

**ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ СІЛЬСЬКОГО
ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА**

НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ БІЗНЕСУ І МЕНЕДЖМЕНТУ

**КАФЕДРА ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЦТВА,
БІЗНЕСУ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ**

КЛЕМПАРСЬКИЙ МИКОЛА МИКОЛАЙОВИЧ

РЕФЕРАТ

кваліфікаційної (магістерської) роботи

**РОЗВИТОК ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В АГРАРНОМУ
ПІДПРИЄМСТВІ**

спеціальність 073 «Менеджмент»

(освітньо-професійна програма «Менеджмент і адміністрування»)

**Науковий керівник: к.е.н.
Кускова Світлана Вікторівна**

Харків – 2019

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ (МАГІСТЕРСЬКОЇ) РОБОТИ

Актуальність теми дослідження. Продовольча безпека країни та її самозабезпеченість сільськогосподарською продукцією можливі тільки при належному розвитку людського капіталу, який формується в аграрному секторі економіки. Закономірні процеси урбанізації та підвищення складності аграрної праці зумовлюють високі вимоги до якісної сторони людського капіталу. Концепція людського капіталу дозволяє комплексно досліджувати роль трудових ресурсів в аграрному секторі економіки, органічно поєднати економічні і соціальні аспекти розвитку села, виявити передумови для переходу до інноваційного типу розвитку економіки, найважливішою умовою якого є людський капітал.

Людський капітал є одночасно фактором і результатом розвитку аграрної економіки, що багато в чому визначає особливості його формування та використання. Управління формуванням і використанням людського капіталу в аграрних підприємствах є складною економічною проблемою, вирішення якої вимагає розробки ряду теоретичних і практичних питань, спрямованих на забезпечення продовольчої незалежності країни, підвищення конкурентоспроможності сільськогосподарської продукції, підвищення якості життя сільського населення, стимулювання інноваційної діяльності та інноваційного розвитку агропромислового виробництва, забезпечення темпів зростання продуктивності аграрної праці тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні основи людського капіталу досліджувалися багатьма вітчизняними та зарубіжними вченими. Значний

внесок у вивчення проблеми внесли Д. Богиня, О. Грішнова, Я. Крушельницька, А.І. Кочеткова, В.К. Курочкін, Е. Лазар, Н. Шеремет, Г. Щекін.

Аспекти дослідження кадрового забезпечення висвітлюються в працях таких закордонних вчених, як: О. Алехін, Г. Бейкер, Н. Волгіна, Г. Ліберман і вітчизняних дослідників: А. Колот, І. Петрова, І. Бондар, О. Васильєва, С. Покропивний, В. Решетова та ін.

Разом з тим в останні роки проблеми формування і ефективного використання людського капіталу в аграрних підприємствах в умовах вступу України до СОТ, загострення демографічної ситуації не знайшли належного відображення в наукових працях.

Тривале домінування уявлень вчених і політичних діячів про сільське господарство як про «чорну діру», привело не тільки до значних перекосів в кадровій політиці і деформацій у відтворенні людського капіталу аграрного сектору, але і до значного відставання вітчизняної науки у вивченні проблем розвитку людського капіталу села.

Тим часом успішне вирішення проблеми інноваційного розвитку аграрних підприємств визначається якістю зайнятої в них робочої сили, ступенем її мобільності, мотивації до праці і нововведень, відповідністю пропозиції і попиту на ринку праці. Зміна ролі людського капіталу, розширення його структури і функцій, перетворення його з витратного фактора в основний продуктивний і соціальний фактор розвитку і функціонування сучасного суспільства призводить до необхідності формування нової парадигми розвитку.

У зв'язку з цим є необхідність в проведенні досліджень в сфері відтворення і розвитку людського капіталу аграрних підприємствах.

Все це зумовило вибір теми, а також мету і завдання кваліфікаційної (магістерської) роботи.

Мета і завдання дослідження. Мета дослідження полягає в розвитку теоретичних положень і обґрунтуванні практичних рекомендацій щодо формування і розвитку людського капіталу в аграрному підприємстві.

Для досягнення поставленої мети були вирішені наступні завдання:

- розкрито сутність людського капіталу та підходи до його формування;
- уточнено теоретичні особливості формування і розвитку людського капіталу в аграрних підприємствах;
- досліджено фактори розвитку людського капіталу в сільськогосподарських підприємствах;
- проаналізовано особливості формування і використання людського капіталу в системі стратегічного управління підприємства;
- опрацьовано напрямки формування кадрової стратегії управління підприємства;
- запропоновано заходи розвитку людського капіталу аграрного підприємства;
- обґрунтовано систему стимулювання персоналу підприємства.

Об'єктом дослідження є процес розвитку людського капіталу аграрного підприємства.

Предметом дослідження є тенденції, закономірності та економічні відносини, що складаються в процесі формування і використання людського капіталу в аграрному підприємстві.

Методи дослідження. Теоретичною і методологічною основою кваліфікаційної (магістерської) роботи послужили теоретичні і методологічні положення, представлені в працях провідних вітчизняних і зарубіжних вчених, законодавчі та нормативні акти з питань формування та використання людського капіталу.

Залежно від завдань, що розв'язувались

застосовувалися абстрактно-логічний, розрахунково-аналітичний і розрахунково-конструктивний, економіко-математичний, економіко-статистичний, емпіричний, монографічний, експертних оцінок та інші методи економічних досліджень.

При обробці аналітичного матеріалу використані пакети прикладних програм Excel.

Наукова новизна та практичне значення одержаних результатів дослідження полягають у:

- виявленні особливості людського капіталу аграрних підприємств, основними з яких є: тісний зв'язок людського капіталу аграрного сектора з сільським способом життя, аграрної праці та побуту; відносно низька мобільність людського капіталу в аграрних підприємствах в порівнянні з людським капіталом в підприємствах інших галузей національної економіки; необхідність формування і розвитку в умовах обмежених можливостей через більш низький рівень і якість життя в сільській місцевості тощо;

- систематизації чинників як стримують розвиток людського капіталу в аграрних підприємствах (демографічні проблеми; сезонні коливання попиту і пропозиції на ринку праці; низький рівень продуктивності праці та заробітної плати в сільському господарстві; збереження міжгалузевого диспаритету; відставання соціальної інфраструктури села від міста; зниження рівня доступності до послуг освіти та охорони здоров'я), так і сприяють його розвитку (зростання валової продукції сільського господарства; зростання кількості об'єктів соціально-культурного призначення; підвищення рівня кваліфікації, рівня мотивації працівників за рахунок використання організаційно-економічних стимулів; зростання матеріально-технічної оснащеності аграрних підприємств за рахунок використання досягнень науково-технічного прогресу тощо).

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати кваліфікаційної (магістерської) роботи доповідались на: VIII Міжнародній науковій студентській конференції «Ринкова економіка: сьогодні і завтра» (Білоруський державний аграрний технічний університет, 28 лютого – 1 березня 2019 р., м. Мінськ); Другій Міжнародній науково-практичній конференції «Управління розвитком соціально-економічних систем» (ХНТУСГ, 11-12 квітня 2019 р., м. Харків).

Публікації. Основні положення кваліфікаційної (магістерської) роботи викладено в 3 наукових працях, в тому числі опубліковано 1 фахову статтю.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ (МАГІСТЕРСЬКОЇ) РОБОТИ

У першому розділі «Теоретичні основи формування і розвитку людського капіталу в аграрному секторі економіки» розглянуто: економічну сутність і зміст категорії «людський капітал» та особливості та принципи формування людського капіталу в аграрних підприємствах.

У другому розділі «Аналіз механізму управління людським капіталом в системі стратегічного управління підприємства» представлено: аналіз ресурсного потенціалу підприємства та особливостей формування і використання людського капіталу в системі стратегічного управління підприємства.

У третьому розділі «Шляхи вдосконалення кадрового потенціалу в системі стратегічного управління підприємства» наведено напрямки формування кадрової стратегії управління підприємства, запропоновано заходи щодо розвитку людського капіталу підприємства та обґрунтовано систему стимулювання персоналу підприємства.

ВИСНОВКИ

1. На основі узагальнення економічної літератури встановлено, що розвиток людського капіталу представляє цілісний, об'єктивно обумовлений соціально-економічний процес, що виявляється і функціонує в діалектичній єдності антропологічних, соціально-економічних, культурно-історичних, економічних і організаційно-управлінських сторін життєдіяльності людини і суспільства. При цьому методологія теорії розвитку людського капіталу пройшла складний і тривалий шлях свого розвитку від екстенсивного етапу, що полягає переважно в збільшенні кількості працівників і фонду робочого часу до якісної зміни, пов'язаної з підвищенням продуктивності праці. При цьому теорія екстенсивного розвитку людського капіталу показала свою неспроможність, оскільки скорочення чисельності населення може бути компенсовано більш високим зростанням продуктивності праці.

2. У процесі дослідження виділені і систематизовані особливості розвитку людського капіталу в аграрних підприємствах, основними з яких є: тісний зв'язок для людського капіталу аграрних підприємств з тими територіями, на яких він формується і функціонує; відносно низька його мобільність в порівнянні з людським капіталом в інших галузях національної економіки; значна територіальна розосередження людського капіталу аграрного сектора, його значна територіальна диференціація за щільністю розселення, а також соціально-культурних особливостей; більш низький рівень освіти носіїв людського капіталу аграрних підприємств в порівнянні з людським капіталом в підприємствах інших галузей економіки; необхідність формування і розвитку в умовах обмежених можливостей через нижчий рівень і

якість життя в сільській місцевості.

3. Визначено основні тенденції розвитку людського капіталу аграрних підприємств, пов'язані з нерозвиненістю ринку праці в сільській місцевості; існуючим диспаритет цін між цінами на сільськогосподарську і промислову продукцію, значною територіальною диференціацією за щільністю населення; більш низьким рівнем життя сільського населення; системною деградацією соціокультурного простору сільських територій; деформованою структурою аграрних кадрів та ін.

4. Виділено фактори, які як стримують розвиток людського капіталу аграрних підприємств (демографічні проблеми, коливання попиту і пропозиції, обмеженість пропозиції робочих місць і значна частка неформального сектора на ринку аграрної праці; низький рівень продуктивності праці в сільському господарстві; обмеженість альтернативної зайнятості в сільській місцевості), так і сприяють його розвитку (підвищення рівня кваліфікації, рівня мотивації працівників за рахунок використання організаційно-економічних стимулів; зростання матеріально-технічної оснащеності сільськогосподарських підприємств за рахунок використання досягнень науково-технічного прогресу, формування інституту державно-приватного партнерства в сфері розвитку людського капіталу в аграрному секторі економіки).

5. У структурі трудової діяльності персоналу аграрних підприємств важливим компонентом є мотив. Мотив визначається як спонукання людини до активності, що пов'язана з намаганням задовольнити певні потреби. В організації трудової діяльності важливе значення має мотивація, під якою розуміють систему факторів, що детермінують трудову поведінку працівника. Такими факторами виступають потреби, мотиви, цілі та інтереси.

Завдання мотивації полягає також у підтриманні персоналу на певному рівні по відношенню до виконання тих функцій, що на нього покладені.

Формування системи мотивації аграрної праці повинно передбачити створення цілісного, взаємозв'язаного, цілеспрямованого механізму дії економічних та соціально-психологічних мотивів, які б спонукали людину до активної трудової діяльності.

Використання матеріального заохочення на основі оцінки трудової діяльності працівників підприємства дасть можливість:

- зацікавити працівників у високоякісному виконанні професійних обов'язків;
- провести атестацію і облік рівня якості кваліфікаційних знань працівників аграрних підприємств, обдарованості підприємця як особистості;
- автоматизувати роботу з оцінки трудової діяльності;
- відслідковувати мотиваційний потенціал, виробничу, соціальну та творчу активність працівників;
- змодельовати нарахування регламентованого матеріального заохочення;
- автоматично формувати поточні облікові відомості для нарахування матеріальних заохочень та індивідуальних відомостей (за категоріями працюючих).

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ (МАГІСТЕРСЬКОЇ) РОБОТИ

1. Klimparsky M. Peculiarities and the principle of formulating human capital in agricultural enterprises / M. Klimparsky // Рыночная экономика: сегодня и завтра: тезисы VIII Международной научной студенческой конференции (Минск, 28 февраля – 1 марта 2019 года) / редкол.: Г.И. Гануш [и др.]. – Минск: БГАТУ, 2019. –

С. 64-67.

2. Klimparsky M. Structure of human capital / M. Klimparsky, J. Skudlarski // Матеріали Другої Міжнародної науково-практичної конференції «Управління розвитком соціально-економічних систем». – Харків: ХНТУСГ, 2019. – С. 6-9.

3. Klimparsky M. Investments in human capital – basis of efficient venture business / M. Klimparsky, J. Skudlarski // Вісник ХНТУСГ: Економічні науки. – Харків: ХНТУСГ, 2019. – Вип. 200. – С. 3-10.

АНОТАЦІЯ

Клемпарський М.М. Розвиток людського капіталу в аграрному підприємстві

В кваліфікаційній (магістерській) роботі опрацьовано теоретичні основи формування та розвитку людського капіталу в аграрному секторі економіки, з'ясовано економічну сутність і зміст категорії «людський капітал», вивчено особливості та принципи формування людського капіталу в аграрних підприємствах.

Проаналізовано механізм управління людським капіталом в системі стратегічного управління підприємства, досліджено ресурсний потенціал підприємства та встановлено особливості формування і використання кадрового потенціалу в системі стратегічного управління підприємства.

Опрацьовано шляхи вдосконалення людського капіталу в системі стратегічного управління підприємства, наведено напрямки формування кадрової стратегії управління підприємства, запропоновано заходи щодо розвитку людського капіталу підприємства та обґрунтовано систему стимулювання персоналу підприємства.

Ключові слова: людський капітал, аграрне

підприємство, мотивація, розвиток, стратегічне управління, кадрова політика.

ANNOTATION

Klemparsky M. Development of human capital in agrarian enterprise

It were elaborated the theoretical foundations of the formation and development of human capital in the agricultural sector of the economy, the economic essence and content of the category "human capital" were clarified, the peculiarities and principles of the formation of human capital in agricultural enterprises were studied in qualification (master's) work.

The mechanism of human capital management in the system of strategic management of the enterprise is analyzed, the resource potential of the enterprise is investigated and the peculiarities of formation and use of human resources in the system of strategic management of the enterprise are determined.

The ways of improvement of human capital in the system of strategic management of the enterprise are worked out, the directions of formation of personnel strategy of management of the enterprise are given, the measures on development of the human capital of the enterprise are proposed and the system of stimulation of the personnel of the enterprise is substantiated.

Keywords: human capital, agricultural enterprise, motivation, development, strategic management, personnel policy.