськогосподарські підприємства будуть фінансувати навчання, підготовку, перепідготовку співробітників, то зможуть розраховувати на те, що працівники самі зможуть вирішувати складні проблеми, легше пристосовуватись до нововведень, активно братимуть участь у виробництві, матимуть вищий рівень ініціативи, будуть готовими професійно застосовувати отримані знання та навички.

У підвищенні ефективності використання людського капіталу важливу роль має покращення умов праці. Цієї мети можна досягти, удосконаливши механізацію сільськогосподарського виробництва. Зниження впливу шкідливих речовин у повітрі виробничих приміщень, вібрації, шумів, запиленості, покращення освітлення сприятиме ефективному використанню персоналу, а отже, підвищенню продуктивності праці.

Значну роль у ефективному використанні людського капіталу відіграє мотивація сільськогосподарської праці у вигляді винагороди – заробітної плати. Науковці рекомендують підвищувати грошову винагороду лише тим працівникам, які мають вищу освіту, оволоділи новими навичками. Проте, слід зауважити, що необхідно також використовувати нематеріальну мотивацію працівників. Потрібно враховувати потреби працівника і, згідно з ними, використовувати відповідні засоби мотивації.

Щоб якісніше забезпечити підприємства підготовленими працівниками, потрібно сформувати кадровий резерв. Ці працівники змогли б у разі потреби виконувати не лише свою роботу, а й працювати на суміжних напрямках. Для підприємства наявність кадрового резерву матиме позитивні наслідки: знизяться витрати на підбір і адаптацію нових працівників, підвищиться нематеріальна мотивація персоналу, що сприятиме їхньому утриманню на підприємстві.

Досить актуальним є питання про вирішення проблеми престижності та привабливості сільськогосподарської праці. Один із методів вирішення цього питання – використання сучасних технологій і техніки, високопродуктивних машин, механізація та автоматизація виробництва тощо. Необхідними заходами покращення ситуації на селі є розвиток соціально-побутової сфери: забезпечення житлом, медичне обслуговування, надання комунальних послуг, прокладання й ремонт доріг та інше. Слід також підвищити рівень оплати праці сільськогосподарських працівників. За даними статистики [6], заробітна плата в галузі сільського господарства значно нижча (2988 грн), ніж у інших галузях (промисловість 3725 грн, будівництво 3639 грн).

Слід розглянути ще один із способів підвищення ефективності використання людського капіталу – зменшення плин-



**Рис. 1.** Способи підвищення ефективності використання людського капіталу

ності кадрів. По-перше, необхідно покращити умови праці, організацію праці, виробництва. По-друге, налагодити соціально-трудові стосунки в колективі. По-третє, удосконалити систему управління, стиль керівництва, систему професійного просування, мотиваційний механізм.

Забезпечення ефективного функціонування аграрної сфери залежить від покращення матеріально-технічної бази. При виробництві техніки слід брати приклад у закордонних виробників. Потрібно більше виробляти власної техніки та зменшити до мінімуму закордонні поставки.

Необхідною умовою удосконалення ефективного використання людського капіталу є стабільність зайнятості й гідної оплати праці. Забезпечення персоналу постійною роботою – одне із основних завдань керівництва. Постійна робота дає працівникам упевненість у завтрашньому дні. Для керівництва це гарантія того, що не потрібно шукати нових працівників і зазнавати додаткові витрати на їх адаптацію. Щодо заробітної плати, то її рівень має бути не менше, ніж на промислових підприємствах. Необхідно вдосконалити систему матеріальної мотивації: ввести премії, надбавки, доплати тощо.

**Висновки з проведеного дослідження.** Інвестування в людський капітал – одне з основних завдань для керівництва підприємств аграрної сфери. Адже, завдяки вкладенням у персонал, можливо досягти

ефективнішого використання людського капіталу. Порівнюючи людський капітал з іншими формами капіталу, можна впевнено визначити, що людський найбільш вигідний. Він приносить значно більший економічний ефект, ніж інші види капіталу.

Не зважаючи на те, що економіка сільськогосподарських підприємств Полтавської області має досить високий рівень накопиченого людського капіталу, ефективність його використання порівняно невисока. Це відображено у проведеному SWOT-аналізі, де виявлені слабкі сторони та загрози у використанні людського капіталу.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Грішнова О., Тартична Л. Економічна природа і значення категорії людський капітал / О. Грішнова, Л. Тартична // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 7. – С. 33–37.
2. Кудлай А.В. Управління людським капіталом: Дис. ... канд. екон. наук / А.В. Кудлай. – Харків, 2004. – 228 с.
3. Чечель О.М. Інвестування у розвиток людини як пріоритетний напрям формування людського капіталу / О.М. Чечель // Економіка та держава. – 2010. – № 3. – С. 86–88.
4. Савченко М.О. Теоретический базис категории «человеческий капитал». – Самар: Экономическое образование, 2005. – 240 с.
5. Горячук В.Ф. Інвестиції в людський капітал та віддача від них / В.Ф. Горячук // Економіка: реалії часу. – 2012. – № 1(2). – С. 34–39.
6. Головне управління статистики у Полтавській області – [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.poltavastat.gov.ua/>.

УДК 332.122:338.47

**Лифар В.В.**

*доктор економічних наук,*

*завідувач кафедри маркетингу*

*Запорізького національного технічного університету*

## ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕГІОНАЛЬНОЇ МАРКЕТИНГОВОЇ СТРАТЕГІЇ ВИКОРИСТАННЯ ТРАНЗИТНОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

Стаття присвячена розкриттю змісту забезпечувальних програм регіональної стратегії використання транзитного потенціалу регіону, а саме: програми транспортної кластеризації і програми розвитку транспортно-логістичної інфраструктури. У роботі обґрунтовано передумови й можливості створення мережі транспортно-логістичних центрів, запропоновано організаційно-функціональну структуру транспортно-логістичного центру.

**Ключові слова:** забезпечувальна програма, транзитний потенціал регіону, транзитний вантаж, перевезення, транспортна кластеризація, транспортно-логістична інфраструктура.

### **Лыфарь В.В. ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕГИОНАЛЬНОЙ МАРКЕТИНГОВОЙ СТРАТЕГИИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРАНЗИТНОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНА**

Статья посвящена раскрытию содержания обеспечивающих программ региональной стратегии использования транзитного потенциала региона, а именно: программы транспортной кластеризации и программы развития транспортно-логистической инфраструктуры. В работе обоснованы предпосылки и возможности создания сети транспортно-логистических центров, предложена организационно-функциональная структура транспортно-логистического центра.

**Ключевые слова:** обеспечивающая программа, транзитный потенциал региона, транзитный груз, перевозка, транспортная кластеризация, транспортно-логистическая инфраструктура.

### **Lyfar V.V. PROVIDING OF THE REGIONAL MARKETING STRATEGY OF REGION TRANSIT POTENTIAL USE**

The article is dedicated to the maintenance opening of the regional strategy providing programs of region transit potential use, namely program of a transport clusterization and program of transport-logistic infrastructure development. Pre-conditions and possibilities of transport-logistic centers network creation are substantiated in this investigation, the organizationally-functional structure of transport-logistic center is offered.

**Keywords:** providing program, region transit potential, transit load, transportation, transport clusterization, transport-logistic infrastructure.