**Михайлова Любов Іванівна. Формування та розвиток трудових ресурсів як складової капіталу АПК: дис... д-ра екон. наук: 08.07.02 / Сумський національний аграрний ун-т. - Суми, 2004**

|  |  |
| --- | --- |
| |  | | --- | | **Михайлова Л.І. Формування та розвиток трудових ресурсів як складової капіталу АПК.**–Рукопис.  Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.07.02 – економіка сільського господарства і АПК. – Сумський національний аграрний університет, Суми, 2004.  Поглиблено теоретико-методологічні основи формування і розвитку трудових ресурсів як складової капіталу АПК, обгрунтовано застосування категорії людського капіталу при дослідженні процесів та розробці системи управління людськими ресурсами. Охарактеризовано елементи людського капіталу і методичні підходи до його оцінки; визначені передумови, мотиви і мета формування та розвитку людського капіталу.  Досліджено рівень кадрового забезпечення АПК та розроблено його організаційно-методичний механізм. Виявлено вплив розвитку соціальної інфраструктури на формування і використання людського капіталу АПК, обгрунтовано взаємозв’язок розвитку людського і соціального капіталів в сільських регіонах, запропоновано систему управління соціальною сферою села. На основі аналізу вітчизняного і зарубіжного досвіду доведено значення менеджменту в ефективному управлінні людським капіталом АПК, визначено вплив якісних характеристик менеджерів, стилів та методів їх управління на реалізацію людського капіталу; розроблено управлінську модель оптимальних орієнтацій керівників агроформувань.  Визначена роль особистих селянських господарств у формуванні і розвитку людського капіталу АПК за умов різних рівнів інституційного розвитку економіки. Запропоновано модель стратегічного управління людським капіталом, встановлено вплив рівня освіченості кадрів на продуктивність праці, обгрунтована необхідність інвестування в людський капітал як фактор економічного зростання АПК. | |
| |  | | --- | | Результатом дослідження є розв’язання актуальної наукової проблеми щодо формування та розвитку трудових ресурсів як складової капіталу АПК. Основні результати і висновки зводяться до наступного:   1. Теоретично обгрунтовано новий напрямок наукових досліджень, що полягає в застосуванні категорії людського капіталу у процесі аналізу, оцінки та характеристики системи формування і розвитку трудових ресурсів АПК як такої, що більшою мірою віддзеркалює процеси і перетворення, що відбуваються з людськими ресурсами організацій, регіону, країни. 2. Під людським капіталом розуміємо капітал, сформований людиною завдяки її освітньому рівню, кваліфікації, знанням, досвіду, містить природжені (фізичні та інтелектуальні) здібності, таланти, які є підставою для його накопичення і розвитку, і який може забезпечувати віддачу (доход). Основними складовими людського капіталу є здоров’я (тривалість життя), рівень освіти (кваліфікація, знання) і добробут (рівень життя). Специфічність людського капіталу визначається можливістю його використання у певному місці у визначений час. 3. Аналіз теоретико-методологічних основ формування і розвитку трудових ресурсів як складової капіталу АПК дозволив виявити найбільш вагомі і визначальні передумови розвитку людського капіталу: правовий, економічний, соціальний і демографічний аспекти; мотиви і мету з точки зору окремого індивіда та суспільства в цілому. 4. На підставі аналізу кадрового забезпечення аграрного сектора економіки встановлено, що його погіршення зумовлюється зростанням плинності кадрів, підвищенням змінюваності керівників і спеціалістів, погіршенням їх освітніх характеристик, відтоком висококваліфікованих працівників, відсутністю дієвого мотиваційного механізму в сільському господарстві. 5. За допомогою кореляційно-регресійного аналізу виявлено вплив різних чинників на рівень забезпеченості сільськогосподарських підприємств спеціалістами різних напрямків. Прогнозні тренди на найближчу перспективу характеризуються подальшим зниженням кількості працівників і спеціалістів, управлінських витрат, переміщенням управлінських кадрів з агроформувань в сучасні дорадницькі інститути, підвищенням вимог до кваліфікації працівників, зниженням чисельності сільського населення і поглибленням демографічної кризи на селі. 6. Розроблено організаційно-методичний механізм кадрового забезпечення сільського господарства шляхом опрацювання існуючих методичних підходів до планування і визначення потреби у спеціалістах, визначення критеріїв її обґрунтування з урахуванням змін у зовнішньому середовищі агроформувань. 7. З метою забезпечення ефективного використання трудових ресурсів як складової капіталу АПК (людського капіталу АПК) необхідно законодавчо врегулювати питання розміщення спеціалістів на певних рівнях управлінської вертикалі у відповідності з їх освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки. 8. Велика роль у вдосконаленні кадрового забезпечення АПК як основи формування його людського капіталу належить кадровій політиці, що є невід’ємною складовою соціально-економічної політики держави і частиною господарської політики всіх суб’єктів господарювання. 9. Результати емпіричних досліджень підтверджують вплив соціального розвитку сільських регіонів на процеси формування, розвитку і реалізації людського капіталу АПК; зумовлюють необхідність виділення соціально-відтворювальної функції та визнання її як пріоритету державної соціально-економічної політики. Предметом особливої уваги у контексті економічних основ формування людського капіталу, що опосередковано формує національну безпеку країни, має стати вартість робочої сили в аграрній сфері. 10. Реалізація соціальної відповідальності більшістю керівників агроформувань зумовлює, з одного боку, вилучення коштів з основного виробництва, а з іншого – збереження історично сформованих соціальних структур сільської місцевості, що забезпечує задоволення елементарних потреб сільського населення та виступає єдиною можливістю збереження і розвитку людського капіталу сільських поселень. 11. На шляху до розширення світогосподарських зв’язків України та її євроекономічної інтеграції слід переходити на світові стандарти формування добробуту населення; необхідно розглядати село як соціально-територіальну підсистему, що виконує широкий спектр народногосподарських функцій (демографічну, культурну, рекреаційну, природоохоронну та ін.), створюючи можливість відтворення, накопичення і розвитку людського капіталу АПК. 12. В основу формування ефективного механізму управління соціально-економічним розвитком сільських регіонів має бути покладена цільова комплексна програма стимулювання розвитку не лише соціальної сфери окремих регіонів, але й окремих видів продукції, створення промислових виробництв та промислів у сільській місцевості, залучення молоді і поліпшення демографічної ситуації на селі, що формує підґрунтя відтворення і розвитку людського капіталу АПК. 13. Важливим чинником ефективного формування та реалізації людського капіталу виступає кваліфікований менеджмент агроформувань, що зумовлюється вмілим керівництвом та особистісними характеристиками керівників (здібностями щодо впровадження інновацій, творчим підходом, використанням сучасних управлінських підходів, орієнтацією на самовдосконалення і постійний професійний розвиток підлеглих). 14. На основі застосування соціологічного і соціометричного методів дослідження первинних колективів агроформувань встановлено, що із зростанням колективізму, згуртованості, організованості, відповідальності зростає і результативність менеджменту, формуються більш сприятливі можливості як для розвитку людського капіталу організацій, так і для його реалізації. 15. Стиль менеджменту, що представляє сукупність прийомів і методів, які постійно застосовуються керівником при вирішенні питань щодо управління організацією, є одним із визначальних факторів розвитку та реалізації якісних характеристик працівників – елементів людського капіталу (здоров’я, освіти, кваліфікації). Найбільш прийнятною є модель такого стилю управління, що забезпечує поєднання демократизму, інноваційного підходу в управлінні та гуманістичної орієнтації. 16. Визначальними факторами ефективного управління зарубіжними сільськогосподарськими підприємствами є: державне регулювання і підтримка розвитку сільського господарства, формування стратегії підприємства, адаптація структур управління до ринкових умов господарювання, управління збутом продукції, диверсифікація виробництва, готовність до сприйняття інновацій, а головне – турбота про людський розвиток, що і забезпечує поступальний розвиток суспільства. 17. В умовах транзитивної економіки особисті селянські господарства стали обов’язковим атрибутом життя і побуту значної частини міських та більшості сільських сімей. Особисте господарство є формою організації самозабезпечення сім’ї всім необхідним для задоволення матеріальних і нематеріальних її потреб. Воно включає в себе групу осіб, які, крім виконання ними обов’язкових суспільних завдань чи функцій (праця, навчання чи перебування на пенсії), опікуються додатковим виробництвом з метою збереження і відтворення людського капіталу. 18. З метою характеристики стану і перспектив розвитку особистих господарств населення нами класифіковані та виділені їх окремі групи за певними критеріями: спеціалізацією, розміром земельної ділянки, орієнтацією на різний рівень збуту своєї продукції (повне споживання, часткове споживання з реалізацією надлишку на ринку, незначне споживання продукції з переважною її реалізацією на ринку). 19. У контексті розвитку інституційної економіки та в умовах низького життєвого рівня значної частини населення саме особисті селянські господарства забезпечують відтворення людського капіталу, тобто формують надходження для відтворення робочої сили як здібності людського капіталу, забезпечуючи розвиток його якісних характеристик. 20. Невизначеність і нестабільність інституційного середовища в умовах транзитивної економіки (інфляція, безробіття, низький рівень заробітної плати і соціальних трансфертів) підвищують роль особистих селянських господарств як окремих суб’єктів соціально-економічних відносин у формуванні людського капіталу. Проте, ставши деякою мірою альтернативою суспільному великотоварному сільськогосподарському виробництву, у подальшій перспективі суспільного розвитку та підвищення життєвого рівня населення в сучасному вигляді ці господарства не зможуть з ним конкурувати. Ведення господарств населення відволікає зайнятих в них від участі у суспільному виробництві, зумовлюючи їх професійну дискваліфікацію, що одночасно спричиняє зниження рівня людського капіталу сільського господарства в цілому, не сприяючи розвитку науково-технічного прогресу суспільства. 21. Головним чинником економічного зростання в АПК і забезпечення соціально-економічного добробуту держави є інвестиції в елементи людського капіталу: освіту як стрижневий напрямок, що формує інтелектуальну базу суспільства; охорону здоров’я (для забезпечення умов фізіологічного відтворення робочої сили); системи соціального забезпечення; підвищення кваліфікації кадрів. Інвестування в людський капітал є комплексом заходів державної політики, спрямованої на покращення якості життя населення з метою розвитку його трудового, інтелектуального і творчого потенціалів. 22. Модель стратегічного менеджменту людського капіталу включає, з одного боку, фактори його критичного успіху, що забезпечується управлінням, яке базується на фактичних даних, фокусується на стратегічних результатах, враховує відповідні принципи та національні цілі, а з іншого – напрямки розвитку людського капіталу, які вказують на відповідний образ мислення, що має домінувати при відповідних підходах в управлінні людським капіталом. Для кожного з восьми факторів виділяються три рівні управління в залежності від усвідомлення важливості даної проблеми. 23. З метою забезпечення позитивних зрушень у плані збереження, відтворення і розвитку людського капіталу як в АПК, так і країни в цілому, вважаємо за необхідне прийняття відповідних законодавчих актів (Закону “Про відтворення людського капіталу”), який би ставив всю систему ціноутворення в залежність від ціни робочої сили, особливо у тих сферах, де ціни на продукцію є неспівставними з ціною робочої сили як основного джерела відтворення людського капіталу. 24. Підвищенню рівня розвитку людського капіталу АПК мають сприяти система підготовки, розподілу і закріплення висококваліфікованих кадрів у сільськогосподарському виробництві шляхом виділення для проходження практики майбутніми спеціалістами модельних господарств з наданням їм прав щодо самостійної підготовки працівників через стажування з подальшим присвоєнням кваліфікації. Важливим є визнання значущості гендерного аспекту у формуванні людського капіталу. | |