

Шумілін Антон. Особливості людського капіталу як основи трудового потенціалу у сільській місцевості. *Економічний дискурс*. 2024. Випуск 1-2. С. 72-79.

DOI: <https://doi.org/10.36742/2410-0919-2024-1-8>

УДК 331.101.262:31
JEL Classification E24

Шумілін Антон

аспірант кафедри економіки підприємства та менеджменту

Академія праці, соціальних відносин і туризму,

м. Київ, Україна

E-mail: Shumilin.anton@gmail.com

ORCID: 0009-0006-7863-9818

ОСОБЛИВОСТІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК ОСНОВИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ У СІЛЬСЬКІЙ МІСЦЕВОСТІ

Анотація

Вступ. Людський капітал є ключовим фактором розвитку будь-якого суспільства, включаючи сільські регіони. Він включає знання, навички, здоров'я та інші характеристики, які підвищують продуктивність індивідуумів та колективів. У контексті сільської місцевості людський капітал має особливе значення через специфічні умови життя та праці, які відрізняються від міських.

Методи. Під час роботи над статтею використовувалися такі методи, як діалектичний метод пізнання економічних процесів, методи наукового абстрагування, аналізу і синтезу, узагальнення, структурно-функціонального та порівняльного аналізу, формалізації та монографічний.

Результати. Стаття досліджує розвиток людського капіталу в контексті удосконалення ринку праці на селі. Розглядаються ключові чинники, що впливають на формування та використання людського капіталу в сільській місцевості. Виявлено, що розвиток людського капіталу в сільській місцевості вимагає комплексного підходу, який включає участь державних органів влади, роботодавців і найманих працівників.

Перспективи. Подальші дослідження мають зосередитися на розробці конкретних механізмів та інструментів підтримки розвитку людського капіталу в сільській місцевості, зокрема вивченні успішних практик інших країн тощо.

Ключові слова: праця, людський капітал, ринок, робоча сила, трудовий потенціал, сільська місцевість

Вступ.

Ринок праці є одним із визначальних факторів впливу на стан економіки країни. Саме на цьому ринку закладаються підвалини підвищення рівня життя населення, благополуччя суспільства та економічного зростання.

Праця відіграє вирішальну роль у цивілізаційному поступі людства, виступає основою людського життя, забезпечує матеріальний добробут, сприяє соціалізації та створює мотивацію для самовдосконалення, і в кінцевому результаті визначає майбутнє суспільства. Процеси, що відбуваються в соціально-трудої сфері (включаючи ринок праці), суттєво впливають як на трудову діяльність працівників, а через неї – на всі аспекти життя людей, так і науково-технічний та соціально-економічний розвиток, визначаючи розвиток суспільства в цілому.

З іншого боку цей ринок знаходиться під впливом низки факторів, один з яких – людський капітал, що є основою трудового потенціалу, загально визнаним активом економічного зростання та джерелом соціального розвитку. Людський капітал аграрної сфери є одночасно фактором і

результатом розвитку аграрної економіки.

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

В останні роки дослідження людського капіталу приваблює увагу багатьох іноземних і вітчизняних науковців. Слід відмітити, зокрема, внесок вітчизняних учених у дослідження даного питання.

О. Грішнова стверджує, що людський капітал – це економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці і завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу [1, с. 16]

На думку О.Бородіної людський капітал – «сукупність проінвестованих суспільно доцільних виробничих та загальнолюдських навиків, знань, спроможностей, якими володіє людина, які їй належать та невіддільні від неї, тобто злиті з живою особистістю і практично використовуються у повсякденному житті» [2, с. 51]

Т. Кір'ян вважає, що людський капітал – це соціально-економічна категорія, похідна від категорій «робоча сила», «трудові ресурси», «трудоий потенціал», «людський фактор», у загальному вигляді його можна розглядати як сукупність належних працівникові природних здібностей (здоров'я, творчі схильності тощо), а також самостійно нагромаджених (набутих у результаті життєвого досвіду) та розвинутих ним унаслідок інвестування в освіту, професійну підготовку та оздоровлення [3, с. 73]

Н. Головай стверджує, що це передусім специфічний ресурс у вигляді спеціальних знань, навичок та вмінь, які використовуються у виробничо-господарській діяльності підприємства з метою отримання доходу або створення певних інноваційних процесів для послідуочого виробництва якісно нових товарів, послуг та створення інших ноу-хау [4, с. 133].

Зупинимося на розгляді даного питання й іноземними науковцями.

Так, на думку американського дослідника Г. Беккера [5] людський капітал формується за рахунок інвестицій у людину, включаючи витрати на освіту, підготовку на виробництві, охорону здоров'я, міграцію тощо. Він стверджує, що інвестиції у людський капітал в США приносять більш високу норму прибутку, ніж інвестиції у цінні папери.

Ґрунтовні дослідження проблем накопичення матеріального багатства та передумов його відтворення були проведені й американським вченим Дж. Кендриком, який вважав, що людський капітал – це накопичені наукові знання людини, які матеріалізуються в новій технології. Розширена концепція включає в себе і вкладення в здоров'я людини [6].

Людський капітал «складається з набутих знань, навичок, мотивації й енергії, якими наділені людські істоти і які можуть використовуватися впродовж певного часу з метою виробництва товарів та послуг», – зазначав У.Боуен, досліджуючи проблеми накопичення та розвитку людського капіталу [7].

Мета.

Метою статті є дослідження та аналіз особливостей людського капіталу в сільській місцевості, визначення його впливу на трудовий потенціал та окреслення напрямів покращення цього капіталу з метою сприяння соціально-економічному розвитку сільських регіонів.

Методологія дослідження.

Під час роботи над статтею використовувалися такі методи, як діалектичний метод пізнання економічних процесів, методи наукового абстрагування, аналізу і синтезу, узагальнення, структурно-функціонального та порівняльного аналізу, формалізації та монографічний.

Результати.

Розвиток теорії людського капіталу став важливим етапом у вітчизняній економічній науці, що сприяв переосмисленню підходів до розуміння трудового потенціалу та інших економічних категорій, які були ключовими за умов адміністративно-планової економіки.

Поняття «трудові ресурси», «робоча сила» та «кадри» не можуть у сучасних умовах повністю охопити всі аспекти трудового потенціалу підприємства. Саме концепція людського капіталу дозволяє більш комплексно оцінювати трудовий потенціал, що робить її більш точною та доречною для характеристики і оцінки рівня розвитку особистості, домогосподарства, підприємства, певної території, сектору економіки чи держави в цілому.

Розглядаючи людський капітал в аграрній сфері слід зупинитися на його особливостях, обумовлених специфікою розвитку аграрної економіки, сільських територій тощо. По-перше, людський капітал формується та розвивається в умовах обмежених можливостей через низький рівень та якість життя у сільській місцевості. Відсутність належної інфраструктури, низький рівень медичних, освітніх послуг тощо створює серйозні перешкоди для залучення спеціалістів з високим рівнем підготовки.

Як показали результати проведеного нами опитування студентів ВНЗ м. Києва, тільки 10% студентів аграрних закладів освіти збираються повернутися жити і працювати у сільській місцевості. Ще гірша ситуація із залученням в село лікарів, вчителів та інших спеціалістів, знання та уміння яких є важливою складовою людського капіталу соціальної інфраструктури аграрної сфери економіки. Більше того, спостерігається відтік найбільш кваліфікованих (особливо молодих) кадрів з сільської місцевості у міста або навіть інші країни. Так, за період 2008-2021 рр. кількість зайнятих у сільському господарстві зменшилася більше, ніж на 50%, а кількість працюючих у сільській місцевості за аналогічний період скоротилася на 30% (рис. 1.)

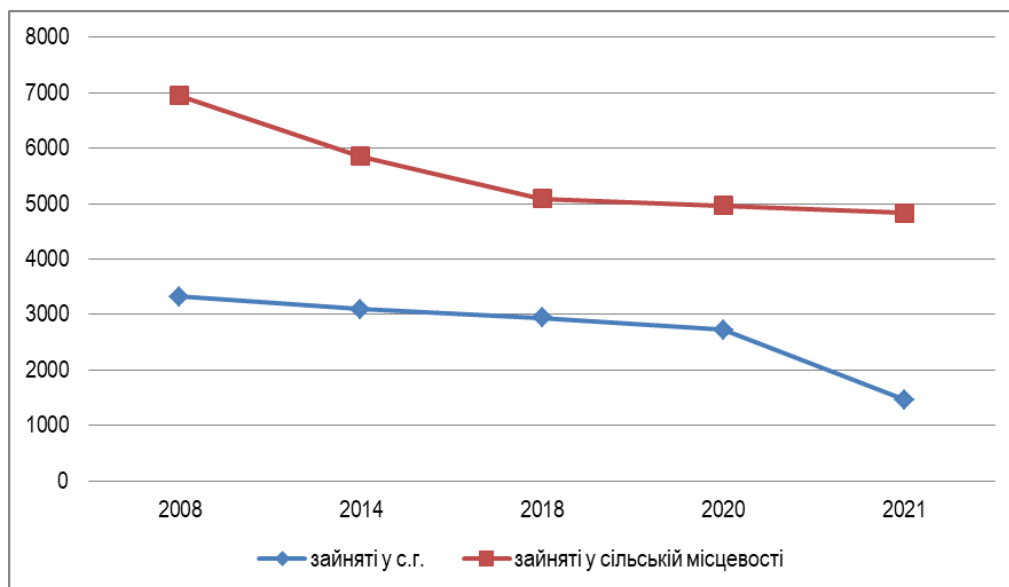


Рис. 1. Чисельність зайнятих у сільському господарстві та сільській місцевості, тис. осіб*

*Джерело: сформовано автором за даними Державної служби статистики [8].

По-друге, в аграрній сфері процес праці тісно пов'язаний із землею, яка є основним засобом виробництва в аграрному секторі економіки. Як результат, ефективність застосування людського

капіталу в сільському господарстві значною мірою залежить від стану якісних характеристик сільськогосподарських угідь. Зниження рівня родючості ґрунтів через брак застосування відповідних агротехнічних заходів, зміна клімату, яка може впливати на стан сільськогосподарських угідь, забруднення ґрунтів, зокрема через проведення військових операцій, – все це має вплив на ефективність праці працівників сільського господарства.

По-третє, у сільському господарстві виробничий цикл, а відповідно, і швидкість повернення інвестицій, значною мірою залежать від біологічних циклів продуктивності тварин та сільськогосподарських культур, що вносить певні обмеження на інвестування у розвиток будь-якого капіталу, включаючи і людський. Біологічні цикли диктують певні часові рамки, протягом яких можливо отримати результати від вкладених інвестицій.

Наприклад, від моменту посіву зернових культур до збору врожаю може пройти кілька місяців, а для розвитку плодкових дерев потрібні роки. Так само в тваринництві, від народження тварини до досягнення нею продуктивного віку проходить значний час, що затримує повернення інвестицій.

По-четверте, результати господарської діяльності в аграрному секторі знаходяться під впливом не тільки економічних, а й природно-кліматичних факторів, які майже не контрольовані суб'єктами господарювання, а відтак існують додаткові ризики у даному секторі економіки, що відображається у відповідних рішеннях стосовно інвестицій у людський капітал цієї сфери.

Непередбачуваність економічних результатів господарської діяльності не дозволяє повною мірою застосовувати сучасні методи стимулювання персоналу. Кінцевий розрахунок, як правило, відбувається тільки в кінці господарського року, сезону. Така невизначеність по відношенню до результатів господарської діяльності викликає недофінансування в людський капітал, неповне його застосування.

По-п'яте, виробничий процес в аграрній сфері часто носить яскраво виражений сезонний характер, що призводить до значних коливань у потребах на робочу силу і відповідним чином відображається на організації праці, створюючи періоди надлишку і нестачі робочої сили. У сезон посіву, збору врожаю або інших інтенсивних агротехнічних робіт, попит на робочу силу значно зростає, що часто перевищує наявні ресурси місцевих працівників. Навпаки, в міжсезоння, коли виробничі процеси уповільнюються, спостерігається надлишок робочої сили, що призводить до неповної зайнятості.

Додаткові вимоги висуваються і до працівників, які мають змінювати види своєї діяльності залежно від сезону. Наприклад, влітку працівники можуть займатися збором врожаю, тоді як взимку — виконувати ремонтні роботи, догляд за технікою або навіть займатися іншими видами діяльності, не пов'язаними безпосередньо з аграрною сферою. Це вимагає від них універсальних навичок, здатності швидко адаптуватися до нових умов праці та різних видів робіт.

Крім того, сезонність виробництва впливає на рівень доходів працівників, створюючи нерівномірність їхніх заробітків протягом року.

По-шосте, низька мобільність переважної маси мешканців сільських територій обумовлена як специфікою їх ментальності, так і відсутністю розвинутого ринку житла на селі. Ментальні особливості сільського населення часто включають глибоку прив'язаність до своєї землі та громади. Для багатьох мешканців сільських регіонів земля є не лише основним засобом виробництва, але й важливою частиною їхньої культурної та історичної спадщини. Така прив'язаність формує стійке бажання залишатися в рідному місці, навіть за умов економічних труднощів або відсутності перспектив для професійного розвитку.

Також варто зазначити, що у багатьох випадках наявність міцних соціальних зв'язків та підтримки у сільських громадах створює додатковий мотив для залишання на місці. Сільські жителі часто покладаються на сусідів та родичів у повсякденному житті, що формує міцні соціальні мережі, які важко залишити. Переміщення до нових місць може бути пов'язане з втратою цієї підтримки, що є ще одним фактором стримування мобільності.

Крім того, відсутність розвинутого ринку житла на селі значно обмежує можливості для переміщення. На багатьох сільських територіях існує обмежена кількість житла, яке можна орендувати або придбати, що ускладнює мобільність населення. Це створює додаткові бар'єри для міграції та сприяє демографічному застою в сільських регіонах.

Додатково на низьку мобільність сільського населення впливає недостатній розвиток інфраструктури, включаючи транспортні мережі. Відсутність зручних транспортних зв'язків між сільськими та міськими районами ускладнює доступ до ринку праці, медичних послуг та освітніх установ. Це робить переміщення не тільки складним, але й дорогим, що знижує його привабливість.

Таким чином, особливості людського капіталу в сільській місцевості є складними та багатограними і значною мірою відрізняються від міських умов.

Досить важливим також є питання інвестицій у людський капітал, без яких просто не може відбуватися його розвиток, а відтак унеможлиблюється удосконалення функціонування ринку праці як основи економічного розвитку суспільства. Успішне вирішення проблеми інноваційного розвитку аграрного сектору визначається якістю зайнятої в ньому робочої сили, ступенем її мотивації до праці та нововведень

Логічно виникає питання, хто має виступати в ролі інвесторів у людський капітал. Вочевидь ті, хто має зиск від його розвитку. Такими є наймані працівники, роботодавці та держава (суспільство) (рис. 2).

Наймані працівники у першу чергу мають зиск від розвитку людського капіталу, оскільки людський капітал не відірваний від людини – носія капіталу. Інвестиції у людський капітал, це перш за все, інвестиції у розвиток самої людини, а тому не завжди це можна виміряти кількісно. Крім збільшення грошових доходів, людина отримує моральне задоволення від отриманих нових вмій та навиків, зростає її самооцінка, підвищується якість життя, тобто ефективність від інвестицій для самого працівника може бути економічною, психологічною, моральною тощо.



Рис. 2. Стейкхолдери людського капіталу*

*Джерело: розробка автора.

Підприємства (роботодавці), інвестуючи у людський капітал, мають можливість підвищити продуктивність праці своїх працівників, скоротити втрату робочого часу, що в кінцевому результаті приносить вигоду їм, зокрема дозволяє маніпулювати витратами і підвищити рентабельність виробництва.

Інвестиції у людський капітал, зокрема у підвищення рівня професійної підготовки працівників, дають значні економічні вигоди державі, оскільки люди з більш високим рівнем освіти мають більш високі зарплати, а значить сплачують більшу суму податків у державний бюджет.

Можна стверджувати, що розвиток людського капіталу приносить значні вигоди економіці країни, регіону, галузі, а також кожному конкретному підприємству, оскільки надає в їх розпорядження якісно нову робочу силу, здатну підвищити економічну ефективність виробництва. Це збільшує задоволеність своєю працею і працівників, які отримують як економічні, так і моральні вигоди. Отже, існує співпадіння інтересів всіх учасників процесу розвитку людського капіталу.

Розвиток людського капіталу охоплює кілька напрямів, серед яких одним із найважливіших є освіта.

У сільській місцевості доступ до якісної освіти часто обмежений через низьку кількість навчальних закладів, нестачу кваліфікованих педагогів та недостатнє фінансування. Як наслідок, рівень освіти серед сільського населення в багатьох випадках є нижчим порівняно з міськими регіонами, що впливає на загальний рівень професійної підготовки та продуктивності праці.

Для підвищення рівня людського капіталу необхідно забезпечити доступ до якісної освіти в сільських регіонах. Це повинно включати будівництво та модернізацію навчальних закладів, підвищення кваліфікації педагогів та впровадження сучасних освітніх програм, які враховують специфіку сільського господарства та інших локальних потреб.

Здоров'я населення є ще одним критично важливим аспектом людського капіталу. У сільських регіонах часто спостерігається обмежений доступ до медичних послуг, що знижує загальний рівень здоров'я населення. Низький рівень медичного обслуговування, відсутність спеціалізованих медичних закладів та недостатня профілактика захворювань значно знижують трудовий потенціал сільського населення.

Необхідно розширити доступ до медичних послуг у сільських районах через будівництво медичних установ, забезпечення їх сучасним обладнанням та підготовку медичного персоналу. Важливим є також розвиток профілактичних програм, які сприятимуть зниженню рівня захворюваності та підвищенню загального рівня здоров'я населення.

Сільська праця зазвичай асоціюється з аграрним сектором, де специфічні професійні навички та знання є критично важливими. Однак, через відсутність можливостей для професійного розвитку та підвищення кваліфікації, сільське населення часто має обмежений набір навичок. Це обмежує їх можливості для адаптації до нових технологій та методів ведення господарства.

Організація програм професійного навчання та підвищення кваліфікації для сільського населення сприятиме формуванню конкурентоспроможного трудового ресурсу. Це включає проведення тренінгів, семінарів та курсів, що орієнтовані на потреби місцевої економіки та враховують сучасні тенденції в аграрному секторі та інших галузях.

Висновки і перспективи.

Людський капітал є критично важливим фактором розвитку сільських територій. Високий рівень освіти, здоров'я та професійних навичок населення сприяє підвищенню продуктивності праці та соціально-економічному розвитку. Людський капітал в сільській місцевості має низьку особливостей, які мають бути враховані для ефективного підвищення якості життя населення та економічного розвитку трудового потенціалу у сільській місцевості. З урахуванням цих особливостей, політика і програми розвитку людського капіталу повинні бути адаптовані до конкретних умов та потреб сільських територій, щоб забезпечити сталий і всебічний соціально-економічний розвиток.

Інвестиції у розвиток людського капіталу мають бути пріоритетом для місцевих та державних органів влади, що дозволить забезпечити стійкий розвиток сільських територій та підвищити якість життя їх мешканців. Водночас це стосується й інших стейкхолдерів, а саме роботодавців та найманих працівників.

Подальші дослідження повинні бути зосереджені на розробці стратегій для органів влади щодо інвестування в освіту, охорону здоров'я та професійний розвиток сільського населення, оцінки ефективності впроваджених заходів та їх впливу на економічний розвиток і якість життя у сільській місцевості. Передбачається провести порівняльний аналіз з іншими регіонами (країнами) для визначення найкращих практик у сфері розвитку людського капіталу.

Список використаних джерел

1. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. К.: Знання, КОО, 2001. 256 с.
2. Бородіна О. Людський капітал як основне джерело економічного зростання. *Економіка України*. 2003. №7. С. 48-53
3. Кір'ян Т. Людський капітал в історії економічної думки. *Економіка України*. 2008. №9. С. 64-73
4. Головай Н. М. Вкладення в людський капітал і заробітна плата: обліковий аспект. *Формування ринкової економіки: Зб. наукових праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики*. К.: КНЕУ, 2007. Т. 1., Ч. 1. 520 с.
5. Becker G. S. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. 1964. University Of Chicago Press; 3-rd edition, 1994. 390 p.
6. Кендрик Дж. Совокупный капитал США и его формирование. М.: Прогресс, 1978. 275 с.
7. Bowen H.R. *Investment in Human Capital and economic Growth: Perspectives on Economic Growth*. N.Y., 1968. 105 p.
8. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: [https:// www.ukrstat.gov](https://www.ukrstat.gov). (дата звернення: 22.04.2024).

Статтю отримано: 15.05.2024 / Рецензування 20.06.2024 / Прийнято до друку: 30.06.2024

Anton Shumilin

Postgraduate Student

Department of Enterprise Economics and Management

Academy of Labour, Social Relations and Tourism

Kyiv, Ukraine

E-mail: Shumilin.anton@gmail.com

ORCID: 0009-0006-7863-9818

PECULIARITIES OF HUMAN CAPITAL AS THE BASIS OF LABOUR POTENTIAL IN RURAL AREAS

Abstract

Introduction. Human capital is a key factor in the development of any society, including rural areas. It encompasses knowledge, skills, health, and other characteristics that enhance the productivity of individuals and groups. In the context of rural areas, human capital has particular significance due to the specific living and working conditions that differ from those in urban areas.

Methods. The following methods are used in this article include the dialectical method of understanding economic processes, scientific abstraction methods, analysis and synthesis, generalization, structural-functional and comparative analysis, formalization, and monographic methods.

Results. The development of human capital in the context of improving the labour market in rural areas is examined the article. It discusses key factors influencing the formation and utilization of human capital in rural areas. It is found that the development of human capital in rural areas requires a comprehensive approach, involving the participation of government authorities, employers, and employees.

Discussion. Future research should focus on developing specific mechanisms and tools to support the development of human capital in rural areas, including studying successful practices from other countries etc.

Keywords: labour, human capital, market, workforce, labour potential, rural areas

References

1. Hrishnova, O.A. (2001). *Liudskiy kapital: formuvannia v systemi osvity i profesiinoy pidhotovky* [Human capital: formation in the system of education and professional training]. Kyiv : Znannia, KOO.
2. Borodina, O. (2003). Liudskiy kapital yak osnovne dzherelo ekonomichnoho zrostannia [Human capital as the main source of economic growth]. *Ekonomika Ukrainy* [Economy of Ukraine], 7, 48-53. [in Ukr.].
3. Kirian, T. (2008). Liudskiy kapital v istorii ekonomichnoi dumky [Human capital in the history of economic thought]. *Ekonomika Ukrainy* [Economy of Ukraine], 9, 64-73. [in Ukr.].
4. Holovai, N.M. (2007). Vkladennia v liudskiy kapital i zarobitna plata: oblikovyi aspekt [Investment in human capital and wages: accounting aspect]. *Formuvannia rynkovoï ekonomiky: Zb. naukovykh prats. Spets. vyp. Upravlinnia liudskymy resursamy: problemy teorii ta praktyky* [Formation of the Market Economy: Collection. Scientific Works. Special Issue. Human Resource Management: Problems of Theory and Practice], 1, 1, 520. [in Ukr.].
5. Becker, G.S. (1994). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis*. 1964. University Of Chicago Press; 3-rd edition edition.
6. Kendrik, Dzh. (1978). *Sovokupnyy kapital SSHA i yego formirovaniye* [Total capital of the USA and its formation]. Moscow : Progress.
7. Bowen, H.R. (1968). *Investment in Human Capital and economic Growth: Perspectives on Economic Growth*. N.Y.
8. Ofitsiyniy sait Derzhavnoi sluzhby statystyky Ukrainy. Retrieved from [https:// www.ukrstat.gov](https://www.ukrstat.gov).

Received: 05.15.2024 / Review 06.20.2024 / Accepted 06.30.2024

