

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ
СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ МІНІСТЕРСТВА ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ
СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ МІНІСТЕРСТВА ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису

СЕВРЮКОВА ЄЛИЗАВЕТА ОЛЕКСАНДРІВНА

УДК 331.5:631.158(043.3)

ДИСЕРТАЦІЯ

«ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО
КАПІТАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ»

Спеціальність 051 «Економіка»

Галузь знань «Соціальні та поведінкові науки»

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей,
результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

_____Є. О. Севрюкова

(підпис, ініціали та прізвище здобувача)

Науковий керівник: Шиян Дмитро Вікторович, доктор економічних наук,
професор

Дисертація є ідентичною іншим примірником дисертації

Голова спеціалізованої вченої ради ДФ 64.055._____

д.е.н., професор

Харків – 2025

АНОТАЦІЯ

Севрюкова Є. О. Забезпечення ефективності використання людського капіталу сільськогосподарських підприємств. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора філософії за спеціальністю 051 «Економіка» (05 – Соціальні та поведінкові науки). – Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, Харків, 2025.

Дисертацію присвячено узагальненню та розвитку теоретичних положень, розробці методичних підходів, а також практичних рекомендацій щодо забезпечення ефективності використання людського капіталу сільськогосподарських підприємств.

Проведено комплексний аналіз змісту категорії «людський капітал» та її взаємозв'язку зі спорідненими категоріями. Зокрема, уточнено зміст понять «людський капітал сільського господарства», «соціальний капітал» і «трудовий потенціал». Людський капітал сільського господарства визначено як накопичений людиною відповідний рівень знань, умінь, комунікацій, здоров'я та особливостей взаємодії із живою природою в процесі здійснення виробничої діяльності, які дозволяють їй самореалізуватися в суспільстві і мати відповідний рівень доходу. Соціальний капітал визначено як особливий характер відносин між людьми, який дає змогу через суспільні інститути використовувати їх знання та вміння для економічного й соціального розвитку суспільства. Трудовий потенціал – як потенційну можливість людей, використовуючи свої знання та вміння, долучатися до створення суспільної вартості. Взаємозв'язок цих понять проявляється в тому, що соціальний капітал визначає якість середовища для реалізації людського капіталу, а трудовий потенціал – рівень його залучення у виробничі процеси.

Здійснено класифікацію етапів формування людського капіталу. Перший характеризується індивідуальними розбіжностями самих індивідуумів. На другому етапі важливого значення набувають знання, навички, здібності та інші характеристики людини. Третій етап пов'язаний з поєднанням індивідуальних особливостей кожної людини із суспільними інститутами та, відповідно, формуванням людського капіталу. Четвертий етап характеризується виникненням ресурсів людського капіталу на рівні структурних підрозділів. П'ятий етап зумовлюється створенням стратегічних кадрових ресурсів людського капіталу на рівні всього підприємства.

Запропоновано визначати рівень використання людського капіталу як відношення величини трудового потенціалу до людського потенціалу. Якщо в суспільстві величина цього показника менша, ніж 1, то вартість трудового потенціалу менша за вартість людського капіталу. Це означає, що переважна більшість людей працевлаштована і відповідним чином задоволена умовами виплат за свої знання та вміння.

Виділено особливості формування людського капіталу на сільських територіях, які включають у себе: менші можливості щодо отримання знань та медичних послуг, взаємодію із живою природою, сильніший вплив неформальних інститутів, меншу соціальну мобільність та, відповідно, менший рівень мотивації до змін, наявність доходів від особистого господарства, менший рівень віддачі на інвестиції. Запропоновано систему заходів, спрямовану на збереження людського капіталу на сільських територіях з виділенням елементів на рівні держави, місцевої влади та суб'єктів підприємництва.

Надано власне визначення поняття мотивації як системи відносин між людиною та зовнішніми й внутрішніми інституціями, яка формує потребу підвищувати свої знання, вміння та навички з метою отримання більшого суспільного визнання. Підкреслено, що суспільне визнання, своєю чергою, може мати як матеріальний, так і моральний вимір.

Аналіз економічних умов формування людського капіталу засвідчив погіршення ситуації. Падіння ВВП України у 2022 р. дорівнювало 28,8 % до рівня 2021 р., що було рекордним за всі роки незалежності. У сільському господарстві величина валової продукції у 2022 р. зменшилася на 15,3 % порівняно з 2021 р. Установлено, що протягом 1950–1993 рр. кількість населення України збільшилася з 37,1 до 52,4 млн осіб. Починаючи з 1994 р., почався процес поступового скорочення. У 2021 р. вона вже становила 44,5 млн. осіб. Початок військової агресії призвів до одночасного скорочення чисельності населення до 38 млн осіб, що суттєво вплинуло і на якість людського капіталу, і на його загальну величину. Однією із суттєвих проблем, які негативно впливають на стан демографічної ситуації в Україні, є висока смертність чоловіків у віці 15–50 років. Було побудовано математичну модель динаміки смертності чоловіків цієї вікової групи в Україні, Словаччині, Польщі, Румунії. Установлено, що якщо б ситуація в Україні розвивалася відповідно до тенденцій смертності чоловіків у Польщі, то кількість смертей в Україні була б меншою протягом вибраного періоду на 2405,4 тис. осіб, порівняно із Словаччиною – на 2701,3 тис. осіб, порівняно з Румунією – на 1692,7 тис. осіб.

Аналіз взаємозв'язку рівня витрат на оплату праці та показників ефективності виробництва дозволив визначити, що зростання рівня виплат з розрахунку на одиницю земельної площі в сільському господарстві тісно пов'язане з питомою вагою галузі тваринництва. Було встановлено, що зростання рівня витрат на оплату праці зумовлено зменшенням посівних площ під олійними культурами і зростанням посівних площ під кормовими культурами. Такі тенденції свідчать також про розвиток галузі тваринництва, і цей розвиток відбувається переважно в середніх та невеликих за площею підприємствах. Зроблено висновок, що розвиток галузі тваринництва повинен стати одним зі стратегічних напрямів збереження людського капіталу на сільських територіях.

Проведено регресійний аналіз залежності рівня витрат на оплату праці від таких факторів, як питома вага галузі тваринництва в структурі товарної продукції, посівна площа зернових та зернобобових культур, посівна площа кормових культур, прибуток на 100 га сільськогосподарських угідь, товарна продукція на 100 га сільськогосподарських угідь, коефіцієнт співвідношення товарна продукція/заробітна плата. Загальний коефіцієнт регресії за цією моделлю (0,883) свідчить про сильний рівень зв'язку між залежною величиною та вибраними факторами. Коефіцієнт детермінації при цьому становив 0,780, що означає, що включені в модель фактори пояснюють 78,0 % варіації величини витрат на заробітну плату.

Аналіз зв'язку рівня оплати праці з окремими показниками руху персоналу та ефективності діяльності сільськогосподарських підприємств дав змогу встановити залежність між величиною товарної продукції на 1 га сільськогосподарських угідь та середньорічною заробітною платою працівників. Установлено також зв'язок рівня преміальності з величиною середньорічної заробітної плати. Така ситуація є свідченням того, що саме в цій групі матеріальне стимулювання є найбільш поширеною практикою, що дозволяє суттєво підвищити рівень заробітної плати.

Завдяки оцінці гендерних особливостей формування оплати праці та руху персоналу сільськогосподарських підприємств Харківській області у 2023 р. виявлено, що середня заробітна плата жінок була нижчою, ніж чоловіків. Установлено, що при зростанні рівня оплати праці чоловіків на 1 тис. грн заробітна плата жінок зростала в середньому на 520 грн. Таким чином, можна стверджувати, що існує об'єктивний механізм, який уповільнює темпи зростання заробітної плати жінок порівняно із заробітною платою чоловіків. Також було здійснено перевірку надійності розбіжностей між рівнем середньої заробітної плати чоловіків та жінок. Для цього використано метод порівняння *t*-середніх. Визначено, що розбіжності середніх у рівні оплати праці чоловіків та жінок є статистично значущими. Вірогідність зворотної гіпотези майже дорівнює нулю.

Стосовно показників руху персоналу слід зауважити, що коефіцієнт обігу з прийому виявився вищим у жінок. Крім того, він також був вищим у групах з нижчою заробітною платою. Проведений аналіз дає нами підстави стверджувати, що в сільськогосподарських підприємствах мають місце гендерні розбіжності як за рівнем заробітної плати, так і за кількістю звільнень жінок.

Практична цінність окремих результатів підтверджується їх упровадженням у діяльність підприємств та органів державної влади. Результати дослідження рівня розвитку людського капіталу, рівня доходу та структури витрат у сільській місцевості порівняно з великими та малими містами розглянуті відділом аналізу АПК та розвитку сільських територій управління фінансового забезпечення, аналізу АПК та розвитку сільських територій Департаменту агропромислового розвитку Чернігівської обласної державної адміністрації і можуть бути використані при розробці відповідних регіональних програм соціальної підтримки розвитку сільських територій (довідка № 04.01-05/1929 від 06.12.2024 р.). Проведені дослідження та зроблені на їх підставі рекомендації стосовно впливу галузі тваринництва та структури посівних площ на рівень витрат на оплату праці й формування зайнятості мають практичне значення і можуть бути враховані в процесі операційної діяльності ПСП «Пісківське» (довідка № 356 від 02.12.2024 р.). Рекомендації стосовно залежності між рівнем основної та додаткової заробітної плати в сільськогосподарських підприємствах мають практичний інтерес для ФГ «ЗМІЇВСЬКЕ». Побудовано математичні моделі, які дають змогу встановити характер взаємозв'язку рівня преміювання з розміром основної заробітної плати. Крім того, практичний інтерес має оцінка залежності між ефективністю виробництва та рівнем оплати праці в умовах воєнного стану. Зазначені рекомендації та пропозиції впроваджено в діяльність фермерського господарства у 2023–2024 рр. (довідка № 184 від 07.11.2024 р.). Установлені залежності між величиною оплати праці чоловіків та жінок у сільськогосподарських підприємствах можуть бути використані при плануванні та розробці стратегії мотивації персоналу і проведенні гендерної політики в

діяльності ТОВ «Смартекспорт» (довідка № 47 від 27.12.2024 р.). Отримані в процесі написання дисертаційного дослідження здобутки впроваджено в освітній процес підготовки бакалаврів на факультеті міжнародної економіки та підприємництва за спеціальністю 051 «Економіка» в освітньому компоненті «Економіка підприємства» під час проведення практичних занять у 2022–2023 навчальному році (довідка № 24/86-08-90 від 09.12.2024 р.).

Ключові слова: людський капітал, соціальний капітал, персонал, мотивація, людський розвиток, цифровізація, продуктивність праці, ефективність, сільське господарство, домогосподарства, винагорода, гендерна політика.

ABSTRACT

Ye. Sevriukova. Ensuring the Effectiveness of Human Capital Utilization in Agricultural Enterprises. – Qualification scientific paper in the form of a manuscript.

Dissertation for the Doctor of Philosophy Degree in specialty 051 “Economics” (05 – Social and Behavioral Sciences). – Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics, Kharkiv, 2025.

The dissertation generalizes and develops theoretical provisions, methodological approaches as well as practical recommendations for ensuring the efficiency of human capital use in agricultural enterprises.

The research gives a comprehensive analysis of the category “human capital” and its relationship with related categories. In particular, it clarifies the content of the concepts “human capital of agriculture”, “social capital” and “labor potential”. Human capital in agriculture is defined as the appropriate level of knowledge, skills, communications, health and features of interaction with living nature accumulated by a person in the process of carrying out his production activities, allowing him to realize himself in the society and have an appropriate level of income.

Social capital is defined as the special nature of relations between people who use their knowledge and skills for the economic and social development of society through social institutions. Labor potential is the potential opportunity for people to participate in the creation of social value, using their knowledge and skills. The relationship between these concepts is manifested in the fact that social capital determines the quality of the environment for the realization of human capital, while labor potential is the level of its involvement in production processes.

The author has classified the stages of human capital formation. The first stage is characterized by specific differences between individuals themselves. Knowledge, skills, abilities and other characteristics of a person become important at the second stage. The third stage is associated with the combination of individual characteristics of each person with social institutions and, accordingly, the formation of human capital. The fourth stage is characterized by the emergence of human capital resources at the level of structural units. The fifth stage is determined by the creation of strategic human capital resources at the level of the entire enterprise.

We propose to determine the level of human capital utilization as the ratio of the labor potential value to human potential. If the value of this indicator is less than 1 in society, then the value of labor potential is less than the value of human capital. This means that the vast majority of people are employed and are, accordingly, satisfied with the terms of payment for their knowledge and skills.

The dissertation highlights the features of human capital formation in rural areas, which include: fewer opportunities for obtaining knowledge and medical services, interaction with wildlife, a stronger influence of informal institutions, lower social mobility and, accordingly, a lower level of motivation for change, the income from personal farming, a lower level of return on investments. The author proposes a system of measures aimed at preserving human capital in rural areas with the allocation of elements at the level of the state, local authorities and business entities.

The research defines the concept of motivation as a system of relations between a person and external and internal institutions, which forms the need to improve one's knowledge, skills and abilities in order to obtain greater social

recognition. Social recognition, in turn, can have both a material and a moral dimension.

Analyzing economic conditions for the formation of human capital, we see a significant deterioration of the situation. The fall in Ukraine's GDP in 2022 was 28.8% compared to 2021, which was a record for all years of independence. In agriculture, the value of gross output in 2022 decreased by 15.3% compared to 2021. During 1950-1993, the population of Ukraine increased from 37.1 million to 52.4 million people. Starting from 1994, the process of gradual reduction began. In 2021, there were already 44.5 million people. The beginning of military aggression led to a simultaneous reduction in the population to 38 million people, which significantly affected both the quality of human capital and its total number. One of the significant problems that negatively affects the demographic situation in Ukraine is the high mortality rate of men aged 15-50. In the course of the research, the author constructed a mathematical model of mortality dynamics of men of this age group in Ukraine, Slovakia, Poland, and Romania. If the situation in Ukraine had developed in accordance with the trends in male mortality in Poland, the number of deaths in Ukraine would have been lower during the selected period by 2,405.4 thousand people, compared to Slovakia by 2,701.3 thousand people, and compared to Romania by 1,692.7 thousand people.

Analyzing relationship between the level of labor costs and production efficiency indicators, we established that the growing level of payments per unit of land area in agriculture was closely related to the specific weight of the livestock sector. The growth of labor costs is due to the decrease in the sown area under oil crops and the increase in the area sown under fodder crops. Such trends also indicate the development of the livestock sector, and this development occurs mainly in medium-sized and small-sized enterprises. Thus, we may conclude that development of the livestock sector should become one of the strategic directions for preserving human capital in rural areas.

The author has conducted a regression analysis of labor costs dependence on such factors as the share of the livestock industry in the structure of marketable

products, the sown area of grain and leguminous crops, the sown area of fodder crops, profit per 100 hectares of agricultural land, marketable products per 100 hectares of agricultural land, and the ratio of marketable products/wage. The overall regression coefficient for this model (0.883) indicates a strong connection between the dependent variable and the selected factors. The coefficient of determination was 0.780, which means that the factors included in the model, explain 78.0% of the variation in the wage costs value.

Analysis of the relationship between the level of labor costs and individual indicators of personnel turnover and the efficiency of agricultural enterprises made it possible to establish the relationship between the value of marketable products per 1 hectare of agricultural land and the average annual wages of employees. The research has also established a relationship between the level of bonuses and the average annual salary. This situation is evidence that material incentives are the most common practice in this group, which allows for a significant increase in the level of wages.

Assessment of gender characteristics in the formation of wages and personnel turnover of agricultural enterprises in Kharkiv region in 2023 revealed that the average wages of women were lower than that of men. It turns out that when the wages of men increase by 1 thousand UAH, women's wages increase by an average of 520 UAH. Thus, it can be argued that there is an objective mechanism that slows down the growth rate of women's wages compared to men's wages. The author has checked reliability of the differences between the average wages of men and women. For this purpose, we used the t-means comparison method. It was found that the differences in the average wages of men and women were statistically significant. The probability of the reverse hypothesis was almost equal to null.

Regarding personnel turnover indicators, the turnover rate from admission was higher for women. In addition, it was higher in groups with lower wages as well. The analysis gives us grounds to assert that there are gender differences in agricultural enterprises both in terms of wages and the number of dismissals of women.

The practical value of individual results is confirmed by their implementation in the activities of enterprises and state authorities. The Department of Analysis of the Agricultural and Industrial Complex as well as Rural Development of the Financial Support Management, Department of Agro-Industrial Development of Chernihiv Regional State Administration considered the level of human capital development, income level and cost structure in rural areas compared to large and small cities. These data can be used in the development of relevant regional programs of social support for the rural areas (reference No. 04.01-05/1929, dated 06.12.2024).

The conducted studies and recommendations made on their basis regarding the impact of the livestock industry and the structure of sown areas on the level of labor costs and employment formation have practical significance and can be taken into account in the operational activities of the Piskivske State Enterprise (certificate No. 356 dated 02.12.2024).

Recommendations regarding the dependence between the level of basic and additional wages in agricultural enterprises are of practical interest for the ZMIIVSKE agricultural enterprise. In the dissertation, the author has constructed mathematical models to establish the relationship between the level of bonuses and the size of the basic wages. In addition, the assessment of the dependence between production efficiency and the level of wages under martial law is of practical interest. The above recommendations and proposals were implemented in the activities of the farm in 2023-2024 (reference No. 184 dated 07.11.2024). The established dependences between the amount of wages for men and women in agricultural enterprises can be used in planning and developing a staff motivation strategy and implementing a gender policy in the activities of Smartexport LLC (reference No. 47 dated 27.12.2024). The achievements obtained in the research were implemented in the educational process of bachelors at the Faculty of International Economics and Entrepreneurship on specialty 051 "Economics" as part of the educational component "Enterprise Economics" during practical classes in the 2022-2023 academic year (reference number 24/86-08-90 dated 09.12.2024).

Keywords: human capital, social capital, personnel, motivation, human development, digitalization, labor productivity, efficiency, agriculture, households, remuneration, gender policy.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

У вітчизняних та закордонних виданнях, що включені до міжнародних наукометричних баз SCOPUS та Web of Science:

1. Shyian D., Litovchenko I., Sevriukova Ye. Peculiarities of the formation of human capital in rural areas in the pre-war period. *Economics of Development*. 2023. Volume 22. No. 3. P. 32-41. (1.06/0.35 друк. арк.). *Особистий внесок автора: здійснено аналіз доходів домогосподарств у великих містах та на сільських територіях з різним рівнем самооцінки домогосподарствами своїх доходів. (Міжнародна представленість та індексація журналу: SCOPUS, Ulrich's Periodicals Directory, DOAJ).*

DOI:10.57111/econ/3.2023.42

Посилання:https://ecdev.com.ua/web/uploads/pdf/Economics%20of%20Development,_2023,_Vol.%2022__No.__3-32-41.pdf

У наукових фахових виданнях України, у тому числі що включені до міжнародних наукометричних баз даних:

2. Шиян Д., Котельникова Ю., Севрюкова Є. (2020) Фактори формування рівня оплати праці у сільськогосподарських підприємствах. *Український журнал прикладної економіки*, 2020. Том 5. № 3. С. 192–200. (0.95/0.31 друк. арк.) *Особистий внесок автора: здійснено аналіз залежності середньорічної заробітної плати від площі сільськогосподарських угідь в підприємствах Харківської області. (Міжнародна представленість та індексація журналу: Index Copernicus, WorldCat, Google Scholar, Windows Live Academic, ResearchBible, Open Academic Journals Index, CiteFactor, InfoBase).*

DOI:10.36887/2415-8453-2020-3-21

Посилання: <http://ujae.org.ua/factory-formuvannya-rivnya-oplaty-pratsi-u-silskogospodarskyh-pidpryyemstvah/>

3. Шиян Д., Севрюкова Є., Євдокімова М. (2022) Цифрові технології як фактор формування людського капіталу в Україні. *Економіка та управління АПК*, 2022. № 2. С. 80–86. (0.83/0.27 друк. арк.) *Особистий внесок автора: здійснено аналіз впливу доступу до мережі «Інтернет» на рівень доходів домогосподарств в Україні. (Міжнародна представленість та індексація журналу: Index Copernicus, Google Scholar, DOAJ, Crossref, ERIH PLUS).*

DOI:10.33245/2310-9262-2022-177-2-80-86

Посилання:https://econommeneg.btsau.edu.ua/sites/default/files/visnyky/economika/shyian_d._sevriukova_y._2-2022_0.pdf

4. Севрюкова Є. (2024) Особливості формування людського капіталу домогосподарств на сільських територіях. *Journal of Innovations and Sustainability*, 2024. Vol. 8, No.2. (1.24 друк. арк.) (Міжнародна представленість та індексація журналу: BASE, Central and Eastern European Online Library, DOAJ, Electronic Journals Library, ERIH PLUS, Google Scholar, Index Copernicus, ISSUU, ResearchBib, ResearchGate, Ulrich 's Periodicals Directory, WorldCat).

DOI:10.51599/is.2024.08.02.08.

Посилання: <https://is-journal.com/is/article/view/290/154>

5. Шиян Д., Шиян Н., Севрюкова Ю., Руденко В. (2024). Вплив цифрових технологій на рівень і якість життя населення в Україні. *Journal of Innovations and Sustainability*, 2024. Vol. 8, No. 3. (0.95/0.24 друк. арк.) *Особистий внесок автора: здійснено аналіз середньої величини витрат на освіту та охорону здоров'я у домогосподарствах великих міст та сільських територій. (Міжнародна представленість та індексація журналу: BASE, Central and Eastern European Online Library, DOAJ, Electronic Journals Library, ERIH PLUS, Google Scholar, Index Copernicus, ISSUU, ResearchBib, ResearchGate, Ulrich 's Periodicals Directory, WorldCat).*

DOI:10.51599/is.2024.08.03.06.

Посилання: <https://is-journal.com/is/article/view/306/164>

У матеріалах конференцій та інших наукових виданнях:

6. Шиян Д. В., Севрюкова Є. О. Рівень освіти як фактор формування людського капіталу в Україні. *Тези доповіді на міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики» присвяченій видатному вченому-економісту О. Г. Ліберману* (Харків, 19 листопада 2021 р.). Харків. 2021. С. 23-27.

7. Севрюкова Є. О. Фактори формування та особливості інвестування людського капіталу. *Тези доповіді на всеукраїнській науково-практичній конференції молодих вчених «Соціоекономіка та менеджмент: стан, тенденції, управлінські рішення»* (Київ, 11 травня 2022 р.). Київ. 2022. Ч. 2. С. 200–202.

8. Шиян Д. В., Севрюкова Є. О. Особливості формування споживчого попиту на продукти харчування у сільських домогосподарств. *Тези доповіді на VI міжнародній науково-практичній конференції (присвяченої 100-річчю від Дня народження професора Турченка Михайла Михайловича): «Управління розвитком соціально-економічних систем»* (Харків, 15-16 червня 2022 р.). Харків. 2022. С. 41-43.

9. Шиян Д. В., Севрюкова Є. О. Вплив рівня самооцінки домогосподарствами своїх доходів на формування споживчого попиту. *Тези доповіді на міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики» присвяченій видатному вченому-економісту О. Г. Ліберману* (Харків, 25 листопада 2022 р.). Харків. 2022. С. 76-83.

10. Шиян Д. В., Севрюкова Є. О. Особливості формування доходів та споживчого попиту у домогосподарств на сільських територіях. *Тези доповіді на III міжнародній науково-практичній конференції «Наукове забезпечення міжнародних економічних відносин та соціально-економічного розвитку в*

аграрній і суміжних сферах в умовах глобалізації та військового стану в Україні» (Полтава, 30 листопада 2022 р.). Полтава. 2022. С. 74-78.

11. Севрюкова Є. О. Економічні умови формування людського капіталу на сільських територіях. *Тези доповіді на XXXI міжнародній науково-практичній конференції «Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я»* (Харків, 17-20 травня 2023 р.) Харків. 2023 С. 787.

12. Шиян Д. В., Севрюкова Є. О. Вплив рівня доходів на якість формування людського капіталу в Україні. *Тези доповіді на II Всеукраїнській науково-практична інтернет-конференція «Управління персоналом у системі менеджменту організацій: тенденції та перспективи розвитку»* (Львів, 31 травня 2023 р.) Львів. Видавництво Львівської політехніки. 2023. С. 123-124.

13. Шиян Д.В., Шиян Н.І., Севрюкова Є.О. Методичні підходи до оцінки впливу рівня доступності мережі інтернет на якість життя населення України. *Тези доповіді на дванадцятій міжнародній науково-практичній конференції «Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики»* (Одеса, 8 вересня 2023) Одеса. ОНЕУ, 2023. С. 189-190.

14. Шиян Д. В., Севрюкова Є. О. Особливості формування витрат на оплату праці на сільськогосподарських підприємствах в умовах війни. *Тези доповіді на XVIII міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики» присвяченій видатному вченому-економісту О. Г. Ліберману* (Харків, 24 листопада 2023). Харків. 2023. С. 45-51.

15. Шиян Д.В., Севрюкова Є. О. Особливості формування зайнятості та оплати праці в сільськогосподарських підприємствах в умовах воєнного часу. *Тези доповіді на міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні виклики та напрями вдосконалення в економічній та технічній наукових сферах»* (Запоріжжя, 5-6 грудня 2023) Запоріжжя. 2023. С. 245-247.

16. Шиян Д. В., Севрюкова Є. О. Людський капітал як фактор сталого розвитку сільських територій. *Тези доповіді на міжнародній науково-*

практичній конференції «Бізнес-моделі для сталого розвитку: виклики та цифрова трансформація» (Харків, 15-16 лютого 2024) Харків. 2024. С. 90-92.

17. Шиян Д. В., Севрюкова Є. О. Територіальні особливості формування людського капіталу в Україні. *Тези доповіді на I Міжнародній науково-практичній конференції «Сталий розвиток складних соціально-економічних систем в умовах сучасних змін та викликів»* (Івано-Франківськ, 16-17 травня 2024) Івано-Франківськ. 2024. С. 402-404

18. Шиян Д. В., Севрюкова Є. О. Особливості формування мотивації персоналу в сільськогосподарських підприємствах в умовах воєнного стану. *Тези доповіді на III Всеукраїнській науково-практичній інтернет-конференції «Управління персоналом у системі менеджменту організацій: тенденції та перспективи розвитку»* (Львів, 31 травня 2024) Львів. 2024. С. 62-64.

19. Шиян Д. В., Севрюкова Є. О. Особливості формування мотиваційного механізму персоналу в сільськогосподарських підприємствах. *«Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики»* (Одеса, 13 вересня 2024 р.). Одеса, 2024. С. 303-304.

20. Шиян, Д. В., Севрюкова, Є. О. Окремі проблеми гендерної нерівності в оплаті праці в сільськогосподарських підприємствах. *«Agricultural and Food Economics – 2024»* (Київ, 19-20 вересня 2024 р.). Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана. 2024. С. 167-168.

21. Шиян Д. В., Севрюкова Є. О. Ефективність витрат на персонал в сільськогосподарських підприємствах в умовах військового стану. *Тези доповіді на II Міжнародній науково-практичній конференції «Стратегічний менеджмент агропродовольчої сфери в умовах глобалізації економіки: безпека, інновації, лідерство»* (Полтава, 27 вересня 2024 р.) Полтава. 2024. С. 100-103.

22. Шиян, Д. В., Севрюкова, Є. О. Дія мотиваційного механізму в сільському господарстві в умовах військового стану. *«Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики»* (Харків, 22 листопада 2024 р.). Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця. Харків, 2024. С. 688-692.

ЗМІСТ

ВСТУП	19
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ	27
1.1. Сутність категорії «людський капітал» та її змістове зіставлення зі спорідненими категоріями	27
1.2. Особливості формування людського капіталу на сільських територіях	64
1.3. Сучасні аспекти формування мотиваційного механізму розвитку людського капіталу в умовах цифрових технологій	80
Висновки до розділу 1	93
РОЗДІЛ 2. СТАН ТА РІВЕНЬ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ	96
2.1. Аналіз економічних умов формування людського капіталу	96
2.2. Вплив демографічних тенденцій на динаміку та якість формування людського капіталу в Україні	109
2.3. Оцінка зайнятості та якісного складу сільського населення як фактора формування людського капіталу	129
Висновки до розділу 2	157
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ	161
3.1 Інформаційне забезпечення оцінювання ефективності використання людського капіталу сільськогосподарських підприємств	161
3.2. Методичне забезпечення підвищення мотивації персоналу	

сільськогосподарських підприємств	183
3.3. Підвищення ефективності використання людського капіталу сільськогосподарських підприємств через зменшення гендерних диспропорцій	195
Висновки до розділу 3	206
ВИСНОВКИ	209
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	213
ДОДАТКИ	244

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Людський капітал є головним чинником формування економічного успіху будь-якої країни. Саме люди, їх знання, вміння, навички формують можливість створювати багатство країни, визначати її успіх у міжнародній конкуренції, бути привабливою для інших країн та людей. Однак Україна протягом останніх десятиліть є прикладом того, як, розпочавши економічні реформи на початку 90-х рр., не маючи послідовної, прозорої політики при їх проведенні, можна опинитися в ситуації, коли населення вимушене мігрувати до інших країн у пошуках кращих варіантів працевлаштування. Військова агресія РФ ще більш загострила цю проблему. Мільйони українців виїхали за кордон, рятуючись від воєнних дій. У багатьох випадках втрачаючи при цьому можливість повернутись до своїх рідних міст. Їх повернення додому після завершення воєнних дій буде дуже складною проблемою для будь-якого уряду та одним з головних викликів для держави.

Проблема збереження людського капіталу на сільських територіях має більш гострий характер. Вона бере свій початок ще з часів проведення так званої колективізації, коли сільське населення фактично було позбавлене будь-яких прав та працювало майже безкоштовно на державу. Коли штучні перепони до міграції сільського населення були послаблені або зникли, це відразу спричинило його відтік до міст, а в подальшому – за кордон. Унаслідок цього процесу протягом останніх десятиліть чисельність сільського населення значно скоротилася. Саме тому особливого значення набуває розробка заходів із забезпечення ефективності використання людського капіталу сільськогосподарських підприємств.

Дослідження людського капіталу, питань формування та ефективності його використання, створення інституціональних основ мотиваційних механізмів завжди залишаються в центрі уваги вітчизняних та зарубіжних науковців.

Різним аспектам дослідження людського капіталу присвячено праці закордонних учених: Г. Бекера, Д. Бермана, Б. Герхарта, Г. Клаудія, Ч. Ліндсея, Р. Плойхарта, М. Райта, К. Рассела, Т. Шульца та ін. Серед вітчизняних варто відзначити праці В. Антонюка, Г. Бойківської, О. Грішньої О, І. Івашків, А. Колота, Е. Лібанової, В. Лугової, Д. Мельничука, Л. Михайлової, Г. Міщук, Н. Назарова, Г. Назарової, О. Стрижак та ін. Проблемам формування людського капіталу на сільських територіях та розвитку соціальної сфери присвячено роботи О. Бородіної, М. Грицаєнко, Г. Краєвської, І. Прокопи, О. Риковської, В. Рябоконт, Л. Стожок, О. Шпикуляка, О. Шубравської, В. Юрчишина, К. Якуби та ін. Водночас ефективність використання людського капіталу в сучасних сільськогосподарських підприємствах залишається важливим і надзвичайно актуальним питанням, а тому потребує подальших поглиблених досліджень. Зокрема, необхідне обґрунтування і поглиблення теоретичних аспектів сутності людського капіталу, його взаємозв'язку з іншими категоріями, економічними умовами формування людського капіталу, впливу демографічної кризи на ці процеси та визначення раціональних шляхів підвищення ефективності використання людського капіталу сільськогосподарських підприємств.

Зв'язок дисертаційної роботи з науковими програмами, планами і темами. Дисертаційна робота відповідає основним напрямкам наукових досліджень Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця. Окремі результати дисертаційної роботи Севрюкової Є. О. «Забезпечення ефективності використання людського капіталу сільськогосподарських підприємств» є частинами наукового дослідження Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця за темами: «Оптимізація комунікаційних процесів для покращення надання інформаційних та організаційно-комерційних послуг» (номер державної реєстрації 0124U003631), «Оцінка соціально-економічної ефективності діяльності сільськогосподарського підприємства в умовах циркулярної

економіки» (номер державної реєстрації 0124U003965), що підтверджує актуальність і цінність її напрацювань.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертації є обґрунтування теоретичних і практичних рекомендацій щодо забезпечення ефективності використання людського капіталу сільськогосподарських підприємств.

Для досягнення визначеної мети було окреслено такі завдання:

- розкрити генезу економічного змісту категорії «людський капітал», узагальнити й систематизувати взаємозв'язок з іншими економічними категоріями та уточнити її сутність;
- дослідити і систематизувати особливості формування людського капіталу та запропонувати напрями його збереження на сільських територіях;
- визначити сучасні аспекти формування мотиваційного механізму розвитку людського капіталу в умовах цифрових технологій;
- проаналізувати тенденції та особливості економічних умов формування людського капіталу;
- оцінити вплив демографічних тенденцій на динаміку та якість формування людського капіталу;
- проаналізувати особливості формування витрат і доходів сільського населення в умовах цифровізації;
- виявити особливості формування ефективності використання людського капіталу сільськогосподарських підприємств;
- оцінити особливості формування мотивації як фактора підвищення ефективного використання людського капіталу сільськогосподарських підприємств;
- виявити і провести оцінку гендерних особливостей формування рівня оплати праці та соціального захисту персоналу сільськогосподарських підприємств.

Об'єктом дослідження є процес формування та використання людського капіталу сільськогосподарських підприємств.

Предметом дослідження є сукупність теоретико-методичних і практичних аспектів ефективності використання людського капіталу сільськогосподарських підприємств.

Методи дослідження. У процесі вирішення поставлених завдань використовувалися такі методи дослідження: *абстрактно-логічний* (для теоретичного узагальнення чинників і принципів використання людського капіталу); *групування* (під час об'єднання вибірки досліджуваних підприємств у групи за однорідністю класифікаційних ознак для встановлення ефективності використання персоналу, впливу гендерного фактора); *порівняння* (під час зіставлення фактичних даних звітного та попередніх років); *графічний* (для наочного відображення результатів дослідження); *кореляційно-регресійний* (для визначення і кількісної оцінки зв'язків між показниками досліджуваної сукупності підприємств); *t-метод множинного порівняння розбіжностей середніх величин* (для знаходження рівня надійності розбіжностей середніх по різних групах досліджуваної сукупності).

Поставлені завдання вирішено з **використанням пакетів прикладних програм** Microsoft Excel, VOSviewer, Statistica.

Інформаційну базу досліджень склали зведені статистичні дані Державної служби статистики України, Головного управління статистики в Харківській області, статистична звітність сільськогосподарських підприємств Харківської області, матеріали наукометричної бази Web of Science, наукові публікації вітчизняних і зарубіжних учених, періодичні видання, інформаційні ресурси мережі Інтернет, а також власні розрахунки автора.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в подальшому розвитку теоретичних і науково-методичних засад щодо забезпечення ефективності використання людського капіталу сільськогосподарських підприємств.

До основних результатів дослідження, які відображають наукову новизну, розкривають зміст дисертаційного дослідження та виносяться на захист, належать такі положення:

удосконалено:

– систематизацію чинників формування людського капіталу на сільських територіях, що передбачає розподіл за сферами (демографічні, освітні, природно-екологічні, медико-соціальні, соціально-інституційні та економічні) та типами впливу (обмежувальні та стимулюючі). Такий підхід дозволяє більш точно оцінити взаємодію різних чинників, визначити їх пріоритетність для розвитку людського капіталу в аграрних регіонах і розробити ефективні стратегії для подолання обмежень і використання позитивних впливів;

– організаційно-методичне забезпечення підвищення мотивації персоналу сільськогосподарських підприємств, яке поєднує прозору систему винагород, розширення напрямів зайнятості для зменшення сезонних коливань, соціальну підтримку працівників та систему моніторингу, що дозволяє стабілізувати кадровий потенціал та підвищити ефективність використання людського капіталу на сільських територіях;

– методичний підхід до оцінювання впливу гендерного чинника на ефективність використання людського капіталу сільськогосподарських підприємств, унікальність якого полягає у врахуванні взаємозв'язку між рівнем середньої заробітної плати, показниками руху працівників, ефективністю виробництва та рівнем соціального захисту чоловіків і жінок, що дозволяє виявити статистично значущі відмінності в оплаті праці за гендерною ознакою та сформулювати обґрунтовані пропозиції щодо збереження людського капіталу в аграрному секторі;

набули подальшого розвитку:

– понятійно-термінологічний апарат, зокрема, запропоновано уточнення змісту понять «людський капітал сільськогосподарського підприємства», «соціальний капітал» і «трудова потенція», а також визначення їхнього взаємозв'язку, який проявляється в тому, що соціальний капітал визначає якість середовища для реалізації людського капіталу, а трудова потенція – рівень його залучення у виробничі процеси. Це дозволяє забезпечити більш глибоке розуміння механізмів розвитку людського капіталу та інтеграцію

індивідуальних можливостей з метою досягнення стійкого економічного розвитку сільськогосподарських підприємств;

– концептуальний підхід до оцінювання загроз людському капіталу, що базується на поєднанні макроекономічних (динаміка ВВП, аграрне виробництво, доходи домогосподарств) та демографічних показників (скорочення чисельності населення, підвищення смертності серед чоловіків), що дозволяє більш точно визначати зони ризику і розробляти заходи для покращення умов життя та праці на сільських територіях, орієнтуючись на довгостроковий розвиток людського капіталу.

Практичне значення результатів полягає в розробці теоретичних та методичних підходів для практичної оцінки ефективності використання людського капіталу сільськогосподарських підприємств у взаємозв'язку з розвитком сільських територій та впливу механізму мотивації на особливості його формування.

Основні положення дисертації, які мають прикладний характер, знайшли практичне застосування в роботі вітчизняних підприємств і органів державної влади. Рекомендації стосовно впливу галузі тваринництва і структури посівних площ на рівень витрат на оплату праці та формування зайнятості мають практичне значення і можуть бути враховані в процесі операційної діяльності ПСП «Пісківське» (довідка № 356 від 02.12.2024 р.). Рекомендації стосовно залежності між рівнем основної та додаткової заробітної плати в сільськогосподарських підприємствах і пропозиції стосовно оцінки залежності між ефективністю виробництва та рівнем оплати праці в умовах воєнного стану впроваджено в діяльність ФГ «ЗМІЇВСЬКЕ» (довідка № 184 від 07.11.2024 р.). Результати дослідження рівня розвитку людського капіталу, рівня доходу та структури витрат у сільській місцевості порівняно з великими та малими містами розглянуті відділом аналізу АПК та розвитку сільських територій управління фінансового забезпечення, аналізу АПК та розвитку сільських територій Департаменту агропромислового розвитку Чернігівської обласної державної адміністрації і можуть бути використані при розробці відповідних

регіональних програм соціальної підтримки розвитку сільських територій (довідка № 04.01-05/1929 від 06.12.2024 р.). Установлені залежності між величиною оплати праці чоловіків та жінок у сільськогосподарських підприємствах можуть бути використані при плануванні та розробці стратегії мотивації персоналу і проведенні гендерної політики в діяльності ТОВ «Смартекспорт» (довідка № 47 від 27.12.2024 р.).

Отримані здобутки щодо теоретико-методичних уявлень про сутність, чинники та принципи формування людського капіталу, особливості формування мотивації персоналу сільськогосподарських підприємств використовувались у навчальному процесі Харківського національного економічного університету імені Семена Кузнеця (довідка № 24/86-08-90 від 09.12.2024 р.) під час викладання дисципліни «Економіка підприємства» для підготовки бакалаврів за спеціальністю 051 «Економіка».

Особистий внесок здобувача. Дисертаційна робота є самостійним і завершеним науковим дослідженням, усі результати якого отримані безпосередньо автором та знайшли відображення в наукових публікаціях. Особистий внесок автора в роботи, виконані у співавторстві, зазначено в списку основних опублікованих праць за темою дисертації.

Апробація результатів дослідження. Основні положення та висновки, викладені в дисертації, оприлюднені на 17 міжнародних та всеукраїнських науково-практичних конференціях, зокрема: «Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки і практики» (м. Харків, 19 листопада 2021 р.); «Соціоекономіка та менеджмент: стан, тенденції, управлінські рішення» (м. Київ, 11 травня 2022 р.); «Управління розвитком соціально-економічних систем» (м. Харків, 15–16 червня 2022 р.); «Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики» (м. Харків, 25 листопада 2022 р.); «Наукове забезпечення міжнародних економічних відносин та соціально-економічного розвитку в аграрній і суміжних сферах в умовах глобалізації та військового стану в Україні» (м. Полтава, 30 листопада 2022 р.); «Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я» (м. Харків, 17–20

травня 2023 р.); «Управління персоналом у системі менеджменту організацій: тенденції та перспективи розвитку» (м. Львів, 31 травня 2023 р.); «Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики» (м. Одеса, 8 вересня 2023 р.); «Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики» (м. Харків, 24 листопада 2023 р.); «Сучасні виклики та напрями вдосконалення в економічній та технічній наукових сферах» (м. Запоріжжя, 5–6 грудня 2023 р.); «Бізнес-моделі для сталого розвитку: виклики та цифрова трансформація» (м. Харків, 15–16 лютого 2024 р.); «Сталий розвиток складних соціально-економічних систем в умовах сучасних змін та викликів» (м. Івано-Франківськ, 16–17 травня 2024 р.); «Управління персоналом у системі менеджменту організацій: тенденції та перспективи розвитку» (м. Львів, 31 травня 2024 р.); «Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики» (Одеса, 13 вересня 2024 р.); «Agricultural and Food Economics – 2024» (Київ, 19–20 вересня 2024 р.); «Стратегічний менеджмент агропродовольчої сфери в умовах глобалізації економіки: безпека, інновації, лідерство» (м. Полтава, 27 вересня 2024 р.); «Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики» (м. Харків, 22 листопада 2024 р.).

Публікації. Основні положення дисертаційної роботи опубліковано в 22 наукових працях загальним обсягом 8,86 друк. арк., з яких особисто автору належить 5,26 друк. арк. У тому числі 5 статей у наукових фахових виданнях (з них 1 стаття – у виданні, що індексується у міжнародній наукометричній базі Scopus) (до захисту зараховано 3,5 статті), 17 публікацій у матеріалах і збірниках тез доповідей на наукових конференціях.

Структура та обсяг дисертації. Дисертаційна робота складається з анотації, вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Роботу викладено на 260 сторінках машинописного тексту (10,83 авт. арк.). Дисертаційна робота містить 71 рисунок (з них 8 займають 5 повних сторінок), 21 таблиця (з них 2 займають 2 повних сторінки), 5 додатків – на 17 сторінках, список використаних джерел із 274 найменування – на 31 сторінці. Обсяг основного тексту дисертації становить 190 сторінок (7,91 авт. арк.).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

1.1. Сутність категорії «людський капітал» та її змістове зіставлення зі спорідненими категоріями

Військова агресія РФ призвела до величезних втрат для нашої країни. У першу чергу це людські втрати. Багато людей загинуло, мільйони стали біженцями, втратили роботу, призупинили бізнеси. Тільки прямі збитки економіці оцінюють у сотні мільярдів доларів. У 2022 р. валовий внутрішній продукт скоротився майже на 30 %. Однак, попри такі величезні втрати, багато підприємств продовжили свій бізнес, виробляючи необхідну населенню та державі продукцію, створюючи робочі місця, сплачуючи податки.

Сучасний етап розвитку передових країн світу свідчить про те, що кожна конкретна людина в широкому розумінні стає головною метою спрямованості зусиль усіх інститутів суспільства. Щобільше, нинішня реальність у розвинутих країнах світу формує сучасний політичний порядок денний саме під цим кутом. Україна сьогодні має велику кількість проблем як економічного, так і соціально-політичного характеру. Усі ці фактори, безумовно, негативно впливають на спроможності держави формувати відповідний рівень якості людського капіталу.

Слід зазначити, що одним з перших, хто звернув увагу на робочу силу як капітал, був У. Петті [1]. Добре відомий його вислів, що праця є: «...батьком багатства» і що міра вартості останнього має бути включена в оцінку національного багатства. Позиція У. Петті полягала в тому, що фактори, відмінні від землі та населення, важливі для визначення багатства нації. Тому

він вважав, що під час оцінювання національного багатства не слід забувати про фактор вартості праці.

А. Сміт, не використовуючи сам термін «людський капітал», звертав увагу на різницю заробітної плати в різних сферах праці та намагався пояснити ці відмінності особливостями людини [2]. Як зазначає Н. Назаров, «...А. Сміт уперше встановив чітку залежність рівня доходу від навичок, здібностей, знань і умінь, здобутих людиною» [3]. Хоча А. Сміт ніколи не використовував поняття «людський капітал», а замість цього вживав поняття вартості праці [4]. Він писав: «Придбання таких талантів шляхом утримання набувача під час його освіти, навчання чи учнівства завжди потребує реальних витрат, що є капіталом, фіксованим та реалізованим, так би мовити, у його особи». А. Сміт сміливо зарахував до складу капіталу всі набуті й корисні здібності всіх жителів країни. Крім того, він визначав, що робота повинна відшкодовувати працівникові його витрати на освіту за розумний термін, менший, ніж тривалість життя. Вважають, що А. Сміт був прихильником абсолютної конкуренції та економічного егоїзму. Це стосувалося і ринку праці, де окремі індивідууми повинні були пропонувати свої здібності й отримувати за них відповідну винагороду. Однак інші дослідники заперечують таку позицію відомого економіста в цьому питанні [5]. На їхню думку, він вважав спільні дії економічних суб'єктів не тільки можливими, а й вигідними. «Одна людина ніколи не повинна віддавати перевагу собі, надто навіть іншим особам, щоб завдати шкоди чи травми іншій людині, щоб отримати вигоду для себе, хоча користь для одного повинна бути набагато більшою, ніж шкода або травма для іншого» [5].

Позицію Дж. Мілля стосовно людського капіталу було викладено в його головній роботі «Основи політичної економії» [6]. Зокрема, можна навести таку відому цитату автора: «Майстерність, енергія та наполегливість робітників країни такою ж мірою вважаються її багатством, як і їхні інструменти та машини... Саму людину я не розглядаю як багатство. Вона є метою, в ім'я якої існує багатство. Але її набуті здібності, які виступають лише як кошти й

породжені працею, з повною підставою, на мою думку, потрапляють у цю категорію». Фактично проголошується лозунг, який і сьогодні є актуальним для багатьох політичних партій, у першу чергу лівого спрямування, у різних країнах світу: «Людина – це не капітал!». Однак, незважаючи на привабливість наведеного гасла, на нашу думку, він не може бути визнаний таким, який відповідає дійсності.

Науковець І. Фішер у відомій праці «Покупна сила грошей» приділив окрему увагу і питанням, які стосуються людського капіталу [7]. Наведемо його цитату: «Але хоча людські істоти можна розглядати як багатство, людські якості – як спритність, розум і винахідливість не є багатства. Як твердість сталі не є багатством, а лише якість приватного виду багатства – твердої сталі, так і спритність робітника не є багатством, а лише якість іншого приватного виду багатства – вправного робітника. Подібним чином розум не є багатством, але розумна людина – багатство» [7]. В іншій своїй роботі «Senses of Capital» І. Фішер, мабуть, уперше серед економістів використав термін «людський капітал», тим самим відкривши нові двері до нового напрямку досліджень та дискусій [8].

Позицію А. Маршалла стосовно людського капіталу викладено в його фундаментальній праці «Принципи економічної науки». Він, зокрема, зауважував: «Ми можемо визначити особисте багатство таким чином, щоб воно включало всі ті сили, здібності та навички, які безпосередньо служать забезпеченню виробничої ефективності людини поряд з тими різного роду діловими зв'язками та контактами, які ми вже визнали частиною багатства у вузькому розумінні цього терміна» [9].

Сьогодні проблематика людського капіталу саме як капіталу стала класичною в економічній науці. Про це свідчить значне зростання досліджень людського капіталу в усіх економічних виданнях і статтях, виданих NBER [10]. У роботі 1957 р. Р. Солоу, використавши дані з 1909 по 1949 рр., продемонстрував, що так званий залишок становив 87,5 % загального зростання з розрахунку на одну особу [11]. Залишок – це та частина економічного

зростання, яку дослідник не може пояснити збільшенням фізичних продуктивних факторів, таких як капітальний фонд, кількість робітників, години і тижні їхньої роботи. Дослідженнями вітчизняних учених стосовно внеску людського капіталу у формування структури національного багатства встановлено, що в Україні за роки незалежності цей показник зменшився на 10 % – починаючи з 90-х років, коли він дорівнював 57 %, до 47 % у 2019 р. [12].

Крім того, є позиція яка стверджує, «...що поняття капіталу є похідним від людського капіталу, оскільки завдяки знанням, умінням, здібностям людини створюється капітал взагалі» [13]. Семен Кузнець також вважав, що «...для вивчення економічного зростання протягом тривалих періодів і серед дуже різних суспільств – концепцію капіталу та формування капіталу слід розширити, щоб включити інвестиції в охорону здоров'я, освіту та навчання самого населення, тобто інвестиції в людських істотах» [14]. Світовий банк, Всесвітній економічний форум та ООН публікують у своїх щорічних звітах індекс людського розвитку для кожної країни, який, на нашу думку, є найбільш прийнятним методом оцінки людського капіталу та говорить про людський капітал як про важливу економічну категорію та основний рушій економічного зростання [15]. Тобто людський капітал є базовим для розвитку всієї економіки. Цей висновок, безумовно, є логічним та таким, який підтверджується практикою передових країн світу, які дуже часто при обмежених природних ресурсах мають дуже високий рівень розвитку економіки та, відповідно, рівень життя населення.

На думку Д. Мельничука, для виникнення та виокремлення із загальної сукупності соціально-економічних феноменів поняття людського капіталу були потрібні специфічні передумови. З погляду науковця, це в першу чергу розвиток науково-інформаційної сфери, значне підвищення наукомісткості виробництв, що вплинуло на вартість і тривалість освітнього процесу, та цілковита залежність власників засобів виробництва від носіїв прогресивних знань і професійних навичок [16].

Поняття «людський капітал» увійшло в науку на початку 60-х рр. XX ст. і пов'язане з іменами американських учених-економістів Т. Шульца, Г. Беккера [17]. Зокрема, Т. Шульц, ще 1961 р. у статті «Інвестиції в людський капітал» фактично відкрив «зелене світло» цьому терміну [18]. Він відзначав, що люди здобувають корисні навички та знання, які є формою капіталу. Цей капітал значною мірою є продуктом цілеспрямованих інвестицій і набагато швидшими темпами, ніж звичайний капітал. Саме людський капітал є найбільш визначальною рисою передових економічних систем. Доказом цього є значно вищі темпи зростання національного виробництва порівняно зі збільшенням землі, людино-годин і фізичного відтворюваного капіталу. Крім того, Т. Шульц наголошував, що нездатність розглядати людські ресурси як форму капіталу, як продукт інвестицій сприяла збереженню класичного уявлення про працю.

Концепція людського капіталу Шульца зводиться до таких тверджень:

- людський капітал є додатковим джерелом доходу, яке створюється на основі знань, умінь і навичок;
- освіта є формою капіталу, яка є важливим фактором забезпечення економічного зростання, і водночас – окремим джерелом економічного зростання поза інституційним середовищем;
- освітній капітал є невід'ємною частиною людського капіталу;
- освіта як капітал є засобом майбутнього доходу та задоволення;
- щоб підвищити якість робочої сили, необхідно інвестувати в освіту й охорону здоров'я;
- інвестиції в освіту є важливою передумовою подальшого економічного зростання.

Таким чином, головним елементом людського капіталу автор вважає освіту. Саме вона формує ті розбіжності, які надалі будуть визначати його якість. Однак не всі економісти погоджуються з такою позицією.

Розглянемо основні концептуальні позиції стосовно визначення поняття «людський капітал» (табл. 1.1). Оскільки інвестиції в людину сприяють підвищенню її здібностей та продуктивності праці, Л. Михайлова відзначає:

«...чим вищим є людський капітал, виражений рівнем освіти, кваліфікації, знань, досвіду, тим більші потенційні можливості людини до продуктивної високоякісної праці, яка, відповідно, краще винагороджується» [28].

Таблиця 1.1

**Узагальнення та визначення поняття «людський капітал»
в економічній літературі**

Автор	Визначення	Ключові слова
Г. Беккер	«...знання, інформацію, ідеї, навички та здоров'я людей» [19]	вік, заробіток, багатство, людський капітал, освіта
Р. Кофф, Д. Кришинський	«...запас знань, навичок і здібностей індивіда» [20]	ринки стратегічних факторів; управління знаннями; ресурсорієнтована теорія; стратегічне управління людськими ресурсами
Т. Крук та ін	«...означає знання, навички та здібності KSAO (знання, уміння, навички), втілені в людях» [21]	людський капітал, результативність, теорія на основі ресурсів, мета-аналіз
М. Гуселід, Дж. Сьюзен, Ш. Рендалл	«...колективні знання та навички працівників» [22]	людські ресурси, компетенції, виробництво, фактори успіху, продуктивність
Д. Сомая, І. Вільямсон, Н. Лорінкова	«...як сукупні знання, навички, талант і ноу-хау співробітників фірми» [23]	мобільність працівників, продуктивність фірми, соціальний капітал, людські активи
М. Юндт, С. Снелл	«...це просто знання окремих працівників, навички та досвід» [24]	людські ресурси, конфігурація, інтелектуальний капітал, організаційна ефективність
К. Голдін	«Людський капітал – це запас навичок, якими володіє робоча сила» [25]	людський капітал, продуктивність, освіта, здоров'я, економічне зростання
О. Грішнова	«Сформований і розвинений у результаті інвестицій і нагромаджений людиною певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в певній сфері економічної діяльності, сприяє підвищенню продуктивності праці і завдяки цьому впливає на зростання доходів свого власника, прибутку підприємства та національного доходу» [26]	трудовий потенціал, людський капітал, ринок праці, соціальне партнерство, соціально-трудові відносини, якість трудового життя

Продовження таблиці 1.1

Автор	Визначення	Ключові слова
Д. Мельничук	«...економічний актив, що формується в результаті інвестицій шляхом набуття знань та доцільної видозміни продуктивних спроможностей індивіда (трудового колективу, суспільства в цілому) та є формою представлення останніх в ході трудової діяльності, яка забезпечує певний дохід учасникам інвестиційно-виробничого процесу [16]	людський капітал, демографічна ситуація, ринок освітніх послуг, витрати населення
Л. Михайлова	«...це капітал, що сформований людиною також завдяки її освітньому рівню, кваліфікації, знанням та який може давати віддачу» [27]	людський капітал, кадрове забезпечення, соціальна сфера, ефективність управління, продуктивністю праці
Ю. Бен-Порат	«...це фонд, функція якого полягає в наданні трудових послуг із загальноприйнятими одиницями виміру. Проте можливості людини як капіталу суттєво відрізняються від фізичних властивостей машини чи виробничої лінії, оскільки капітал втілюється в людині і є дуже специфічний» [28]	людський капітал, життєвий цикл, модель, заробітна плата, інвестиції
В. Лугова, Б. Маков	«...людський капітал як сукупність знань, навичок, досвіду, фізичного та психічного здоров'я, соціальних зв'язків, відносин довіри та норм, які сприяють співпраці між людьми» [29]	людський капітал, відновлення людського капіталу, післявоєнне відновлення
В. Антонюк	«Людський капітал – це задіяні в економіці країни (регіону, громади, фірми) людські активи, які складаються із фізичних, інтелектуальних, професіональних, мотиваційних складових зайнятого населення» [30]	людський капітал, інноваційний розвиток, формування людського капіталу
С. Натрошвілі, Т. Бабіна	«...це інтенсивний продуктивний чинник економічного розвитку, розвитку суспільства та сім'ї, що включає освічену частину трудових ресурсів, знання, інструментарій інтелектуальної та управлінської праці, довкілля та трудової діяльності, що забезпечують ефективне та раціональне функціонування людського капіталу як продуктивного фактора розвитку» [31]	людський капітал, додана вартість, інтелектуальна рента, теорія економічного розвитку, теорія економічного вимірювання

Джерело: узагальнено дисертантом.

Таким чином, найчастіше людський капітал пов'язують з можливостями людей трансформувати свої знання, вміння, здоров'я у відповідний рівень доходу. Однак це складний процес. Зокрема, Д. Аджемоглу та Д. Робінсон вважають, що головну роль тут відіграють інститути [32]. На прикладі країн Африки вони доводять, що бідність цих країн великою мірою пояснюється їхніми політичними та економічними інститутами. Через це громадяни не мають стимулу заощаджувати й інвестувати. Це автоматично звужує попит на робочу силу та, відповідно, ціну на неї. Г. Беккер також підкреслював важливість інвестицій саме в людину. З його погляду, оскільки заробіток становить валову віддачу від людського капіталу, деякі люди можуть заробляти більше, ніж інші, просто тому, що вони більше інвестують у себе [33]. Відповідно, повинен існувати мотиваційний механізм, який буде змушувати людей це робити.

Водночас Л. Любохинець виділяє чотири концептуальних моменти, які характеризують сутність конкурентоспроможності людського капіталу. Вони полягають у такому:

- потреба в робочій силі в найзагальнішому вигляді визначається потребою роботодавців у праці, необхідністю задоволення ринкових потреб у товарах і послугах;
- категорія «людський капітал» виражає відносини з активізації економічного ресурсу «праця» з метою отримання доходу, прибутку;
- обсяг і структура людського капіталу мають відповідати кількості та якості праці;
- інвестиції в людський капітал визначають довгостроковий вплив на виробничо-комерційний процес, і їх віддача розподіляється на той час, протягом якого працівники зайняті виконанням доцільної діяльності [34].

Крім того, Д. Аджемоглу та Д. Робінсон окремо підкреслюють, що історично жодне суспільство не мало інститутів, необхідних для сучасної економіки. Однак так чи інакше вони були створені. При цьому саме від якості таких інститутів і залежали рівень та якість економічного зростання [35]. Тобто

позиція авторів була: спочатку інститути, а потім економічне зростання [36]. І саме в цьому полягає головна проблема в Україні протягом усіх років незалежності. Чому це важливо для формування саме людського капіталу? Справа в тому, що кожна людина повинна мати можливість трансформувати свої знання та вміння в суспільстві. Без відповідних інститутів це зробити майже неможливо. Дослідник Д. Аджемоглу наголошував, що без прав власності люди не матимуть стимулу до інвестування в людський капітал. Науковець О. Стрижак також вважає, що «...теорія людського капіталу акцентує увагу на необхідності інвестування в людину та розвиток її здібностей для забезпечення основи стійкого економічного зростання» [37]. Схожу позицію має і Л. Михайлова, на думку якої «поняття людського капіталу означає не лише усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі, а й визнання необхідності інвестування в людину» [27]. Сьогодні вважається цілком прийнятним, що людина повинна інвестувати в освіту все життя. Зокрема, О. Риковська підкреслює, що система освіти дорослих є частиною системи освіти протягом життя (безперервної освіти) і чинником розвитку та якісного удосконалення людського капіталу [38]. Дослідник Г. Беккер виділяє три основні форми знання: загальні знання, конкретні знання та інші види знань [39]. Ф. Піл та К. Леана оцінювали вплив вчителя на якість формування людського капіталу [40].

Науковець Ч. Ліндсей відзначав, що правильною мірою віддачі від інвестицій у людський капітал є ефект багатства від збільшення заробітної плати [41]. Також було зроблено висновок, що показник «різниці в доходах» працівників містить різницю, зумовлену саме розміром інвестицій. Г. Беккер та інші вчені також аналізували інвестиції в людський капітал, але під іншим кутом [42]. Вони дійшли висновку, що суспільства з обмеженим людським капіталом обирають великі сім'ї та мало інвестують у кожного члена; ті, хто має багатий людський капітал, роблять навпаки. Прикладом цього є багато країн, що розвиваються. Україна за рівнем своїх доходів також потрапляє до цієї групи країн, але відрізняється тим, що рівень народжуваності в Україні

один з найменших у світі. Також підкреслюється необхідність проведення оптимальної податкової політики стосовно інвестицій в людський капітал [43]. При цьому важливим є зменшення оподаткування з віком, що дасть змогу підтримувати відповідний рівень людського капіталу.

Сучасний етап розвитку передових країн світу свідчить про те, що кожна конкретна людина в широкому розумінні стає головною метою спрямованості зусиль всіх інститутів суспільства. До того ж реальність у розвинутих країнах світу формує сучасний політичний порядок денний саме під цим кутом. Україна сьогодні має велику кількість проблем як економічного, так і соціально-політичного характеру. Усі ці фактори, безумовно, негативно впливають на спроможності держави формувати відповідний рівень якості людського капіталу. Одним з таких факторів є рівень освіти населення та можливості щодо реалізації отриманих знань з погляду формування відповідної якості життя.

Крім того, економічні інституції також важливі, оскільки вони допомагають розподіляти ресурси для найбільш ефективного їх використання, вони визначають, хто отримує прибутки, доходи та залишкові права контролю. Кінцевий висновок Д. Аджемоглу був такий: «Суспільства з економічними інститутами, які сприяють і заохочують накопичення факторів, інновацій та ефективності розподілу ресурсів – процвітатимуть» [44]. Приклади країн, які за відносно короткий проміжок часу суттєво розійшлися за рівнем економічного розвитку та, відповідно, якістю життя, дає нам сама історія. Наприклад, економічний розвиток Південної та Північної Кореї, НДР та ФРН, Австрії та Угорщини. Усі ці країни колись починали, маючи майже однакові умови, а інколи ситуація в одній з них (Південна Корея) була навіть гіршою, ніж у другій (Північна Корея). Однак з часом розрив у рівні доходів населення зазначених країн набув дуже значних розмірів. Через це уряд НДР навіть змушений був будувати відому берлінську стіну, щоб зупинити відтік кадрів до ФРН. Люди відчували, що їх потенціал не реалізується в їхній країні та були вимушені шукати кращі варіанти його реалізації.

У цьому випадку мова йде про терміни, які дуже часто використовуються в економічній науці, – «людський потенціал» і «трудовий потенціал». Автори колективної монографії визначають людський потенціал як «...нагромаджений сільським населенням запас фізичного і морального здоров'я, професійної компетентності, творчої, підприємницької та громадянської активності, що реалізується у процесі діяльності» [45]. Це визначення майже повністю збігається з визначеннями, наведеними вище, стосовно поняття людського капіталу. Інші автори колективної монографії дуже чітко проводять межу між поняттями «людський потенціал» та «людський капітал». Вони відзначають: «Розрізняючи поняття «людський потенціал» та «людський капітал», можна стверджувати, що потенціал – це те, чим потенційно володіє структура (регіон, держава), а людський капітал – це те, що справді використовують у господарських процесах» [46].

Також вживають термін «трудовий потенціал». Його трактує як «...спроможність останніх (трудового колективу, окремої людини) розв'язувати широкий спектр економічних завдань за умов наявності необхідних технологій, а також матеріальних та фінансових ресурсів» [47]. При цьому автор стверджує, що «...категорія «людський капітал» має іншу природу, вона є політекономічною, адже свідчить про характер та закономірності розподілу суспільного продукту між різними верствами населення, про статус та роль окремих соціальних прошарків, перспективи покращення рівня та якості життя працівників та їхніх сімей» [47]. На нашу думку, це помилкова позиція. Розподіл суспільних благ повинен відбуватися в будь-якому випадку, з урахуванням знань та вмінь, а не визначень понять. Як підкреслює М. Кім, за умов ринкової економіки поняття «трудовий потенціал» та «людський капітал» можна вважати синонімами. На його думку, «людський капітал» є характеристикою трудового потенціалу, що притаманна сучасним етапам розвитку ринкової економіки нашої країни [48]. Водночас І. Джаїн дає визначення трудового потенціалу як «...сукупної здібності економічно активного населення даної території забезпечити виробництво споживчих

вартостей, які відповідають потребам суспільства на даному етапі його розвитку в конкретних соціально-економічних та науково-технічних умовах» [49]. На нашу думку, у наведеному визначенні жодним чином не йдеться про вартість і ефективність використання людської праці.

Науковець С. Харабуг вважає, що трудовий потенціал – «...це складна економічна система функціональних відносин між елементами реального і потенційного рівня розвитку системи, що відбиває її готовність у певний час мобілізувати трудові ресурсні можливості для досягнення поставлених цілей з максимальною ефективністю в процесі оптимальної взаємодії із зовнішнім середовищем» [50]. Інші дослідники використовують термін «трудова потенція» як потенційну можливість реалізувати себе на виробництві [51]. До того ж М. Вуйченко, аналізуючи термін «трудова потенція», підкреслює, що «...в умовах воєнного стану ми вважаємо збереження й захист соціально-трудова норм у сфері праці та максимально можливу підтримку трудового потенціалу України ... вкрай необхідним для відбудови нашої держави у післявоєнний період» [52]. Д. Мельничук зауважує, що «...під трудовим потенціалом людини пропонується розуміти характеристику працездатності, рівня інтелектуального та професійного розвитку, ознаку відповідності знань та трудових навичок складності завдання та вимогам навколишнього соціального і виробничого середовища» [53].

Автори іншого видання в цьому контексті використовують термін «людський потенціал». Їх позиція така: «Якщо економіка України не зазнає системного регуляційного впливу в бік прогресивного економічного зростання, то подальших втрат людського потенціалу і поширення соціальної ексклюзії в суспільстві не уникнути» [54]. На наш погляд, у цій редакції було краще використовувати термін «людський капітал». Відтак постає питання: у чому тоді різниця між категоріями «трудова потенція» та «людський капітал»?

Однак перш ніж відповісти на це питання, необхідно більш детально зупинитися на особливостях поняття «людський капітал» та процесу його формування. Позиція О. Грішної в цьому контексті така: «...категорія

людський капітал передбачає, що продуктивні здібності людини є її невід'ємним особистим надбанням і набувають форми капіталу внаслідок тривалого історичного розвитку суспільних відносин з приводу використання цих здібностей лише в певних умовах розвинутої ринкової економіки на сучасному етапі розвитку цивілізації» [55]. Крім того, авторка також окремо підкреслює, що можлива ситуація, коли виникає фіктивна форма людського капіталу. Зокрема, подібна ситуація може виникати за умов неможливості продуктивного використання наявного людського капіталу, сформованого в системі освіти й асиметрії в соціально-трудовій сфері [56]. Також важливою умовою виникнення людського капіталу є перехід суспільства до постіндустріального етапу розвитку. Саме такої думки дотримується Д. Белл. Він вважає, що в новій економіці може бути домінування в складі робочої сили професійного й технічного класу, що фактично є революцією у класовій структурі суспільства [57].

Водночас Д. Мельничук підкреслює, що «...формування людського капіталу – це динамічний процес, що не обмежується у часі та залежить від багатьох факторів. На макроекономічному рівні мова йде про демографічну політику, освітню і кваліфікаційну підготовку, соціальні та екологічні аспекти. На мікроекономічному рівні до складових формування людського капіталу слід віднести інвестування професійного розвитку працівників на підприємствах, кадрову політику, наявність та досконалість мотиваційного апарату тощо» [53]. До економічних факторів формування людського капіталу відносять номінальні й реальні доходи, розподіл населення за рівнем доходів, купівельну спроможність, рівень інфляції, економічну стабільність. Серед організаційно-економічних факторів важливе місце займають кредитно-фінансовий механізм, система мотивування праці, рівень спеціалізації виробництва, податкова система. Екологічна складова формування людського капіталу розглядається у загальному екологічному стані природи, якості питної води та продуктів харчування, природно-кліматичних умовах та санітарно-гігієнічних умовах праці. Сукупність великого числа різноманітних факторів сприяє формуванню

людського капіталу, який, своєю чергою, є запорукою успішної діяльності підприємства. Характерна перевага людського капіталу над фізичним полягає у можливості його постійного оновлення і вдосконалення. Теорія людського капіталу довела, що інвестування в людину – це не споживчі витрати, а капіталовкладення в довгострокову перспективу.

Людський капітал означає не лише усвідомлення вирішальної ролі людини в економічній системі, а й визнання необхідності інвестування в людину. Оскільки інвестиції в людину сприяють підвищенню її здібностей та продуктивності праці, Л. Михайлова відзначає, що людський капітал – «...це капітал, що сформований людиною також завдяки її освітньому рівню, кваліфікації, знанням та який може давати віддачу. Людський капітал містить також і природжені (фізичні, інтелектуальні) здібності й таланти, які і є підставою для його накопичення і розвитку. Тобто чим вищим є людський капітал, виражений рівнем освіти, кваліфікації, знань, досвіду, тим більші потенційні можливості людини до продуктивної високоякісної праці, яка, відповідно, краще винагороджується» [27].

З огляду на викладені принципи, вважаємо за необхідне виділити етапи формування людського капіталу. За основу було взято етапи, які виділено в роботі Р. Плойхарта [58]. Перший етап, який впливає на формування людського капіталу, – це індивідуальні розбіжності самих індивідуумів (рис. 1.1). Передусім вони пов'язані з різними рівнем знань та вміннями, які має кожен індивід. Також важливим є рівень комунікацій та здоров'я. Усі ці компоненти оцінюються та враховуються як відповідні характеристики людини, які надалі повинні бути відповідним чином оцінені. Саме їх оцінка ринком і формує вартість робочої сили, тобто відбувається її трансформація в людський капітал. На основі цього маємо позицію, що термін «трудовий потенціал», фактично є відображенням потенційної можливості індивідуумів трансформувати свої здібності в людський капітал, тобто бути оціненими ринком. Саме тут починають працювати інститути, які формують відповідний рівень оцінки особистих властивостей кожної людини.

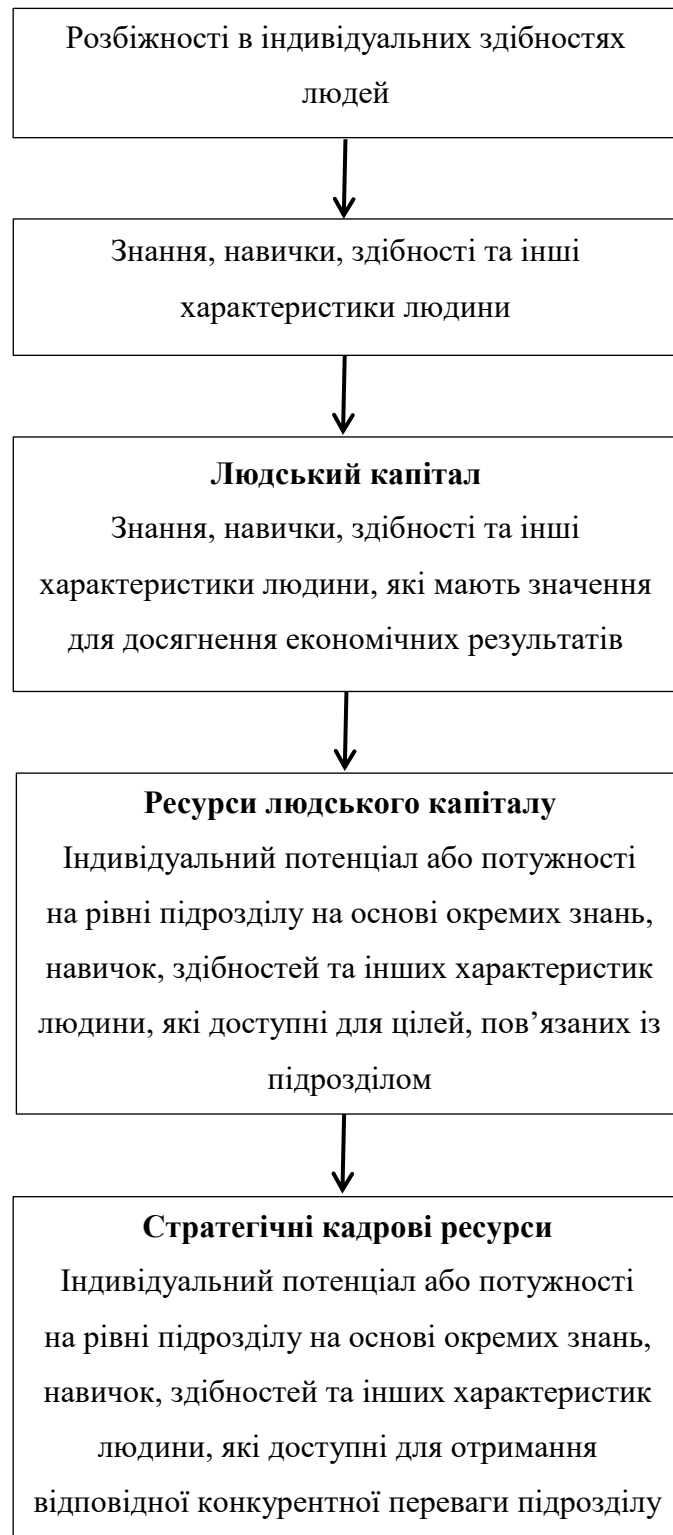


Рис. 1.1. Етапи формування людського капіталу в бізнесі

Джерело: узагальнено дисертантом.

Чим ефективніші та прозоріші наведені інститути, тим більша ціна людського капіталу. Це складний механізм. З одного боку, він змушує людей

інвестувати кошти у свої знання, а з другого – дає реальний механізм до оцінки цих інвестицій. Саме в цих ділянках Україна має значні проблеми з формуванням людського капіталу. Ці проблеми мають значну історію і пов'язані ще з періодом радянських часів. Сьогодні також багато працівників, у першу чергу бюджетних установ, мають рівень заробітної плати суттєво менший, ніж працівники комерційних організацій. Це нівелює головний принцип формування людського капіталу – справедлива винагорода за відповідний рівень знань та умінь. Крім того, існує ще й територіальна диференціація в оплаті праці. Мешканці Києва, як правило, отримують вищу оплату праці за ту ж саму роботу, ніж мешканці інших регіонів.

На наступному етапі відбувається формування ресурсу людського капіталу. Цей ресурс формується вже на рівні окремого підприємства або підрозділу. Він повинен оптимально узгоджувати знання та вміння окремих працівників через їх поєднання та синергію. Це також складна проблема, яка охоплює як професійні знання, так і фактори мотивації, психологічний клімат в організації. Підкреслюється, що психоемоційний стан є однією з важливих компонент людського капіталу [59]. Г. Бойківська також виділяє поняття «емоційна компетентність», яке тісно пов'язане із психоемоційним станом людини [60]. Р. Плойхарт та інші зосереджувалися на рисах особистості як важливому аспекті людського капіталу. Автори зібрали індивідуальні дані про особистісні риси (емоційну стабільність, сумлінність, приємність) і об'єднали їх на рівні організації для проведення багаторівневого дослідження [61]. Схожим чином науковці провели багаторівневе дослідження людського капіталу в організаціях роздрібної торгівлі [62].

Нарешті, останній етап містить формування стратегічних кадрових ресурсів людського капіталу. На наш погляд, далеко не всі компанії можуть опинитися на цьому етапі, тому що він формується в разі наявності у відповідної команди знань та умінь, які кращі, ніж у конкурентів. Це дає змогу бачення стратегічних питань та шляхів розвитку. У світі дуже багато прикладів, коли відомі компанії зазначали крах через помилкові стратегічні рішення

менеджменту або постійну плинність кадрів, неможливість правильно мотивувати працівників. Серед них є і багато прикладів українських компаній.

Слід зазначити, що Р. Плойхарт також дає визначення організаційного людського капіталу і тлумачить його як «...ресурс на рівні одиниці, який створюється внаслідок появи індивідуальних KSAO, і представляє модель «виходу», яка пояснює, як кількість індивідів зі специфічним людським капіталом можна об'єднати таким чином, щоб на рівні одиниці з'явився «ресурс людського капіталу»» [63].

Аналізуючи співвідношення категорій «трудовий потенціал» та «людський капітал», зауважимо, що, на нашу думку, їх взаємозв'язок повинен бути таким: знання, вміння, здоров'я людини є базовими факторами, які будуть оцінені на ринку та сформують величину її капіталу. Однак через обставини, пов'язані з макросередовищем, або обставини особистого характеру, вони можуть бути відповідним чином оцінені ринком. Стосовно обмежень через оцінку макроекономічних або політичних факторів зазначимо: у разі, якщо в країні трапляється несприятлива ситуація для ведення бізнесу, то це означатиме також низький рівень інвестування та, відповідно, низький попит на працівників. Тож потенційні претенденти на робочі місця не матимуть змоги отримати відповідну винагороду за свої особисті якості. Як відмічено вище, значною мірою це може бути пов'язано з наявними інститутами в суспільстві, або з поточною кризою в економіці. В останньому випадку падає попит на працівників, однак, як правило, це триває обмежений період часу. Якщо багато претендентів не зможуть знайти себе на ринку через такі обставини, то це може спровокувати міграцію населення за кордон. Саме це і відбувалось та відбувається зараз в Україні. Відсутність можливості реалізувати свої знання та вміння всередині країни змушує мільйони українців шукати роботу за кордоном, де рівень оплати праці суттєво вищий. Слід підкреслити, що ми не маємо на увазі міграцію, яка виникла через військову агресію РФ. Ще до початку війни, за експертними оцінками, до п'яти мільйонів українців на постійній основі працювало в країнах ЄС.

Причини особистого характеру можуть бути пов'язані зі складністю характеру, недостатнім рівнем знань або так званім фіктивним характером освіти. Остання ситуація пов'язана з тим, що претендент, маючи диплом того чи іншого рівня, повинен володіти відповідними знаннями. Однак дуже часто це не підтверджується, що породжує так званий фіктивний людський капітал. Фактично це означає, що людина або держава інвестувала капітал в освіту, яка не може бути реалізована на ринку.

Повертаючись до питання про співвідношення категорій «трудоий потенціал» та «людський капітал», вважаємо за необхідне розпочати з викладення власного бачення трактування їх дефініції. У такому випадку доречно пригадати цитату Р. Декарта: «Визначте значущість слів, і ви врятуєте людство від половини його помилок» [64]. Особливе значення це має тоді, коли певні терміни набули статусу понять науки, а тим більше – наукових категорій [65].

З урахуванням цього ми визначаємо людський капітал як накопичений людиною відповідний рівень знань, умінь, навичок, комунікацій, здоров'я в процесі здійснення виробничої діяльності, який дозволяє їй самореалізуватись у суспільстві та мати відповідний рівень доходу. У цьому випадку слід звернути увагу на те, що знання та вміння конкретного індивідуума повинні бути визнані на ринку праці і відповідним чином оцінені. Цей процес і породжує категорію «людський капітал». Що стосується поняття людський капітал сільськогосподарського підприємства, при визначенні цього поняття необхідно враховувати галузевий аспект, отже будемо його тлумачити як інтегральну характеристику працівника сільськогосподарської сфери, що включає як традиційні компоненти (знання, вміння, навички, здоров'я), так і специфічні здібності до взаємодії з живою природою, що є визначальною умовою ефективної діяльності в аграрному секторі. Такий підхід дає змогу враховувати біоцентричний контекст виробництва, що є характерним саме для сільського господарства, та враховує екологічну чутливість праці.

Водночас у понятті «трудовий потенціал» акцент зроблено на потенційній можливості людей, використовуючи свої знання та вміння, долучатися до створення суспільної вартості. Таким чином його будемо тлумачити як біопсихофізичну, соціальну і професійну здатність працівника до участі у процесі праці з урахуванням фізичних можливостей, рівня знань, навичок, мотивації. Тобто особливістю саме трудового потенціалу є те, що певні люди, маючи ті чи інші знання й уміння, можуть бути залучені до виробничого процесу. При цьому питання про те, на яких саме умовах вони будуть залучені, є центральним.

Як добре відомо з історії, у радянських колгоспах кількість залученого до виробництва населення становила десятки мільйонів. При цьому їхня праця була майже безоплатною. Люди отримували в кінці року продукцію за так звані трудовні. Вона була незнаною, якщо перевести її у грошову форму. Чи можна стверджувати, що ці люди водночас належали до категорій «трудовий потенціал» та «людський капітал»? На наш погляд, їх треба розглядати саме як трудовий потенціал суспільства. Людський капітал передбачає відповідну «угоду» між працівником та підприємством. Ця угода повинна базуватися на відповідному рівні оцінювання знань та вмінь людини. Якщо цей процес не відбувається, то людина фактично залишається в категорії «трудовий потенціал». Навіть у західних компаніях може виникати ситуація, коли спрацьовують ізоляційні механізми, пов'язані з людським капіталом, що виникають через своєрідні атрибути кадрового потенціалу цієї фірми [20].

У такому випадку можливо два подальших варіанти розвитку ситуації. У першому відбувається поступова втрата професійних знань та вмінь через те, що людина не працює за своїм фахом або взагалі не працює. У другому варіанті відбувається внутрішня або зовнішня міграція цієї людини до територій чи країн, де її знання та вміння можуть бути оцінені на відповідному рівні. Можлива також ситуація, коли працівники, які вже перебували в категорії «людський капітал», переходять у категорію «трудові ресурси». Це трапляється, наприклад, під час економічної кризи, коли відбувається масове

скорочення персоналу в бізнесі. Відтак люди, які звільняються, переходять фактично до іншої категорії. До того ж подібна ситуація може мати довгостроковий характер, коли економіка країни довгий період перебуває в рецесії. Прикладом можуть слугувати країни Латинської Америки. На початку XX ст. рівень життя в таких країнах, як Уругвай та Аргентина, був на рівні європейських країн. Однак відсутність якісних інститутів, помилкова економічна політика створили суттєвий розрив у рівні життя населення в них у 70-ті рр. минулого століття. Надалі цей розрив тільки збільшувався. Схематично цей зв'язок показано на рис. 1.2.

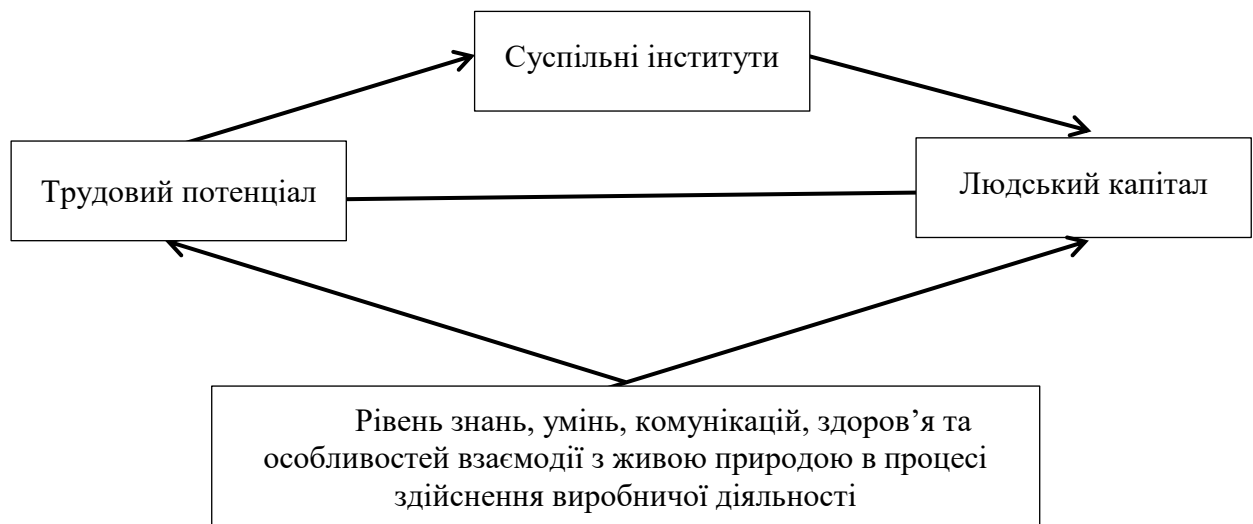


Рис. 1.2. Взаємозв'язок категорії «трудові ресурси» та «людський капітал»

Джерело: розроблено дисертантом.

Вважаємо також доречним ввести окремий показник, який би можна було умовно назвати рівнем використання людського капіталу. Його слід розраховувати за формулою:

$$РВЛ = \frac{ТП}{ЛК}, \quad (1)$$

де РВЛ – рівень використання людського капіталу;

ТП – трудовий потенціал;

ЛК – людський капітал.

Економічний зміст запропонованого показника полягає в такому: якщо в суспільстві величина цього показника менша від 1, то це означає, що вартість трудового потенціалу менша за вартість людського капіталу. У цій ситуації ми маємо варіант, коли переважна більшість людей працевлаштована і відповідним чином задоволена умовами виплат за свої знання та вміння. У випадку, якщо величина цього показника більше від 1, то це означає, що оцінювальна вартість трудових ресурсів перевищує вартість людського капіталу. Це може бути, по-перше, коли частина людей перебуває в статусі безробітного. Однак, ця частина, за нормальних умов, не повинна перевищувати 5 % від кількості населення працездатного віку. Якщо цей відсоток більший, то так чи інакше він може вплинути на значення рівня використання трудового потенціалу. Справа в тому, що частина людей, яка не може знайти роботу протягом тривалого часу, фактично випадає з людського капіталу, але водночас вона входить до трудового потенціалу. Крім того, якщо величина трудового потенціалу перевищує величину людського капіталу, то це може свідчити про несприйняття ринком населення працездатного віку. Роботодавці не можуть їм платити ті кошти, на які вони розраховують. За цих обставин може виникати міграція населення для пошуків умов роботи, які будуть задовольняти очікування працівників. Це наша гіпотеза стосовно трактування запропонованого показника.

Ураховуючи методику визначення рівня використання людського капіталу, зауважимо, що дуже важливою є правильна оцінка трудового потенціалу та людського капіталу. Це складне завдання, яке вимагає наявності перевіреної статистичної інформації. Щодо аналізу методичних підходів до оцінки трудового потенціалу слід зазначити, що вони викладені авторами і стосуються оцінювання і на рівні підприємства і на макrorівні [66, 67, 68, 69].

Більш поширеною є практика оцінки людського капіталу. У такому випадку слід зазначити, що цей індекс людського розвитку розраховується Світовим банком [70] і включає вимірювання різних параметрів людського капіталу: здоров'я та якості шкільного навчання [71]. Якщо розглядати

конкретну методику визначення цього індексу, то необхідно вказати, що він базується на таких показниках:

- державні витрати на охорону здоров'я (% ВВП);
- частка населення, яке витрачає понад 10 % споживання чи доходу домогосподарства на витрати на охорону здоров'я з власної кишені (%);
- державні витрати на освіту (% ВВП);
- загальні витрати на соціальну допомогу (% ВВП);
- державні доходи (% ВВП);
- частка дітей наприкінці початкової школи нижче мінімального рівня навичок читання з поправкою на дітей, які не відвідують школу (%);
- зарахування до школи, дошкільний (%);
- зарахування до середньої школи (% від загальної кількості);
- підлітки, які не відвідують школу, дівчата (%);
- зарахування до середньої школи (%);
- імовірність смерті у віці від 30 до 70 років від серцево-судинних захворювань, раку, діабету або хронічних респіраторних захворювань (%);
- поширеність ожиріння серед дорослих (%);
- підвищений артеріальний тиск (%);
- поширеність діабету (%);
- поширеність куріння (%) (вік 15+);
- поширеність куріння, чоловіки (% дорослих);
- коефіцієнт народжуваності серед підлітків (народжень на 1000 жінок віком 15–19 років);
- поширеність контрацепції (% жінок віком 15–49 років);
- коефіцієнт материнської смертності (змодельована оцінка на 100 000 народжених);
- індекс покриття медичними послугами;
- охоплення програмами соціального захисту в найбільш бідному квінтілі (% населення);

- адекватність програм соціального захисту в найбільш біднішому квінтілі (% від загального добробуту домогосподарств-бенефіціарів);
- частка молоді, яка не навчається, не працює чи не навчається, всього (% молодого населення);
- повнота реєстрації народження (%);
- рівень участі в робочій силі, жінки (% жіночого населення віком від 15 років);
- безробіття, загальна кількість молоді (% від загальної кількості робочої сили у віці 15–24 роки);
- люди, які користуються принаймні основними послугами питної води (% населення);
- доступ до електроенергії (% населення);
- смертність від ДТП (на 100 тис. осіб);
- особи, які користуються Інтернетом (% населення);
- люди, які практикують відкриту дефекацію (% населення);
- населення, яке піддається впливу забрудненого повітря на рівні, що перевищують рекомендоване ВОЗ (% від загальної кількості) [76].

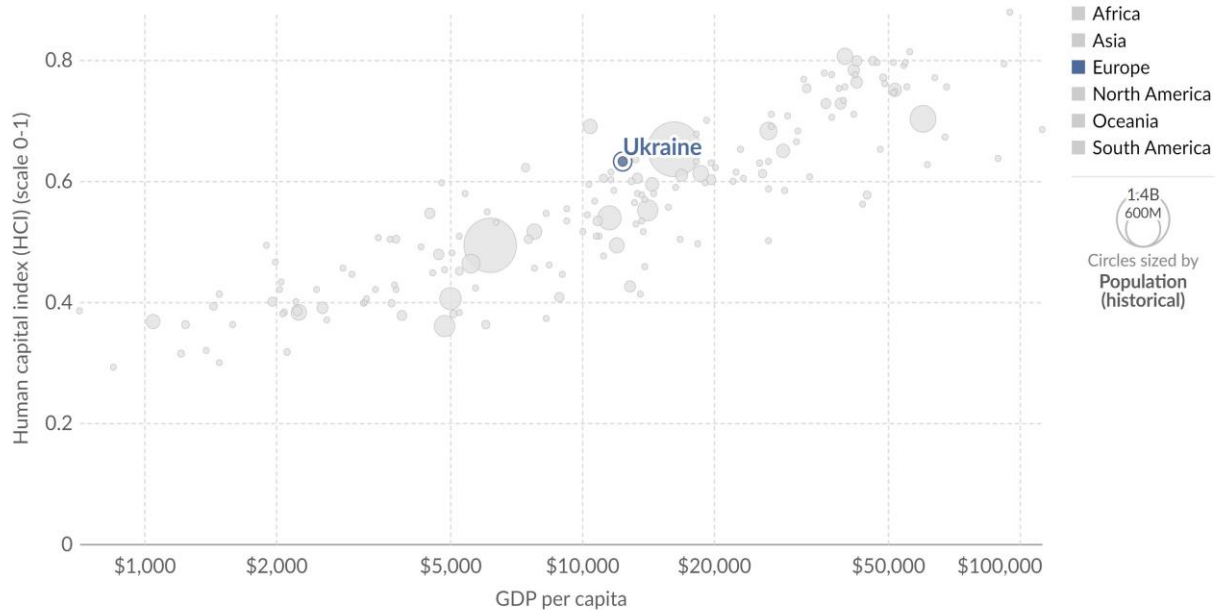
За даними 2020 р., в Україні індекс людського розвитку дорівнював 0,63 (рис. 1.3). Наша країна опинилася в групі країн зі значенням цього коефіцієнта від 0,6-0,7. У цю групу також входять такі країни, як Узбекистан, Казахстан, Албанія, Туреччина, Китай, Сербія. Серед країн-лідерів за величиною індексу людського розвитку були Сінгапур (0,88), Японія (0,81), Південна Корея (0,8), Канада (0,8), Швеція (0,8), Фінляндія (0,8).

Були й інші підходи до оцінки людського капіталу. Науковці Дж. Кендрік та Х. Хаутаккер здійснили спробу визначити вартість запасу людського капіталу, використовуючи підхід, що ґрунтується на витратах [72, 73]. Вони поділили витрати на матеріальні та нематеріальні. Перші стосувалися матеріальних потреб та обмежувалися віком 14 років. Нематеріальні витрати стосувалися витрат на підвищення якості праці та включали витрати на здоров'я, безпеку, мобільність, освіту й навчання.

Human Capital Index vs. GDP per capita, 2020

Our World
in Data

The Human Capital Index (HCI) combines indicators of health and education into a measure of the human capital that a child born today can expect to obtain by their 18th birthday, on a scale from 0 to 1. Higher values indicate higher expected human capital.



Data source: Multiple sources compiled by World Bank (2024); World Bank (2023)

OurWorldinData.org/economic-growth | CC BY

Note: GDP per capita is expressed in international-\$¹ at 2017 prices to account for inflation and differences in the cost of living between countries.

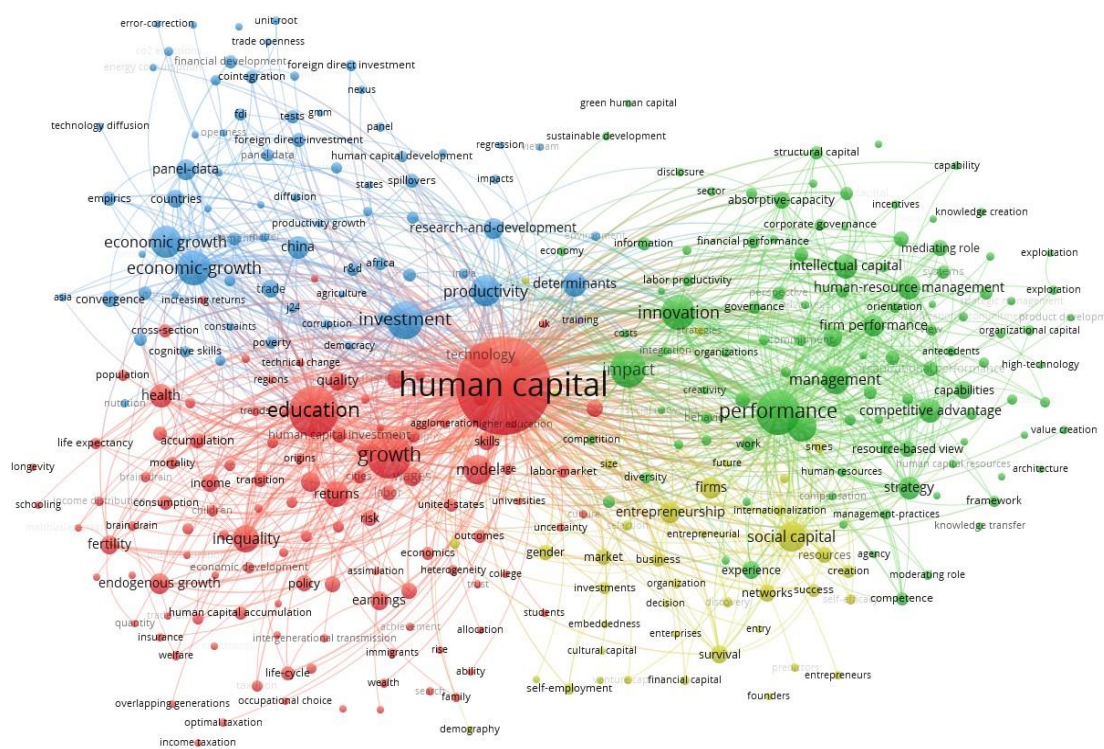
Рис. 1.3. Залежність між ВВП на одного мешканця та індексом людського розвитку в Україні та в інших країнах

Джерело: [71].

Дослідники А. Дем'яненко та А. Семенов, аналізуючи проблему оцінки людського капіталу, відзначають, що відсутній єдиний погляд на визначення методичного забезпечення оцінювання людського капіталу. Наразі його не сформовано через складність і надзвичайну специфічність цього поняття [74].

Далі автори наводять свою позицію, що людський капітал можна виміряти на різних рівнях:

- на рівні окремого індивіда;
- на рівні всієї компанії;
- на мезорівні (людський капітал великих корпорацій та регіонів);
- на макрорівні (людський капітал на рівні національної економіки);
- на мегарівні (людський капітал на світовому рівні).



Джерело: побудовано дисертантом за допомогою VOSviewer на основі даних бази Web of Science.

У результаті обробки сформованої бази даних було виділено чотири кластери та побудовано бібліометричну карту зв'язку різних ключових слів у

процесі дослідження поняття «людський капітал». Виділені кластери було деталізовано та наведено в табл. 1.2. На рис. 1.4 можна побачити складну кластерну систему, яка пов'язана між собою системою взаємозв'язків. Вони свідчать про те, що в разі використання окремих ключових слів, а, відповідно, і розкриття тих чи інших проблем, як правило, порушуються й інші проблеми. Перший, найбільший кластер включав 113 термінів. Серед них найбільш уживаними були: «людський капітал» (1155 цитувань), «освіта» (317), «зростання» (264), «модель» (105), «нерівність» (96), «технології» (74), «управління людськими ресурсами» (69), «здоров'я» (69).

Таблиця 1.2

**Проблемно пов'язані кластери за результати аналізу бази даних
за терміном «людський капітал»**

Кластер, колір	Кількість термінів	Найбільш часто вживані терміни
Кластер 1 (червоний)	113	Людський капітал (1155), освіта (317), зростання (264), модель (105), нерівність (96), технології (74), управління людськими ресурсами (69), здоров'я (69)
Кластер 2 (зелений)	106	Продуктивність (254), вплив (167), інновації (147), знання (116), менеджмент (98), конкурентна перевага (72), інтелектуальний капітал (74), можливості (39), досвід (39)
Кластер 3 (синій)	72	Економічне зростання (154), продуктивність (118), детермінанти (74)
Кластер 4 (оливково-зелений)	40	Соціальний капітал (112), підприємництво (58), мережі (37), виживання (42)

Джерело: виділено дисертантом за допомогою VOSviewer на основі даних бази Web of Science.

Кожен із цих термінів також взаємопов'язаний з іншими ключовими словами. З урахуванням ключових слів, які ввійшли до цього кластера, можна припустити, що він описує зв'язок людського капіталу, з освітою, здоров'ям, економічним зростанням та моделюванням цих процесів. Результати даного аналізу дають можливість сформулювати уявлення про напрями дослідження

обраної проблематики в сучасній економічній науці. Щобільше, кластери дають можливість оцінити зав'язок напрямів дослідження між собою. Це, своєю чергою, створює вектор можливого пошуку нових наукових напрямів та постановки питань. Подібна методика є доволі новітнім методом орієнтації в актуальних наукових напрямках досліджень.

Проаналізуємо детальніше зв'язок поняття «освіта» з іншими категоріями. Як можна бачити на рис. 1.5, статті, які містять це поняття, пов'язані найбільш тісним чином з проблематикою зростання, економічного зростання, продуктивності соціального капіталу, інвестицій.

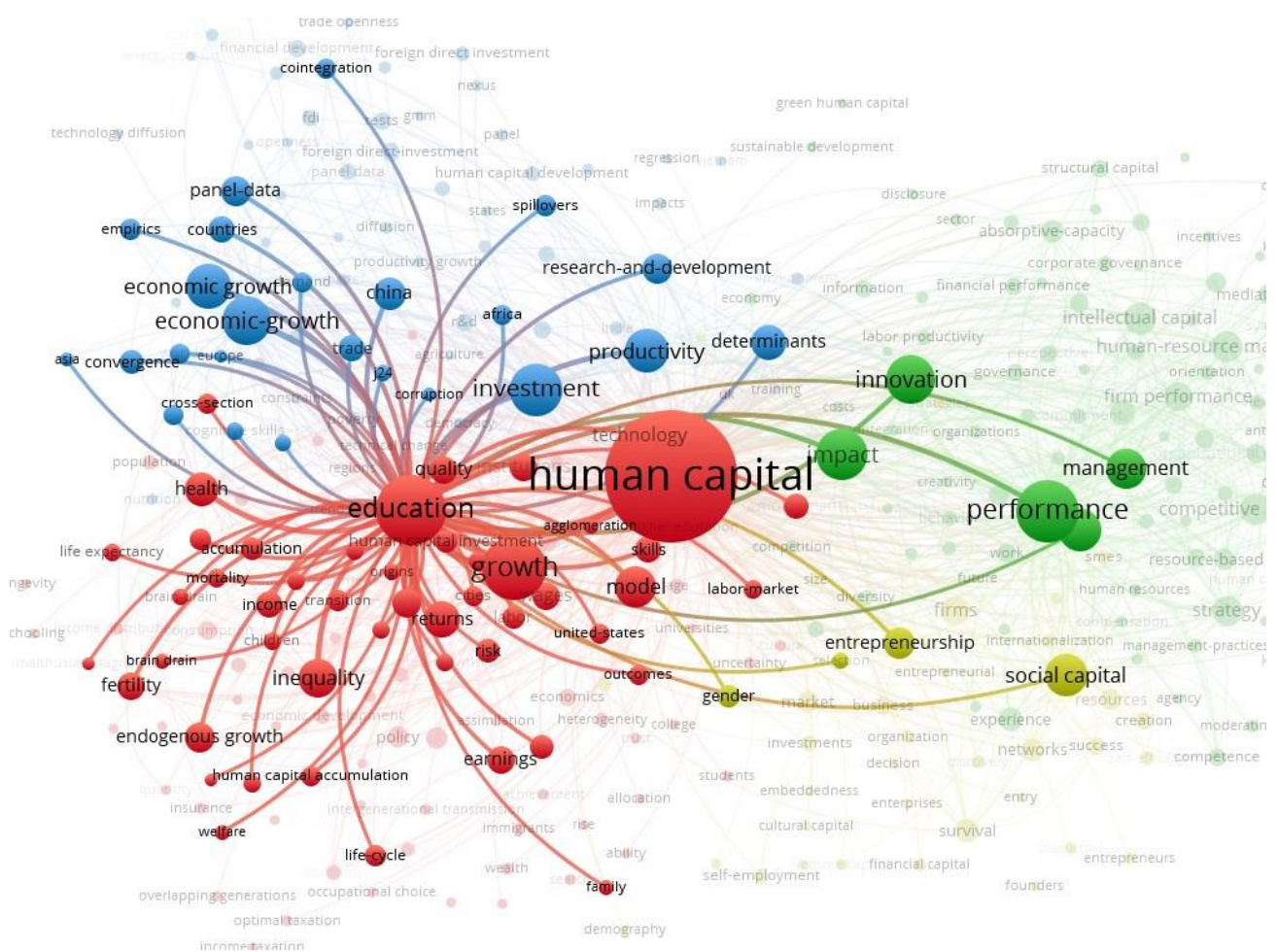


Рис. 1.5. Бібліометрична карта зав'язків публікацій, присвячених проблемі освіти в контексті поняття «людський капітал»

Джерело: побудовано дисертантом за допомогою VOSviewer на основі даних бази Web of Science.

Це означає, що саме під подібним кутом зору аналізується проблематика «людський капітал-освіта». Впливу освіти на формування людського капіталу присвячено роботи В. Антонюка [76], Н. Фортіної [77], О. Грішньої [55], Г. Роберта [78], І. Івашків [79], А. Чікконе [80], С. Шульца [81] та ін. Окремі моменти з них було проаналізовано вище.

У другому кластері найчастіше вживаними термінами були «продуктивність» (254), «вплив» (167), «інновації» (147), «знання» (116), «менеджмент» (98). На основі цього можна припустити, що кластер присвячений проблематиці ефективності використання людського капіталу.

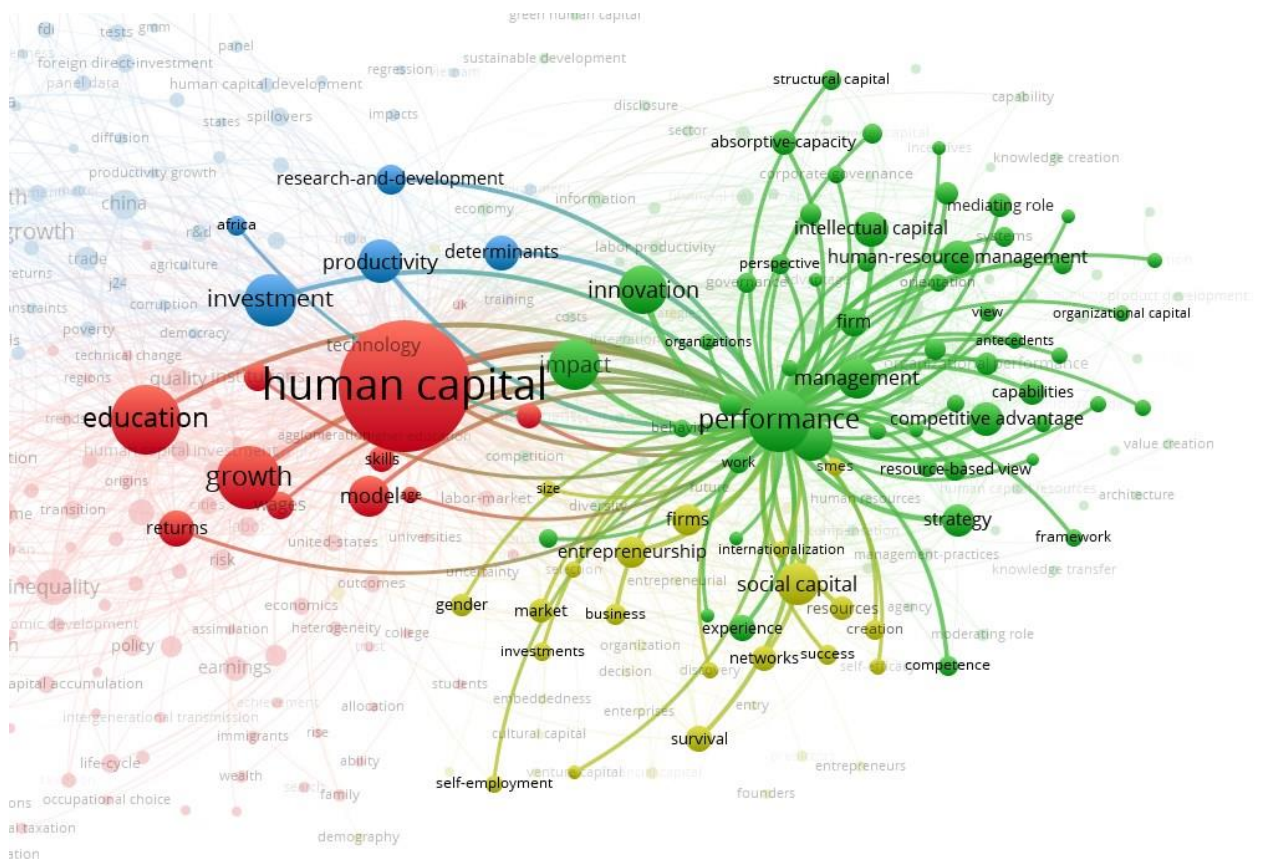


Рис. 1.6. Бібліометрична карта зав'язків публікацій, присвячених проблемі продуктивності в контексті поняття «людський капітал»

Джерело: побудовано дисертантом за допомогою VOSviewer на основі даних бази Web of Science.

кластера зумовлюється зв'язком між поняттями «людський капітал» та «соціальний капітал», впливом людського капіталу на розвиток підприємництва та взаємозв'язком людського капіталу і мереж. Остання проблема дуже тісним чином пов'язана із впливом цифрових технологій та суспільних мереж на розвиток людського капіталу. Зупинимось більш детально на категоріях «людський капітал» та «соціальний капітал» (рис. 1.7).

Обробка баз даних літературних джерел Web of Science дозволила встановити, що категорія «соціальний капітал» має тісний зв'язок з категоріями, які також тісно пов'язані з обговоренням проблематики людського капіталу, а саме: освіта, зростання, продуктивність, інновації, менеджмент, інтелектуальний капітал. Концепція соціального капіталу набула широкого визнання в соціальних науках, а останнім часом і в економіці. Економісти використовували соціальний капітал, щоб пояснити різноманітні явища: економічне зростання [82], розмір фірм [83], структуру та ефективність установ [84], злочинність [85], силу сім'ї [86], інновації [87], поширення середньої освіти.

Щоб проаналізувати, яким чином співвідносяться між собою соціальний та людський капітал, розглянемо спочатку його основні визначення (табл. 1.3).

Таблиця 1.3

Поняття «соціальний капітал» в роботах вчених

Автор	Визначення	Ключові слова
П. Бурдь	«Сукупність фактичних або потенційних ресурсів, які пов'язані з володінням довговічною мережею більш-менш інституціоналізованих відносин взаємного знайомства чи визнання» [88]	Культурний капітал, соціальний капітал, інститути
Д. Коулмен	«Різноманітність суб'єктів із двома спільними елементами: усі вони складаються з певного аспекту соціальних структур, і вони сприяють певним діям акторів – чи то осіб, чи корпоративних акторів усередині структури» [89]	Соціальний капітал, соціальна структура, зобов'язання, очікування, канали інформації, соціальні норми
В. Онищенко	«Соціальний капітал держави – це здатність її громадян до відтворення політичних і соціальних умов життєдіяльності заради досягнення спільної мети» [90]	Війна; трансформаційне відродження суспільства; людський і соціальний капітал; інтеграція в ЄС

Продовження таблиці 1.3

Автор	Визначення	Ключові слова
Д. Масінко, Б. Старфілд	«Соціальний капітал відноситься до соціального довіра, готовність до співпраці, членство в групі та участь»[91]	Соціальний капітал, участь громади, охорона здоров'я людей
Б. Егамбердієв	«Соціальний капітал, який є відносно менш відчутним або абсолютно нематеріальним, представляє стосунки між людьми в суспільстві» [92]	Продовольча безпека, інструментальна змінна, стійкість, соціальний капітал
Г. Міщук та ін.	«Соціальний капітал у структурі трудових відносин – це сукупність ресурсів, яка закладена в структурі відносин між працівниками» [93]	Людські ресурси, соціальний капітал, територіальні громади, конкурентоспроможність підприємства, продуктивність праці
М. Грицаєнко	«..сукупності здатних забезпечувати дохід зв'язків і соціально-економічних відносин, які вини – кають у певній соціальній мережі на основі існуючих норм та довіри» [94]	Соціальний капітал, соціальний капітал регіону, соціальні мережі, норми, довіра, вищий навчальний заклад, інтелектуальний капітал
О. Шпикуляк та ін.	«Соціальний капітал – це сукупність зав'язків, система економіко-соціальних відносин, інституцій, колективів, об'єднань, структур, використання господарського, трудового та кадрового потенціалу, інтелектуального капіталу, сформованих і належних людині; консолідуючий фактор економіко-соціальних ролей особистості-селянина у соціумі і господарській діяльності, як сукупності традицій, функцій, інституціональних складових; поняття норм, цінностей, відносин та зав'язків між людьми» [95]	Капітал, аграрний ринок, інституціональний капітал, соціальний капітал, регулювання, інституції, інституційна система, інтелектуальний капітал

Джерело: узагальнено дисертантом.

Розпочнемо з власного бачення соціального капіталу. На нашу думку, соціальний капітал – особливий характер відносин між людьми, який дає можливість через суспільні інститути використовувати їх особисті знання та вміння для економічного й соціального розвитку суспільства.

Слід зазначити, що, з нашого погляду, головна відмінність між людським та соціальним капіталом стосується того факту, що соціальний капітал значною мірою формується під впливом інституцій у суспільстві і традицій. Саме він

визначає рівень розвитку суспільних відносин, політичного життя та можливості реалізації людського капіталу. Цікавим є питання стосовно того, що є базовим у суспільстві – соціальний чи людський капітал? Тобто спочатку треба сформувати людський капітал, а потім він вплине на формування соціального, чи навпаки? На наш погляд, однозначної відповіді на це питання не може бути. Як підкреслює К. Голдін, у минулому соціальний капітал був не просто слугою людського капіталу. Можливо, він пережив багато змін в економіці та суспільстві й продовжує виконувати подібну функцію сьогодні [96]. В іншому дослідженні авторка робить висновок, що соціальний капітал продовжує робити внесок у формування людського капіталу [97].

Зрозуміло, що у світі є багато країн, у яких і людський капітал, і соціальний є дуже слабо розвинутими. До них належить, наприклад, переважна частина країн африканського континенту. Водночас є приклади, коли суспільства, які мали високорозвинутий людський капітал, через слабкий соціальний капітал стрімко деградували та, зрештою, зазнавали значних соціальних потрясінь. Тут можна навести такі країни, як Аргентина, Уругвай, які ще на початку XX ст. мали один з найвищих рівнів життя у світі, але протягом кількох десятиліть суттєво поступилися за цим показником іншим країнам. Чому це можливо?

У такому випадку, на наш погляд, відповідь полягає в рівні розвитку суспільних інститутів. Адже вони дають можливість індивідуальним особистостям проявляти себе в суспільстві, формуючи саме соціальний капітал. На додаток, якщо ці інститути підтримуються сильними традиціями, то вони можуть перенести навіть значні економічні потрясіння. Прикладом може бути велика депресія у США початку 30-х рр. XX ст. Тоді, попри найбільшу в історії кризу та величезний рівень безробіття, суспільні інститути дозволили зберегти людський капітал, який через його нове поєднання з інститутами сформував нову якість соціального капіталу, що дозволяє США і сьогодні бути світовим лідером і в економічному, і в політичному житті. З іншого боку, збільшення соціального капіталу в суспільстві може допомогти людям уникнути

насильницьких конфліктів, використати переваги від збільшення спеціалізації та розширити знання про фізичні й соціальні фактори, важливі у виробництві та наданні суспільних благ [97]. Відзначають також, що через їх освітню та соціальну політику уряди можуть мати значний вплив на рівні соціального капіталу [98].

У процесі взаємодії людського та соціального капіталу в центрі знаходяться інститути як центральний елемент їхнього поєднання. Якщо інститути ефективні з погляду розвитку суспільства, то це дає змогу трансформувати людські навички в соціальний капітал. У протилежному випадку цей процес може бути низькоефективним чи взагалі призупинитися. Наприклад, у країнах, де рівень розвитку свобод дуже низький (Північна Корея, Афганістан), розвивати соціальні навички дуже складно і навіть небезпечно. Дослідник О. Длугопольський зауважує, що «...у країнах, які розвиваються (у тому числі в Україні), надмірна централізація політичної системи та жорстка «вертикаль влади» нерідко звужують простір для суспільної ініціативи, зменшують можливості застосування соціального капіталу для поліпшення показників рівня життя населення і для стимулювання економічного зростання» [99]. Якщо процеси взаємодії людського капіталу із суспільними інститутами є ефективними, то це породжує розвинутий соціальний капітал, який надалі може також доповнювати розвиток людського капіталу та напряду взаємодіяти з ним. Підкреслюється, що соціальний капітал має вплив на формування людського капіталу [96]. Науковець Д. Коулмен продемонстрував у своєму дослідженні вплив соціального капіталу в сім'ї та громаді на сприяння формуванню людського капіталу.

Типи соціального капіталу диференціюються [100]. На думку С. Естріна, перший тип соціального капіталу стосується зав'язків у малих групах. Однак посилення співпраці в меншій групі може відбуватися ціною обмеження індивідуальної свободи, виключення сторонніх або навіть ворожого ставлення до них. Другий тип соціального капіталу породжує зв'язки та забезпечує контакт і співпрацю між членами різноманітних та раніше не пов'язаних груп.

Ця форма, на думку автора, особливо застосована на національному рівні, де соціальний капітал має позитивні зовнішні ефекти.

Якщо соціальний капітал сформований належним чином, то він може відіграти значну роль у підвищенні конкурентоспроможності підприємств [101]. Інші дослідники підкреслюють, що розвиненими елементами соціального капіталу є: корпоративні якості, у тому числі вміння працювати в команді; орієнтація на нові знання та саморозвиток; адаптивні й комунікативні здібності (емоційний та адаптивний інтелект); повага до моральних норм і поведінки [102]. Щобільше, є позиція, що кооперативний рух представляє основу на соціальному капіталі організацію в тому сенсі, що «...все базується на соціальному капіталі, так само як ринкове та ієрархічне управління відповідно базується на цінах і владі...» [103]. У свою чергу, Е. Сол вважає, що специфічний підприємницький людський капітал є відносно важливішим у комерційному підприємництві, а загальний людський капітал – у соціальному підприємстві та що вплив людського капіталу залежить від верховенства права [104]. Останні слова також є підтвердженням нашої позиції.

Проведений теоретичний аналіз створює підґрунтя для формування цілісної методології управління персоналом у сільськогосподарських підприємствах, яка враховує багатовимірну природу людських ресурсів. Він підтверджує нашу думку про те, що ефективне управління кадрами в аграрному секторі потребує не лише формального обліку трудових показників, а й глибокого розуміння внутрішньої структури та динаміки розвитку ключових категорій, пов'язаних з людським фактором.

У цьому контексті надзвичайно важливо чітко диференціювати, але водночас і взаємно поєднувати такі поняття, як «людський капітал сільськогосподарського підприємства», «соціальний капітал» та «трудова потенція». Хоча кожна з цих категорій відображає окремий аспект трудових ресурсів, їхній взаємозв'язок визначає якість, стійкість і продуктивність трудового середовища загалом. Наприклад, людський капітал є акумуляцією знань, здоров'я, професійних навичок і здатності до інновацій, але його повна

реалізація неможлива без підтримки соціального капіталу – мережі взаємодовіри, корпоративної культури та колективних цінностей. У свою чергу, трудовий потенціал є основою для формування людського капіталу, відображаючи природні та набуті здібності особи до праці.

З метою кращого розуміння змісту цих категорій, а також для виявлення їхніх відмінностей, точок перетину та значення для забезпечення ефективності функціонування сільськогосподарських підприємств, у табл.1.4 наведено порівняльний аналіз понять за такими параметрами:

- сутність поняття,
- структурні компоненти,
- взаємозв'язки з іншими категоріями
- практичне значення.

Такий підхід дозволяє узагальнити наявні теоретичні уявлення, конкретизувати їх у прикладному контексті аграрного виробництва та сформулювати основу для розробки відповідних управлінських рішень.

В результаті проведеного аналізу понять «людський капітал сільськогосподарського підприємства», «соціальний капітал» і «трудовий потенціал» можна зробити низку узагальнюючих висновків, які мають як теоретичне, так і прикладне значення для управління персоналом у аграрному секторі.

По-перше, людський капітал сільськогосподарського підприємства виступає інтегративною економічною та соціальною категорією, яка ґрунтується на базових характеристиках працівника – знаннях, уміннях, навичках, здоров'ї, мотивації та досвіді, але доповнюється унікальними компонентами, специфічними для аграрного сектору. Насамперед ідеться про здатність до ефективної взаємодії з живою природою, що передбачає не лише технічні навички, а й чутливість до біологічних процесів, змін погоди, сезонності, стану ґрунту та особливостей догляду за рослинами чи тваринами. Саме ці елементи є ключовими для забезпечення стабільної продуктивності

Таблиця 1.4

**Визначення сутності та взаємозв'язку понять «людський капітал сільськогосподарського підприємства»,
«соціальний капітал» і «трудовий потенціал»**

Поняття	Сутність	Структурні компоненти	Взаємозв'язок з іншими категоріями	Значення для ефективності с/г підприємства
Людський капітал сільсько-господарського підприємства	інтегральна характеристика працівника сільськогосподарської сфери, що включає як традиційні компоненти (знання, уміння, навички, здоров'я, досвід тощо), так і специфічні здібності до взаємодії з живою природою, що є визначальною умовою ефективної діяльності в аграрному секторі	Освіта, професійна кваліфікація, здоров'я, досвід, інноваційність, мотивація, здатність до навчання, здібності до взаємодії з живою природою	Формується на основі трудового потенціалу; активується і розкривається через соціальний капітал (співпрацю, довіру, цінності)	Є ключовим чинником підвищення продуктивності, впровадження інновацій, адаптації до ринку, збереження конкурентних переваг
Соціальний капітал	система соціальних зв'язків, норм, цінностей, довіри, взаємної підтримки між працівниками, що формується за допомогою соціальних інститутів та сприяє ефективній взаємодії, колективному прийняттю рішень і згуртованості	Норми довіри, взаємоповага, корпоративна культура, лідерство, горизонтальні/вертикальні зв'язки	Посилює реалізацію людського капіталу, створює умови для розкриття трудового потенціалу, сприяє ефективному управлінню персоналом	Забезпечує стабільність кадрового складу, покращує адаптацію до змін, зменшує конфліктність, підвищує ефективність командної праці
Трудовий потенціал	біопсихофізична, соціальна і професійна здатність працівника до участі у процесі праці з урахуванням фізичних можливостей, рівня знань, навичок, бажання працювати	Фізичні та психоемоційні якості, базові навички, здібності, працездатність, готовність до виконання роботи	Є базою для формування людського капіталу; реалізується і посилюється через соціальний капітал та управлінські механізми	Визначає потенційну продуктивність працівників, рівень зайнятості, можливість формувати кадровий резерв, оптимізацію витрат на найм

Джерело: складено дисертантом.

сільськогосподарського виробництва та відрізняють людський капітал у сільському господарстві від інших галузей економіки.

По-друге, соціальний капітал не є складовою частиною людського капіталу в прямому сенсі, однак він виконує функцію соціального каталізатора, що забезпечує розкриття, збереження і розвиток людського капіталу в умовах колективної праці. Соціальна довіра, згуртованість колективу, корпоративна культура, норми взаємоповаги та співпраці формують сприятливе середовище для комунікації, обміну знаннями, підтримки ініціатив і творчого потенціалу. Більше того, соціальний капітал активно сприяє ефективній мобілізації трудового потенціалу, полегшуючи управління персоналом, зменшуючи внутрішні конфлікти та сприяючи стабільності кадрового складу.

По-третє, трудовий потенціал є первинною основою формування людського капіталу, що включає сукупність біологічних, психофізіологічних і професійних можливостей працівника. Його рівень визначає початкову здатність особи до виконання трудової функції та потребу в інвестиціях для трансформації цього потенціалу у повноцінний людський капітал. Іншими словами, трудовий потенціал є сировиною, з якої шляхом навчання, досвіду, підтримки здоров'я та мотивації формується людський капітал.

Взаємозв'язок цих трьох понять дозволяє створити комплексну систему управління персоналом, яка охоплює індивідуальні характеристики працівників (освітній рівень, досвід, мотивацію, стан здоров'я), а також колективні чинники (рівень соціального капіталу, культура взаємодії, управлінські практики). Такий підхід дає змогу не лише глибше оцінювати наявні трудові ресурси, але й формувати довгострокові стратегії розвитку підприємства, мінімізуючи ризики плинності кадрів, підвищуючи ефективність прийняття рішень, забезпечуючи адаптацію до ринкових змін та технологічних новацій.

Таким чином, здійснений аналіз створює методологічне підґрунтя для подальшого дослідження особливостей формування людського капіталу в сільських територіях, де об'єктивні умови – такі як низька щільність населення, обмежений доступ до інфраструктури, слабка соціальна мобільність та

інституційна нерозвиненість – значною мірою впливають на якість, структуру та можливості реалізації людського капіталу.

1.2. Особливості формування людського капіталу на сільських територіях

Людський капітал – це головне надбання будь-якої нації. Саме він дозволяє пережити суспільству економічні або природні потрясіння. В історії є багато прикладів, коли економіка була майже повністю зруйнована, однак саме люди потім її повністю відновлювали та наросщували. Наприклад, у Німеччині після Другої світової війни були зруйновані майже всі великі міста, найбільші підприємства, транспортна інфраструктура [105]. Обсяг промислового виробництва у 1946 р. становив приблизно третину від довоєнного рівня, сільське господарство за обсягами виробництва було відкинуто на 30 років назад. Було втрачено 25 % території Німеччини, у країні налічувалось 12 млн біженців, рівень безробіття досягав 50 %, майже половину житла було або зруйновано, або пошкоджено. Крім того, країна повинна була виплачувати 2,4 млрд дол. репарацій щорічно, що на той час було величезною сумою. Виплати репарацій тривали до 1971 р. Однак, попри всі ці проблеми, вже у 1960 р. економіка Німеччини не тільки була повністю відбудована, а і перевищила у 2,5 рази рівень 1950 р.

Наразі в Україні ситуація з людським капіталом має дуже негативну тенденцію. При цьому, ще гірша вона на сільських територіях. У такому випадку ми маємо негативні тенденції, які так чи інакше розвиваються майже століття, беручи свій початок ще з 20-х рр. минулого століття, коли проведена колективізація по суті повністю знищила спосіб життя сільського населення, а фактично запроваджена система кріпацтва підірвала базові принципи формування людського капіталу на селі. Унаслідок цього почалась демографічна криза, яка була суттєво посилена голодомором та Другою

світовою війною. Ця криза безпосередньо вплинула на демографічну ситуацію. Сільське населення України скоротилось з 26,9 млн осіб у 1940 р. до 19,3 млн осіб у 1979 р., 16 млн у 2001 р. та 12,5 млн у 2022 р [106]. Вважається, що тільки офіційно з карти України зникло понад 600 населених пунктів, однак фактично їх кількість значно більша.

Подібна ситуація безпосередньо впливає на кількість і якість людського капіталу на сільських територіях. Крім того, мають місце прогнози, що за песимістичним варіантом населення України може в цілому скоротитися до 29,8 млн осіб у 2050 р. та 9,4 млн осіб у 2100 р. [107]. У такий варіант навіть важко повірити, однак, він існує та відповідним чином прорахований. Найбільш вірогідний варіант передбачає скорочення населення до 32,1 млн осіб у 2050 р. та 15,3 млн осіб у 2100 р. Нарешті, існує варіант при якому враховується фактор можливої міграції. За цим варіантом передбачається, що кількість населення у 2050 р. буде дорівнювати 34,1 млн, у 2100 р. – 31,4 млн осіб. За будь-яким сценарієм Україну чекає суттєве подальше скорочення чисельності населення, що, своєю чергою, вплине і на подальше скорочення сільського населення, а, відповідно, і людського капіталу.

Скорочення людського капіталу може мати найнегативніші наслідки для перспектив повоєнного відновлення України. Як зазначає Р. Барро, чим вище співвідношення людського капіталу та фізичного капіталу, тим вищі темпи економічного зростання слід очікувати. Це зумовлено тим, що, по-перше, людський капітал сприяє засвоєнню передових технологій. По-друге, людський капітал, як правило, важче регулювати, ніж фізичний капітал. Таким чином, країна, яка починає з високим співвідношенням людського капіталу до фізичного (наприклад, після війни, яка знищує переважно фізичний капітал), має тенденцію до швидкого зростання, підвищуючи кількість фізичного капіталу [108]. Подібний висновок є дуже актуальним для України в цілому.

Слід також зазначити, що формування людського капіталу на сільських територіях відбувається із суттєвими особливостями порівняно з великими та

малими містами. Науковець В. Юрчишин свого часу виділяв такі соціальні та соціально-психологічні процеси і явища на селі:

- «...дедалі очевидніше майнове розшарування сільського населення;
- розмежування прав власності, членства і роботи в підприємствах;
- зміна у складі трудових ресурсів підприємств співвідношення між тими, хто активно працює, і тими, що з різних причин не тяжіють до цього;
- недостатня зацікавленість працівників у підвищенні кваліфікації та високоефективній роботі;
- прояви незадоволеності певної частини працюючих необхідністю «опрацьовувати» пенсіонерів, інвалідів тощо;
- надмірний розвиток, умовно кажучи, позапланового перерозподілу колективно набутих майна і продукції шляхом недозволеного фактичного привласнення» [109].

Насправді ці позиції залишаються актуальними й сьогодні, до того ж, більшість з них навіть загострилися.

Особливості формування людського капіталу в сільській місцевості виділяє Л. Михайлова. На її думку, до них можна віднести:

- «...зниження чисельності зайнятих у сільськогосподарському виробництві суспільного сектора економіки;
- одночасне розширення кількості господарств населення, які є виробниками сільськогосподарської продукції, до масштабу загального охоплення сільського населення як передумови його виживання;
- погіршення демографічної ситуації, особливо в сільських регіонах;
- зростання носіїв людського капіталу;
- значне зниження заробітної плати та доходів сільського населення порівняно з іншими групами населення до рівня неможливості відтворення кваліфікованої робочої сили як здібності людського капіталу;
- погіршення умов соціального забезпечення;
- руйнування системи кадрового забезпечення сільського господарства» [13].

Водночас С. Заїка та О. Грідін виділяють такі особливості людського капіталу в аграрному секторі:

- «...тісний зв'язок людського капіталу аграрного сектора з сільським способом життя, аграрної праці та побуту;
- значна соціальна і професійна однорідність;
- велика залежність його використання від природних ритмів і циклів;
- значне територіальне розосередження людського капіталу аграрного сектора, відносно низька його мобільність в порівнянні з людським капіталом в інших секторах національної економіки;
- необхідність формування і розвитку в умовах обмежених можливостей через нижчий рівень і якість життя в сільській місцевості тощо» [110].

Науковці Е. Лібанова та інші в більш конкретній формі виділяють ряд проблем, «...найгострішими з них залишаються: складна демографічна ситуація; занепад соціальної сфери, побутового обслуговування селян; безробіття та низький рівень доходів сільських жителів» [111]. Автори колективної монографії виділяють ще один аспект, який є проблемним для села [112]. На їхню думку, сьогодні висуваються значні вимоги до кваліфікації трудових ресурсів. Місто значно виграє порівняно із сільськими поселеннями за цими характеристиками.

Людський капітал в агропромисловому комплексі, як вважає О. Васильєва, має певні особливості, які зумовлюються специфікою агровиробництва у транзитивній економіці: багатоукладністю, тривалою трансформацією організаційно-правових форм господарювання, великим значенням соціального розвитку сільських регіонів та особистих селянських господарств для відтворення, накопичення, збереження і реалізації людського капіталу [113].

На нашу думку, перелічені особливості і проблемні моменти формування людського капіталу на сільських територіях дійсно мають місце. Вважаємо доречним виділити такі особливості формування людського капіталу на сільських територіях (рис. 1.8).

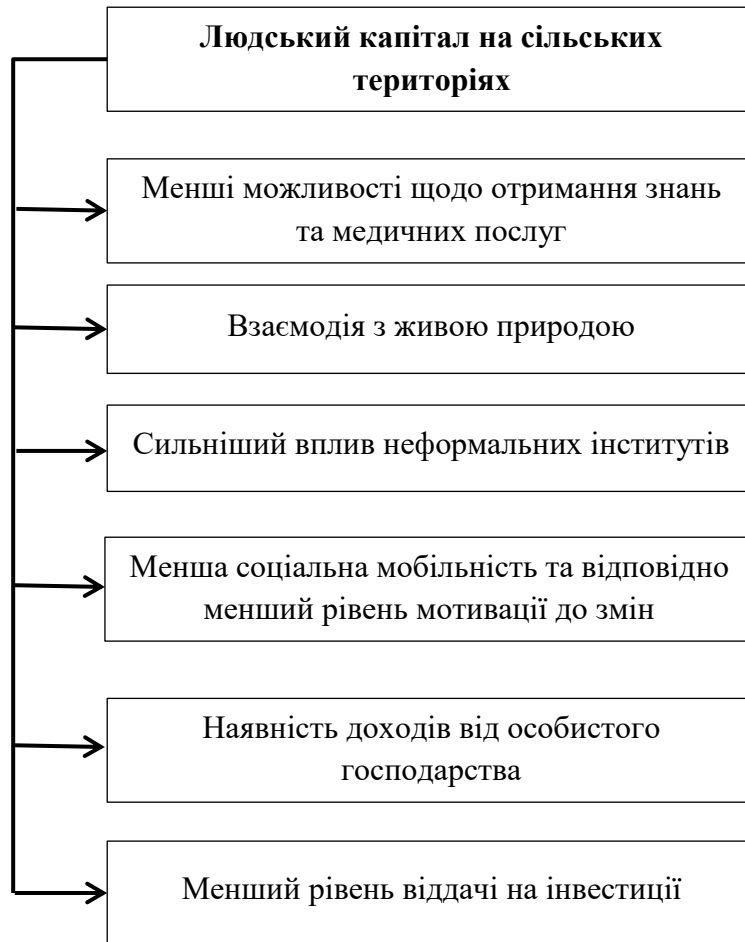


Рис. 1.8. Особливості формування людського капіталу на сільських територіях

Джерело: складено дисертантом.

Перша позиція стосується того факту, що сільські мешканці мають менші можливості і стосовно отримання освіти, і стосовно медичних послуг. Ця ситуація тією чи іншою мірою притаманна більшості країн. Проблема в тому, що в сільській місцевості школи та медичні заклади, як правило, невеликі та укомплектовані спеціалістами з нижчим рівнем підготовки. Слід також зазначити, що є країни, де така ситуація майже відсутня, однак їх дуже небагато. Ще однією особливістю є необхідність людини взаємодіяти з природою. Це важливий аспект, який пов'язаний і з відповідними знаннями та вміннями, і з необхідністю дотримуватися екологічних стандартів.

Вплив неформальних інститутів у сільській місцевості значно сильніший, ніж у великих містах. Це пов'язано з тим, що люди добре знають один одного, усі події – як позитивні, так і негативні – стають відомими, дотримання традицій та відповідних правил є дуже поширеною практикою. Безумовно, це не може не вплинути на формування особливих якостей людини і, звичайно, на формування людського капіталу. Також зазначимо, що сільські мешканці, як правило, мають меншу мобільність порівняно з міськими. Це зумовлюється традиціями, наявністю особистого господарства та іншими факторами.

Ми також виділяємо як окремий фактор саме наявність особистого господарства. В Україні це дуже поширена практика, яка пов'язана з необхідністю підтримувати рівень доходів населення. Вона також дозволяє селянам сформувати відповідні знання та вміння, які притаманні тільки мешканцям сільських територій. Нарешті, ще однією особливістю є менший рівень віддачі на інвестиції в людський капітал на сільських територіях. Ця проблема має кілька аспектів, які пов'язані як з меншим рівнем щільності населення, так і з меншим рівнем концентрації капіталу. Сільські мешканці дуже часто обмежені у виборі варіантів працевлаштування, рівень заробітної плати в середньому також менший, ніж у містах. Сукупність цих факторів може негативно впливати на бажання сільського населення інвестувати в людський капітал. Цифрові технології можуть дещо нівелювати цей фактор, однак не повністю його усунути.

Окремо слід зазначити пропозиції, які стосуються поліпшення ситуації на сільських територіях. В доповіді ФАО зазначається, що інвестиції у фермерів, а фактично в людський капітал «...мають вирішальне значення для розв'язання проблем, з якими стикаються наші глобальні агропродовольчі системи» [114]. У країнах ЄС виділяють різні інновації у сільський розвиток, а саме: продуктові інновації, процесні інновації, організаційні інновації, вхідні інновації (інновації «входів») [115]. У такому випадку подібна класифікація тісним чином пов'язана з реальною політикою, яку проводять уряди відповідних країн, запроваджуючи державні програми підтримки.

Значна кількість пропозицій різних авторів спрямована на диверсифікацію діяльності підприємств, які розташовані в сільській місцевості. Наприклад, О. Дяконенко зазначає: «...як свідчить міжнародний досвід, поширення в сільській місцевості несільськогосподарських видів діяльності обумовлено рівнем продуктивності економіки й, зокрема, сільського господарства» [116]. Саме це, на думку автора, створює економічне підґрунтя для збереження, а в деяких країнах і зростання людського потенціалу в сільській місцевості. Схожу думку поділяють А. Устільницький та А. Чікурова, які вважають, що «...диверсифікація сільської економіки є ключем до значного зменшення залежності від сільського господарства та розвитку нових видів економічної діяльності» [117]. На переконання авторів, подібна ситуація може призвести до поліпшення якості людського капіталу та сприяти розвитку сільських територій. Дослідник М. Грицаєнко робить особливий наголос на необхідності проведення державної політики, яка повинна сприяти активізації та диверсифікації підприємницької діяльності, що відбивається на формуванні та використанні аграрного соціального капіталу [118]. Значення та взаємозв'язок соціального й людського капіталу було розглянуто в попередньому розділі.

Науковці Л. Мармульт та О. Романюк одним з напрямків диверсифікації вважають розвиток підприємств сільського зеленого туризму. На їхню думку, це дасть «...поштовх до подальшого розвитку сільської місцевості та виникнення суміжних чи обслуговуваних суб'єктів підприємництва» [119]. Крім того, Г. Краєвська підкреслює необхідність «...диверсифікації економічних основ створення нових робочих місць та розвитку соціально-трудових відносин на основі активізації місцевого самоврядування та публічно-приватного партнерства» [120]. Водночас В. Шебанін та Ю. Кормишкін вважають, що одним з основних напрямів забезпечення сталого розвитку сільської території є диверсифікація підприємницької діяльності, і саме це «...сприятиме самоорганізації сільської економіки, забезпечуватиме раціональне використання трудового потенціалу» [121].

Також поширеною є позиція щодо суттєвого покращення соціального захисту сільського населення. Вона, безумовно, є актуальною, бо через об'єктивні обмеження сільське населення не має таких можливостей щодо отримання соціальних послуг, як мешканці великих міст. Зокрема, схожої думки дотримуються Д. Мельничук та ін. Їхня позиція полягає в тому, що: «...це доводить необхідність подальших досліджень щодо призначення й ролі системи соціального захисту та соціального забезпечення, переорієнтації режиму функціонування останньої у формат сприяння збереженню людського капіталу України» [122]. Крім того, вважається, що більш вразливими були ті особи, які мали нижчий соціальний статус, менший соціальний і людський капітал.

Науковець Л. Стожок зазначає: «Однозначно соціальна вразливість породжує диференціацію в рівні життя населення, а її глибина різниться на індивідуальному рівні й залежить від віку, статі, матеріального становища, доходу, складу сім'ї, освіти, здоров'я, соціально-економічного статусу, накопичення людського капіталу і має різний вплив на населення» [123]. На думку авторки, закриття шкіл та інших навчальних закладів у сільській місцевості може ще більше погіршити соціальну ситуацію на селі. На наш погляд, це проблема дійсно дуже актуальна. Адже закриття школи або дитячого садочка в селі може одразу віднести його до умовної групи «неперспективних». Це, своєю чергою, підсилить міграцію молоді з такого села. Держава повинна максимально підтримувати навчальні заклади в селі, використовуючи сучасні цифрові технології. Наприклад, якщо відсутній викладач з того чи іншого напрямку в школі, заняття можна проводити онлайн. У такому випадку головним є наявність школи в селі. Це суттєво покращує соціальну компоненту життя сільських мешканців. Потрібно проводити відповідну державну політику, спрямовану на соціальну підтримку села. Інакше це може призвести до: «...значного зниження ефективності агропромислової діяльності, позбавлення можливостей забезпечення розширеного відтворення виробництва продовольчих товарів, відставання у темпах росту окремих важливих

показників розвитку порівняно із загальнодержавними тенденціями тощо [124]. Проблема соціальної підтримки пов'язана також з високими темпами старіння населення, особливо в сільській місцевості, крім того, вона стає ще більш актуальною через наслідки воєнних дій [125].

Закордонні вчені також відзначають важливість соціального середовища для розвитку села. Зокрема, М. Тваронавічене, вважає, що найважливішим фактором для позитивного сприйняття якості життя є соціальне середовище (сімейні стосунки та здоров'я). Крім того, однаковий з ним вплив мають і економічні фактори [126]. Ця позиція є зрозумілою та потребує реальної підтримки та втілення. Адже соціальне середовище в сільській місцевості в Україні суттєво поступається міському. Це є окремою великою проблемою для формування перспектив розвитку сільської місцевості.

Важливою темою розвитку людського капіталу на селі є екологічна проблематика. Автори колективної монографії визначають поняття «сільського розвитку» як «...сукупність процесів, спрямованих на поліпшення добробуту, якості життя та людського капіталу сільського населення на основі зростання сільської економіки, збереження довкілля та розширення доступу жителів до базових послуг» [127]. О. Шубравська та К. Прокопенко вважають, що стратегічним шляхом розвитку сільськогосподарського виробництва України в повоєнному періоді має стати циркулярна економіка. Вона передбачає перетворення на систему замкнутого циклу як найбільш стійку до будь-яких, у тому числі й кліматичних, катаклізмів. Ключовими, на думку авторів, мають стати інвестиції у природний, фізичний капітал, знання і людський капітал, соціальний та інституціональний капітал [128].

Дослідники О. Бородіна та І. Прокопа відзначають, що важливими є запит усього суспільства на продукти агроєкології, а також умови створення цих продуктів. Останні, на їхню думку, «...пов'язані як з мотивацією до виробництва продукції на засадах агроєкології, зокрема його дохідністю, так і з умовами відтворення людського капіталу, залученого чи причетного до її створення: розміщенням людей на території (розселенням), їх доступом до

освітніх, медичних, комунально-побутових та інших суспільних послуг, якістю довкілля тощо» [129].

Учені Т. Йилдіз та інші підходять до питання екології і розвитку людського капіталу дещо з іншого боку. Вони вважають, що саме розвиток людського капіталу спонукає мешканців більше уваги приділяти екологічним проблемам. Їхня позиція така: «...високий рівень освіти та добробуту в європейських країнах сприяє збільшенню кількості екологічно чутливих осіб» [130].

Також популярною є тематика пов'язана зі збереженням людського капіталу через розвиток підприємництва на селі [131]. Щобільше, О. Бородіна та інші вказують на особливе значення інклюзивного розвитку в сільській місцевості. Саме цей тип розвитку гарантує «...створення умов для використання у господарській діяльності землі та інших місцевих природних ресурсів; адекватного розподілу результатів економічного зростання в сільському господарстві» [132]. Інклюзивний розвиток трактується доволі широко. Як правило він містить такий тип розвитку, який дозволяє відчутти переваги від нього всім членам суспільства та забезпечує поєднання економічного зростання, соціального добробуту і збереження екології [133]. Фактично це повторення концепції сталого розвитку з наголосом на забезпечення доходів усіх верств населення. Дослідники О. Риковська та О. Михайленко вважають головними проблемними, моментами низького інклюзивного розвитку в Україні «...монофункціональність сільської економіки та переважаючої неформальної зайнятості, безробіття значної кількості селян, низький рівень підприємницької активності, вимушену трудову міграцію, в т.ч. за межі громади» [134]. Науковці М. Малік та Л. Забуренна також вважають, що «...основною метою соціально-економічного розвитку сільських територій має стати формування якісного життєздатного середовища для селян, зокрема через забезпечення продуктивної зайнятості, сприяння розвитку підприємництва» [135].

Слід також навести позицію К. Якуби, яка зауважує: «...особливу значущість земля та люди мають у сільському господарстві, де ефективність виробництва визначається не тільки трудовою діяльністю людини, але й

Таблиця 1.5

**Система чинників формування людського капіталу
на сільських територіях**

Група чинників	Особливості на сільських територіях	Дія чинника
Демографічні	Висока смертність, низька народжуваність. Гендерна та вікова диспропорція Масова міграція працездатного населення, особливо молоді	Обмежувальна
Освітні	Обмежений доступ до якісної дошкільної, шкільної та професійної освіти. Відсутність сучасних освітніх програм, технологій та фахових кадрів у навчальних закладах. Низький рівень цифрової грамотності населення	Обмежувальна
Природно-екологічні	Тісна взаємодія з природою сприяє розвитку екологічного мислення, відповідальності, трудових навичок. Формування екологічної та виробничої культури	Стимулююча
Медико-соціальні	Недостатній рівень медичного обслуговування (відсутність кваліфікованих лікарів, сучасного обладнання). Обмежений доступ до профілактики та реабілітації. Високий рівень психологічного виснаження через більшу ніж у містах соціальну ізоляцію	Обмежувальна
Соціально-інституційні	Домінування неформальних інститутів (традиції, патерналістські відносини, слабка роль формальних інститутів). Низька соціальна мобільність (обмежені можливості для кар'єрного росту, міграції). Відсутність молодіжної політики та підтримки активності молоді	Обмежувальна
Економічні	Нестабільність зайнятості, сезонність робіт. Низький рівень заробітної плати. Висока частка самозайнятості у формі особистих селянських господарств із неформальною зайнятістю. Менша віддача на інвестиції в людський капітал (через міграцію, старіння населення)	Обмежувальна

Джерело: складено дисертантом.

біокліматичним потенціалом галузі, основним елементом якого виступають земельні ресурси». Тобто підвищення ефективності виробництва та ріст національного багатства можуть бути досягнуті шляхом оптимального співвідношення людських та земельних ресурсів, а засоби виробництва в системі «людина-земля» виступають з'єднувальною ланкою [136].

Проведений аналіз дозволяє виділити та систематизувати чинники, які впливають на формування людського капіталу у сільській місцевості. Ці чинники доцільно поділяти на обмежувальні, які гальмують або ускладнюють цей процес, та стимулювальні, які сприяють зростанню, розвитку і збереженню людського капіталу (табл. 1.5).

Формування людського капіталу на сільських територіях має специфічний характер, що зумовлений низкою унікальних соціально-економічних, культурних, демографічних та екологічних чинників. До таких чинників належать обмежений доступ до якісних освітніх і медичних послуг, домінування неформальних соціальних інститутів, низький рівень соціальної мобільності, сезонність зайнятості, а також вплив екологічних факторів, зокрема взаємодії з живою природою у процесі аграрної праці.

Систематизація та теоретичне осмислення чинників формування людського капіталу у сільській місцевості з акцентом на їх поділ на обмежувальні та стимулювальні дозволяє не лише краще зрозуміти природу цих процесів, але й визначити пріоритети для державної політики, регіонального управління та корпоративних стратегій.

Однією з ключових особливостей людського капіталу сільських територій є поєднання матеріальних і нематеріальних складових – таких як знання, здоров'я, трудові навички, а також культурні установки, місцеві традиції, етичні норми та екологічна свідомість. Усі ці елементи формуються в умовах, що суттєво відрізняються від міського середовища, і потребують окремого підходу до їх розвитку та підтримки.

Збереження людського капіталу в сільській місцевості потребує впровадження комплексних заходів, що охоплюють усі рівні управління – від

державного до локального. На державному рівні це стосується розширення доступу до базових послуг через цифрові технології, стимулювання освітньої та професійної мобільності, розвиток інфраструктури. На рівні місцевого самоврядування – створення умов для активізації громадської участі, підтримка місцевих ініціатив, розвиток молодіжної політики. На рівні аграрних підприємств – удосконалення системи мотивації праці, зокрема забезпечення гідної оплати праці, з урахуванням сезонних коливань, створення можливостей для професійного зростання та справедливе врахування гендерних аспектів. На наш погляд, головними напрямками підтримки та збереження людського капіталу в сільській місцевості повинні стати такі заходи (рис. 1.9).



Рис. 1.9. Напрями, спрямовані на збереження людського капіталу на сільських територіях [Джерело: складено дисертантом.]

Наведена схема виділяє три можливих напрями спрямування зусиль держави та суспільства, які можуть дати позитивний ефект збереження людського капіталу на сільських територіях. Це заходи на рівні держави, на місцевому рівні та на рівні суб'єктів підприємницької діяльності.

На державному рівні планується проведення відповідної податкової політики, яка повинна бути особливою для регіонів, де ситуація із сільським розвитком особливо погіршується. Такі територіальні громади мають бути визнані як депресивні, у яких податки повністю спрямовуються до місцевих бюджетів. Також держава повинна проводити прозору та зрозумілу грантову політику, яка має стимулювати найбільш проблемні громади різними грантами та проєктами. Наприклад, з реконструкції державним коштом доріг, комунальних мереж, розміщення держаного замовлення на місцевих підприємствах.

Окремо пропонується зосередити зусилля на підтримку населених пунктів, які умовно потрапляють у категорію «неперспективні». Ці населені пункти повинні бути чітко виділені та мають одержати державну підтримку, яка може включати пільгові умови кредитування для місцевих мешканців, реконструкцію транспортних шляхів до населених пунктів, створення комунальних зручностей для місцевих мешканців коштом державного бюджету. Стосовно підтримки сільських домогосподарств зауважимо, що, на нашу думку, це можливо через часткову компенсацію витрат на утримання домоволодінь для окремих категорій населення та надання окремої доплати домогосподарствам, які проживають у депресивних сільських населених пунктах.

Щодо заходів підтримки та розвитку людського капіталу на місцевому рівні зазначимо, що перша з виділених нами позицій пов'язана з прозорістю формування доходів та витрат місцевих бюджетів. Це повинно підвищити довіру бізнесу до територіальних громад, які дотримуються таких принципів, та, відповідно, підвищити їхню інвестиційну привабливість. У кінцевому

підсумку така політика приведе до збільшення чисельності зайнятих та рівня оплати праці на цих територіях.

Також місцеві територіальні громади повинні докладати максимальні зусилля для підтримки місцевих закладів освіти й охорони здоров'я. Це буде своєрідним сигналом для місцевих мешканців, що їхні території можуть розвиватись і надавати відповідні послуги населенню. Проблема полягає в тому, що закриття школи або закладу охорони здоров'я фактично унеможливорює їх відкриття в майбутньому або таке відкриття буде дуже дорого коштувати. Тому державна політика повинна бути спрямована на першочергову підтримку цих закладів як одного з важливих елементів формування людського капіталу на сільських територіях.

Нарешті, місцеві органи влади повинні докладати максимальні зусилля для підтримки та популяризації місцевих традицій або запровадження нових культурних заходів. У ролі останніх можуть бути конкурси та фестивалі виконання пісень або танців. Як приклад можна навести щорічний фестиваль «Відродження українського села, його духовності й культури», який до 2022 р. проводили в селищі Піски Чернігівської області. На фестиваль запрошували сільські фольклорні колективи, народних артистів України та артистів естради, умільців народної творчості, які проводили різноманітні майстер-класи [137]. Також можна підтримувати заходи з популяризації спорту або туризму.

Окремо зупинимось на питанні підтримки людського капіталу з погляду приватного бізнесу. У такому випадку серед заходів повинна бути передбачена юридична реєстрація суб'єктів підприємницької діяльності за місцем їх реального розміщення. Передусім це стосується так званих агрохолдингів, які мають реєстрацію у великих містах та саме там сплачують основну частину податків [138, 139]. За таких умов місцеві громади фактично дотують великі міста. Ця практика повинна зазнати законодавчих змін. Крім того, повинна максимально стимулюватися практика диверсифікації бізнесу на сільських територіях. Одним з напрямків може бути перероблювання сільськогосподарської продукції та розвиток сільського туризму. Нарешті,

бізнес повинен брати участь заходах місцевої громади, що може посилювати довіру та відповідним чином позитивно впливати на ставлення мешканців до нього.

Слід також зазначити, що попри всю трагічність наслідків військової агресії рф, окремі дослідники зробили припущення, що одним з її наслідків може стати популяризація сільського способу життя, як такого, який має переваги перед міським. Це пов'язано з переїздом багатьох мешканців великих міст до села. Зокрема, Ю. Когатько та С. Полякова відносять до переваг сільського способу життя в умовах воєнного стану «...самодостатність у продовольчому забезпеченні, вміння працювати в сільському господарстві, високий рівень підтримки серед рідних і друзів», що «визначають можливості існування в умовах бойових дій, окупації та вимушеного переселення» [140]. Ці переваги можуть бути відповідним чином оцінені та сприяти переміщенню окремих верств міського населення до сільських громад.

Таким чином, проведений аналіз свідчить, що формування людського капіталу на сільських територіях має глибоко специфічний характер, що зумовлюється поєднанням численних соціальних, економічних, демографічних, медико-соціальних, інституційних та екологічних чинників. Аналіз цих чинників дозволяє дійти висновку, що більшість із них мають обмежувальний характер, створюючи перешкоди для повноцінного розвитку людського капіталу. Водночас певні чинники, зокрема природно-екологічні умови, мають стимулюючий вплив, формуючи специфічні риси сільського працівника – екологічну свідомість, відповідальність, трудову дисципліну та глибоке розуміння взаємозв'язків у живій природі.

Запропонована систематизація чинників формування людського капіталу сільських територій із поділом на обмежувальні та стимулювальні дозволяє точніше і глибше аналізувати передумови та перспективи розвитку трудового потенціалу в аграрному секторі. Найбільш суттєвим викликом залишається масова міграція молоді та працездатного населення, яка призводить до деградації трудового потенціалу, демографічного старіння та втрати інвестицій

у людський капітал. Подолання цих тенденцій вимагає системної, багаторівневої політики підтримки та розвитку людського капіталу, яка має реалізовуватись як на державному, так і на регіональному й локальному рівнях. Одним із ключових напрямів такої політики є мотивація праці – рушійна сила, що забезпечує активізацію людського капіталу, запобігає його втратам і стимулює розвиток. Саме мотивація здатна трансформувати наявний трудовий потенціал у дієвий людський капітал, орієнтований на продуктивність, інноваційність та стає зростання.

1.3. Сучасні аспекти формування мотиваційного механізму розвитку людського капіталу в умовах цифрових технологій

Підвищення ефективності використання людського капіталу є головним фактором зростання продуктивності праці та економічного розвитку будь-якого суспільства. Від того, як вдасться перетворити людські знання, вміння, суспільні відносини на продуктивну працю, і буде залежати рівень та якість життя країни. Однак в Україні ми маємо велику кількість проблем саме щодо можливостей реалізувати себе й отримати гідну винагороду за свої знання, вміння, соціальні навички. Відтак маємо значні негативні наслідки у вигляді прихованого безробіття, міграції населення за кордон, та низької соціальної активності. Ці тенденції простежуються протягом останніх десятиліть. Вони притаманні й іншим країнам, де можливості людей реалізувати себе дуже низькі. У таких випадках відповідальним урядам залишається одне – діяти й діяти негайно. Перший прем'єр-міністр Республіки Сінгапур Лі Куан Ю свого часу відзначав: «Все, що ми мали у своєму розпорядженні, – це працюючі люди, хороша базова інфраструктура та уряд, який вирішив бути чесним і компетентним» [141]. Також наведемо ще одну цитату Лі Куан Ю, яка є дуже

актуальною для України: «Світ нас не повинен годувати. Ми не можемо годуватися злиднями». Подальша історія, як і результати, добре відомі.

Головним чинником підвищення ефективності використання людського капіталу на мікрорівні є функціонування відповідного мотиваційного механізму. Важливим є також факт того, щоб цей механізм був масово розповсюджений, а не існував як виняток на окремих підприємствах. З цього приводу О. Грідін наголошує: «...саме мотиваційний механізм забезпечує трансформацію набору чинників, принципів, стимулів, мотивів, ціннісних орієнтацій, сподівань, поведінкових реакцій з лінійного дискретного стану у циклічний процес, що потребує постійного системного удосконалення» [142]. Це може бути лише за наявності у суспільстві відповідних інституцій, прозорої системи відношень з державою. Вони охоплюють трудове законодавство, характер трудових відносин, діяльність профспілок: на мікрорівні – організаційну культуру [143]. У цьому контексті доречно згадати роботу Д. Аджемоглу, який висунув теорію, згідно з якою інститути ринку праці обмежують рівень заробітної плати в Європі, а також заохочувати більше інвестицій у технології, що сприятиме підвищенню продуктивності праці менш кваліфікованих працівників [144].

Проблеми мотивації персоналу завжди перебувають у центрі уваги економічної науки. Щобільше, вони фактично лежать в її основі. Питання: на яких принципах будуються взаємовідносини між працівником та роботодавцем, що визначає ціну робочої сили, які факти впливають на зростання продуктивності та оплати праці – беруть свій початок у роботах фізіократів та перших класиків. Вони й донині залишаються актуальними та багато в чому не з'ясованими.

Розглянемо спочатку теоретичне розуміння поняття «мотивація». Зокрема, Л. Михайлова визначає цей термін «...як спонукальний чинник до праці, причину, заради якої суб'єкт готовий зробити певні дії для досягнення поставленої мети» [145]. Водночас А. Колот розглядає мотивацію як «...характеристику психологічного стану людини, який є віддзеркаленням

потреб, інтересів, настанов у конкретний період часу і характеризує міру її трудової активності» [146].

На думку М. Вуйченка та А. Шатохіна, мотивація – це «досить обширна, складна, багаторівнева сфера, дослідження якої є цікавим з погляду біології, медицини, психології, педагогіки, соціології та менеджменту» [147]. Таке визначення виходить за межі мотивації з погляду підвищення продуктивності і стосується значно ширшого кола питань поведінки людини. Дослідники Л. Заставнюк та Т. Липовецька вважають, що під мотивацією «...слід розуміти комплекс внутрішніх та зовнішніх чинників, використання яких націлене на зацікавлення, спонукання та стимулювання персоналу підприємства в контексті підвищення ефективності та продуктивності праці» [148].

У свою чергу, М. Ганьє звертає увагу на необхідність створення умов для автономної мотивації. Розроблена автором модель її розвитку передбачає наявність п'яти практик управління персоналом: підбір персоналу, дизайн робочих місць, системи оцінки ефективності й винагороди, стилі управління та навчання [149]. Саме їх поєднання може розвинути автономну мотивацію працівника. Також вагоме значення, як стверджують інші автори, має належна самооцінка працівників [150]. Неправильна самооцінка може стати суттєвою проблемою у взаємовідносинах з колективом та негативно впливати на психологічний клімат усередині, а, відповідно, і на продуктивність праці. Учений Ю. Котера вважає важливим елементом мотивації стан психічного здоров'я. Проведене автором дослідження цієї проблеми на прикладі Нідерландів, Японії встановило, що працівники в Нідерландах мали більші психологічні проблеми, що негативно вплинуло на рівень їх мотивації та, відповідно, продуктивності [151]. Дослідження виконане в Україні також установило величину значення соціальних та психологічних чинників для формування мотивації. Серед факторів було виділено такі: «...спрямування діяльності на забезпечення потреб у добрих взаємовідносинах із членами колективу (73 % опитаних); у досягненнях (65 %) та соціальних контактах (57 %)» [152].

Водночас В. Барба-Санчес та К. Атьєнца-Сахукільо наголошують на особливому значенні підприємницької мотивації. Автори вважають, що очікування, інструментальність і валентність посилюють підприємницьку мотивацію. Кінцевий висновок полягав у тому, що бізнес створюють не лише ті, хто має для цього здібності, а й ті, хто має мотивацію [153]. Дослідник Й. Бергер обробив результати реального експерименту, під час якого керівники повинні були оцінити продуктивність окремих працівників, які, своєю чергою, отримують премію на основі цих оцінок. Учені виявили, що продуктивність була значно вищою за примусовий розподіл приблизно на 8 %. Але також за відсутності примусового розподілу навмисна диференціація позитивно вплинула на випуск у наступні періоди роботи [154]. Зі свого боку, А. Мартін оцінював вплив авторитарних стилів керівництва, мотиваційної атмосфери на робочому місці, особистих рекордів, моралі персоналу, потоку в роботі, цінності, яку люди надають завданням і результатам, а також центральній ролі стосунків у контексті ефективності [155]. Його висновок полягав у тому, що чим більше механізмів мотивації залучено, тим ефективніше працює підприємство.

Науковці Ж. Огнянович та інші провели оцінку ефективності використання людського капіталу за 177 агрофірмами Сербії у 2021 р. Продуктивність праці співробітників оцінювали через додану вартість на одного працівника, чистий прибуток на одного працівника, операційний дохід на одного працівника. Автори дійшли висновку, що якість людського капіталу позитивно впливає на всі показники, крім доданої вартості на одного працівника [156].

Відзначимо також, що сьогодні мотиваційні стимули можуть відійти на другий план. Наприклад, Л. Українська вважає, що «...мотивація працівників все меншою мірою підкоряється економічним стимулам». На думку авторки, сучасна система мотивації має назву «постматеріалістичної», і тому ці відносини між працівником і бізнесом вже не є капіталістичними [157]. На наше переконання, ці твердження навряд чи є занадто радикальними та

необґрунтованими. Як показало дослідження, виконане М. Михайличенком та іншими, вітчизняні сільськогосподарські підприємства застосовують стратегії, «...засновані на мотивації механізми, що включають різні мотиватори як внутрішнього, так і зовнішнього характеру. Проте зовнішні мотиватори були набагато краще реалізовано, і перш за все використовується заробітна плата як ключовий елемент мотиваційного механізму» [158].

Ураховуючи викладені визначення, вважаємо доречним сформулювати власне бачення поняття «мотивація». Мотивація – це система відносин між людиною та зовнішніми й внутрішніми інституціями, яка формує потребу підвищувати свої знання, вміння та навички з метою отримання більшого суспільного визнання. Суспільне визнання, своєю чергою, може мати як



Рис. 1.10. Система мотивації як елемент суспільних відносин

Джерело: складено дисертантом.

матеріальний, так і моральний вимір. В окремих випадках друга компонента не менш важлива, ніж перша, однак, як правило, вони доповнюють одна одну.

Систему мотивації працівника як взаємодію внутрішніх та зовнішніх факторів представлено на рис. 1.10. До внутрішніх факторів можна віднести систему матеріального стимулювання, соціальну компоненту, психологічну та організаційну компоненту. Зовнішні фактори охоплюють систему трудового законодавства, податкову систему, судову систему та суспільні інститути, які, своєю чергою, мають формальні та неформальні компоненти.

Розглянемо ці елементи детальніше. Серед внутрішніх факторів перша і, на наш погляд, найбільш важлива компонента – матеріальне стимулювання працівників. Вона на кожному підприємстві має свої особливості, однак у наш час повинна бути обов'язковою. Соціальна компонента має включати гідне ставлення до робітника як особистості, систему заохочень особистих ініціатив, формування у працівника трудової етики. Психологічна компонента містить у собі особливу увагу та повагу до політичних, релігійних поглядів працівника, систему взаємовідносин усередині колективу, задоволеність персоналу умовами роботи. Організаційна компонента включає відповідний рівень корпоративної культури, відданість колективу, цілям бізнесу, етику взаємовідносин керівництва та персоналу.

Серед зовнішніх факторів перший елемент, який ми виділяємо, – чинне трудове законодавство в державі. В Україні давно назріла реформа чинного законодавства в цій сфері. Чинний Кодекс законів про працю України був прийнятий у 1973 р. Відповідно, багато його компонент зараз вже не відповідають наявним практикам. Також важливим елементом механізму мотивації є податкове законодавство в частині податків на працівників та підприємців. Але в Україні ця система також критикується через надмірну бюрократизацію, особливо при оподаткуванні підприємців.

Найбільш проблемною компонентою системи мотивації є ситуація в судовій системі нашої держави. Персонал на підприємстві повинен відчувати себе захищеними, бути впевненим, що юридичні зобов'язання, які виникають,

Для оцінки взаємозв'язку між категоріями «людський капітал» та «мотивація» було вирішено використати результати обробки 749 статей бази даних Web of Science, які містили ключові слова «human capital» та «motivation» одночасно. Тобто ці дослідження були присвячені водночас різним аспектам як проблематики мотивації, так і людського капіталу. Сформовану базу публікацій було проаналізовано з використанням програмного продукту VOSviewer (рис. 1.11).

Отримана бібліометрична карта дозволила виділити шість кластерів (табл. 1.6). Перший кластер охоплював 38 термінів, серед яких найбільш часто вживаними були: «мотивація» (145 цитувань), «вплив» (77), «самоефективність» (31), «освіта» (41). Можна припустити, що автори першого кластеру розглядають проблематику мотивації, її зв'язок з освітою, самоефективністю.

Таблиця 1.6

**Проблемно пов'язані кластери за результатами аналізу бази даних
за термінами «людський капітал» та «мотивація»**

Кластер, колір	Кількість термінів	Найбільш часто вживані терміни
Кластер 1 (червоний)	38	Мотивація (145), вплив (77), самоефективність (31), освіта (41)
Кластер 2 (зелений)	31	Інноваційність (57), зростання (45), знання (45), підприємництво (33), детермінанти (37), мотивація (33), гендер (30)
Кластер 3 (синій)	26	Управління людськими ресурсами (57), продуктивність фірми (30)
Кластер 4 (оливково-зелений)	25	Продуктивність (153), менеджмент (63), модель (53), зобов'язання (26)
Кластер 5 (фіолетовий)	19	Людський капітал (204), фірма (27), інтелектуальний капітал (41), конкурентна перевага (26), соціальний капітал (32)
Кластер 6 (блакитний)	15	Задоволеність роботою (22), залучення (13), організаційні зобов'язання (12)

Джерело: виділено дисертантом за допомогою VOSviewer на основі даних бази Web of Science.

Другий кластер містив 31 різний термін, де найбільша кількість цитувань охоплювала такі ключові слова: «інноваційність» (57), «зростання» (45), «знання» (45), «підприємництво» (33), «детермінанти» (37), «мотивація» (33), «гендер» (30). Третій кластер охоплював 26 термінів, серед яких найчастіше вживаними були: «управління людськими ресурсами» (57), «продуктивність фірми» (30). Четвертий кластер містив 25 термінів серед яких найбільш часто вживаними були: «продуктивність» (153), «менеджмент» (63), «модель» (53), «зобов'язання» (26). П'ятий кластер містив 19 термінів, серед яких найчастіше вживаними були: «людський капітал» (204), «фірма» (27), «інтелектуальний капітал» (41), «конкурентна перевага» (26), «соціальний капітал» (32). Нарешті, останній кластер охоплював 15 термінів з найбільш частим цитуванням таких ключових слів: «задоволеність роботою» (22), «залучення» (13), «організаційні зобов'язання» (12).

На основі отриманих результатів можемо припустити, що проблематика людського капіталу та мотивації найчастіше розглядається з погляду впливу різних факторів, інноваційних процесів, економічного зростання, управління людськими ресурсами, продуктивності й менеджменту. Ця тематика, безперечно, логічна, взаємопов'язана та зумовлена сучасними економічними проблемами.

Сьогодні однією з найбільш актуальних та обговорюваних проблем в економічній науці є проблематика впливу цифрових технологій. Питання їх доступності вже давно опинилися в центрі уваги як економістів, так і соціологів. Їх вплив у сучасному світі має багато аспектів. Ще в 1962 р. Фріц Махлуп ввів поняття як «економіка знань». На його думку, саме знання людини та можливість їх ефективного використання будуть виступати як критерій ефективності тієї чи іншої нації [159]. Науковці М. Порат та М. Рубін у 1977 р. вперше використали термін «інформаційна економіка», тим самим відкривши новий величезний напрям досліджень [160]. У 1984 р. Д. Дуглас зазначав, що математичні методи в соціології стають ще більш поширеними і завдяки як методичним розробкам, і завдяки появі ЕОМ. Це дає змогу досягнути трьох

конкурентних цілей: аналітичної потужності, обсягу й точності опису даних [161].

Принципово ситуація змінилась з появою мережі Інтернет. Активний розвиток інформаційно-комп'ютерних технологій та доступність Інтернету приводять до переміщення певної кількості робочих місць за межі виробничих та офісних приміщень та до широкого використання дистанційної форми зайнятості [162]. Ще у 2002 р. Г. Беккер відзначав нові можливості впливу цифрових технологій на освіту: «...онлайн-навчання цілком може розширити ринок і підвищити популярність вчителів-суперзірок, які мають велику аудиторію та дуже високі зарплати» [163]. Надалі це передбачення фактично повністю виправдалось. У цьому контексті можна хоча б згадати вчителя фізики Павла Віктора, який станом на 2024 р. мав 1,16 млн підписників.

Дослідники Г. Назарова та В. Руденко також вважають: «Використовуючи цифрові технології для розвитку системи управління ринком праці та освіти, можна будувати плани збереження та розвитку людського капіталу, відновлювати державний контроль над цим процесом, маючи прогностичні результати розвитку підприємств, регіонів та країни, а також оцінювати результати роботи системи підготовки людини» [164]. У свою чергу, Г. Бойківська зазначає, що «...однією з найважливіших складових успішного розвитку в цьому контексті є людський капітал, який передбачає поєднання інноваційних технологій з освітніми процесами та навчанням, що сприяє постійному оновленню знань і набуттю нових компетенцій» [165]. Зі свого боку, С. Лебедев, оцінюючи вплив цифрових технологій на ринок праці, зауважує: «...діджиталізація не тільки призводить до того, що достатньо велика кількість професій назавжди відходить у минуле, але й змінює саму сутність багатьох із тих професій, що мають попит на ринку праці, й одночасно сприяє появі великої кількості нових професій» [166].

Вже у 2014 р. працівники, які надають послуги через онлайн-посередників, таких як Uber або TaskRabbit, становили 0,5% усіх працівників [167]. Крім розвитку багатьох видів бізнесу це дозволило інтегрувати способи

комунікації та форми контенту [168]. При цьому автори підкреслюють, що сучасні дослідження концентруються на впливі Інтернету в п'яти сферах: 1) нерівність («цифровий розрив»); 2) громада та соціальний капітал; 3) політична участь; 4) організації та інші економічні установи; 5) культурна участь і культурне розмаїття. Пройшло вже понад двадцять років після виходу цієї роботи, однак порушені питання залишаються і сьогодні в центрі уваги. Слід також підкреслити, що автори окремо наголошували на тому, що необхідно активніше вивчати Інтернет і, зокрема, синтезувати результати досліджень індивідуальної поведінки користувачів із макроскопічним аналізом інституційних і політико-економічних факторів, які стримують цю поведінку.

Необхідно зазначити, що сучасні дослідники аналізують вплив цифрових технологій та соціальних мереж на суспільство з різних поглядів. Зокрема, на роботу та сім'ю [169], на ринок житла, послуг, транспорт, домашні послуги [170], на навчальний процес, зокрема, щодо етичних аспектів, пов'язаних з політикою оцінювання [171], розвиток онлайн-освіти у відповідь на кризу, спричинену пандемією COVID-19 [172, 173, 174], обмеження та можливості для етнографічних досліджень [175]. Сьогодні вже навіть ставиться питання про те, що інтеграція соціальних наук з інформатикою та інженерними галузями породила нову область дослідження – обчислювальну соціальну науку [176]. Водночас О. Стрижак зазначає, що «...розвиток людського капіталу повинен відбуватися в напрямі вдосконалення цифрових компетенцій персоналу [177].

Для оцінки взаємозв'язку між категоріями «людський капітал» та «цифровізація» були вирішено використати результати обробки 452 статей бази даних Web of Science, які включали в себе ключові слова «human capital» та «digitalization» одночасно. Ця опція дає змогу відібрати і проаналізувати наукові публікації, які містили ці два терміни або в назві роботи, або в ключових словах, або в анотації. Сформовану базу публікацій також було проаналізовано з використанням програмного продукту VOSviewer (рис. 1.12).

У результаті обробки бази даних публікацій було отримано бібліометричну карту (табл. 1.7), яка включала шість кластерів. Перший

кластер охоплював 13 термінів, серед яких найчастіше вживаними були: «інноваційність» (37), «людський капітал» (51), «технології» (10), «цифровізація» (12). Таким чином, проблематика цього кластера поєднує вчених, які розглядають категорію «людський капітал» у взаємозв'язку з інноваційним розвитком, технологічним розвитком та цифровізацією.

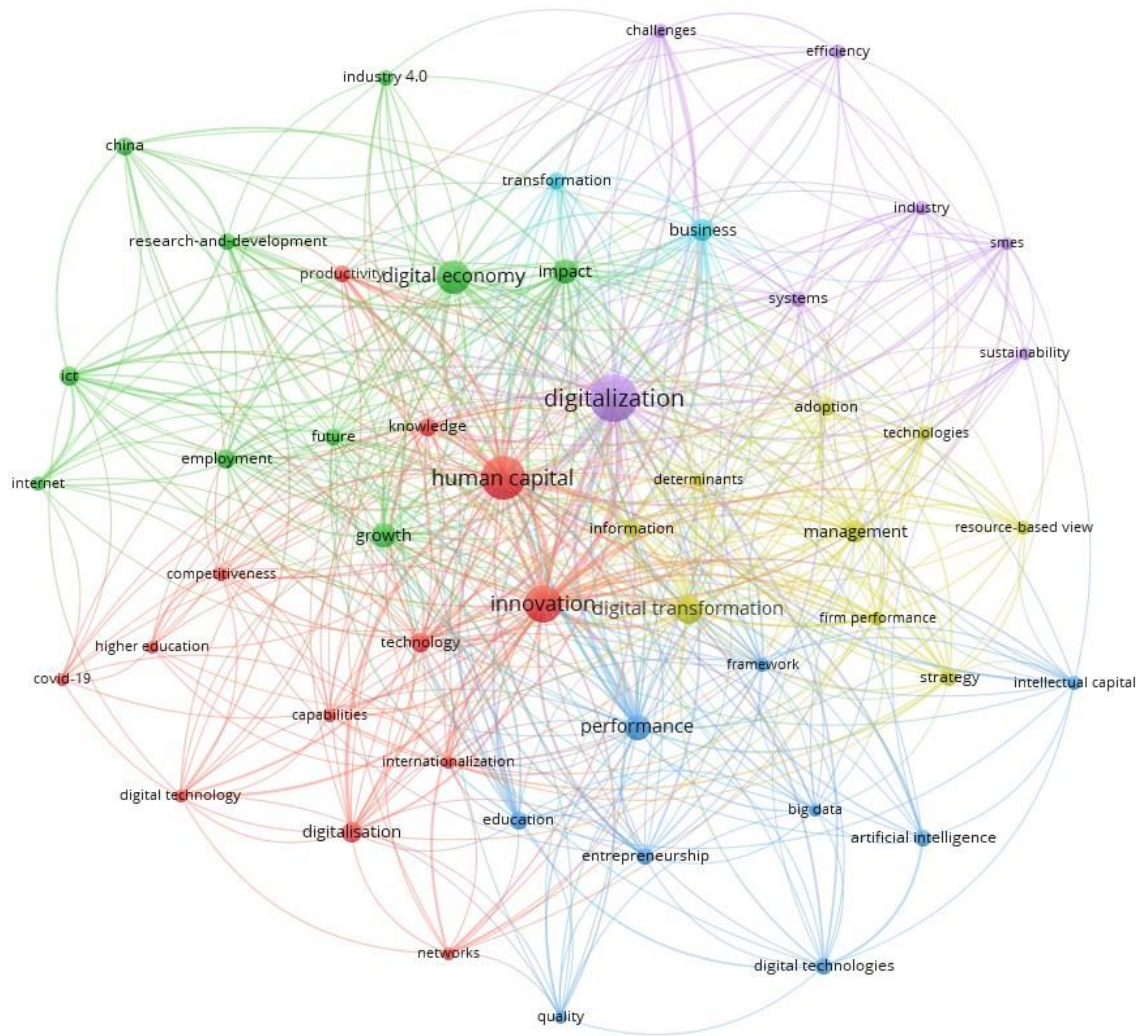


Рис. 1.12. Бібліометрична карта зав'язків публікацій, присвячених проблемі людського капіталу в поєднанні з проблемою цифровізації

Джерело: побудовано дисертантом за допомогою VOSviewer на основі даних бази Web of Science

Другий кластер характеризується проблематикою, пов'язаною з цифровими технологіями, працевлаштуванням та економічним зростанням. В

огляді літератури ми ці проблеми також частково висвітлювали. Третій кластер був присвячений дослідженням продуктивності праці, фактора освіти і проблемам обробки великих даних. Ця тематика також була висвітлена нами, однак бібліометрична карта дозволила зрозуміти, у якому саме контексті розглядається досліджувана проблематика. Четвертий кластер поєднує проблему впливу цифрових рішень та менеджменту компаній. Ця тематика сьогодні розглядається з різних поглядів. Особливо важливими є прийняття рішень після обробки великих масивів даних. Цей напрям з'явився досить недавно, однак він стрімко розвивається. П'ятий кластер присвячений розгляду впливу цифрових технологій на розвиток промисловості. Нарешті, останній, шостий кластер об'єднує проблеми розвитку бізнесу та його трансформації в контексті розвитку людського капіталу і цифрових технологій.

Таблиця 1.7

**Проблемно пов'язані кластери за результати аналізу бази даних
за термінами «людський капітал» та «цифровізація»**

Кластер, колір	Кількість термінів	Найбільш часто вживані терміни
Кластер 1 (червоний)	13	інноваційність (37), людський капітал (51), технології (10), цифровізація (12)
Кластер 2 (зелений)	10	вплив (16), цифрова економіка (31), зростання (16), працевлаштування (10)
Кластер 3 (синій)	9	продуктивність (19), освіта (9), великі дані (5)
Кластер 4 (оливково-зелений)	9	цифрова трансформація (22), менеджмент (14),
Кластер 5 (фіолетовий)	7	цифровізація (61), промисловість (6)
Кластер 6 (блакитний)	2	бізнес (13), перетворення (3)

Джерело: виділено дисертантом за допомогою VOSviewer на основі даних бази Web of Science.

Таким чином, розглянуті нами проблеми підвищення ефективності засвідчили, що в останні десятиліття відбуваються суттєві зміни, які безпосередньо впливають на рівень ефективності використання людського капіталу. Навіть така «вічна» проблема як мотивація персоналу сьогодні вже

розглядається із суттєво інших ракурсів, ніж 20–30 років тому. Це є свідченням того, що змінюється не тільки світ, а й роль та місце людини в системі економічних відносин.

Висновки до розділу 1

1. Поняття людського капіталу є одним із центральних в економічній науці. Це зумовлено тим, що людина є головним ресурсом в економічній системі. Саме від знань, умінь, здоров'я людини залежать її можливості реалізувати себе в суспільстві. Військова агресія РФ, крім великих матеріальних втрат, призвела також до значних втрат людського капіталу в Україні. Одним з головних завдань нашої держави після завершення війни має стати повернення мігрантів до країни.

2. На сучасному етапі розвитку економічної науки існує велика кількість різноманітних категорій і понять, що характеризують участь людини у виробничому процесі. Тому потребують уточнення головні категорії, які їх характеризують. Зокрема, необхідно чітко проводити взаємозв'язок і відокремлювати такі поняття, як: трудовий потенціал, людський капітал, людський потенціал, соціальний капітал. Поняття людського капіталу визначається нами як накопичений людиною відповідний рівень знань, умінь, комунікацій, здоров'я, які дозволяють їй самореалізуватися у суспільстві та мати відповідний рівень доходу.

3. Аналіз категорій «трудовий потенціал» та людський капітал» дозволив сформулювати власне бачення їх співвідношення. Людський капітал містить у собі відповідну «угоду» між працівником та підприємством. Ця угода повинна базуватися на відповідному рівні оцінювання знань та вмінь людини. Якщо цей процес не відбувається, то людина фактично залишається в категорії «трудовий потенціал». Для оцінки рівня трансформації трудового потенціалу в людський

капітал пропонуємо визначати показник рівня використання людського капіталу як відношення величини трудового потенціалу до людського капіталу. Економічний зміст запропонованого показника полягає в такому: якщо в суспільстві величина цього показника менша від 1, то це означає, що вартість трудового потенціалу менша за вартість людського капіталу. У цій ситуації ми маємо варіант, коли переважна більшість людей працевлаштована і відповідним чином задоволена умовами виплат за свої знання та вміння.

4. Формування людського капіталу на сільських територіях має особливості, пов'язані з меншою можливістю отримання знань та медичних послуг, взаємодією з живою природою, сильнішим впливом неформальних інститутів, меншою соціальною мобільністю та, відповідно, меншим рівнем мотивації до змін, наявністю доходів від особистого господарства, меншим рівнем віддачі на інвестиції в людський капітал.

5. Пропонуємо систему заходів щодо стабілізації та збереження людського капіталу на сільських територіях. Вона включає заходи на рівні держави, місцевих органів влади та суб'єктів підприємництва. На рівні держави доцільно здійснювати відповідні заходи в податковій політиці, грантовій політиці, політиці щодо підтримки «неперспективних» сіл, заходи щодо підтримки домогосподарств. На місцевому рівні запропоновано систему заходів, пов'язаних з формуванням прозорого бюджету громад, політики створення привабливих умов бізнесу, системи заходів для підтримки закладів охорони здоров'я та освіти і заходів щодо підтримки місцевих традицій.

6. Одним з головних факторів підвищення ефективності використання людського капіталу є наявність відповідного мотиваційного механізму. На нашу думку, мотивація – це система відносин між людиною та зовнішніми й внутрішніми інституціями, яка формує потребу поліпшувати свої знання, вміння та навички з метою отримання більшого суспільного визнання. Суспільне визнання, своєю чергою, може мати і матеріальний, і моральний вимір.

7. Цифрові технології сьогодні стають одним з головних факторів підвищення ефективності використання людського капіталу і трансформаційних змін на ринку праці. Проведений аналіз літературних джерел з використання комп'ютерних програм, дав змогу побудувати карти кластерів ключових слів, пов'язаних водночас і з поняттям людського капіталу, і з такими категоріями, як «мотивація», «цифровізація». Отримані залежності дозволяють установити, як проблема людського капіталу розглядається в сучасній економічній науці у взаємозв'язку з іншими поняттями.

Основні результати досліджень, отримані дисертантом у ході написання розділу, опубліковані в роботах [178, 179, 180, 181].

Список використаних джерел: [1–181].

РОЗДІЛ 2

СТАН ТА РІВЕНЬ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

2.1. Аналіз економічних умов формування людського капіталу

Військова агресія рф завдала серйозного удару по всій економіці нашої держави. Були знищені значні матеріальні цінності, мільйони людей вимушено стали емігрантами або переміщеними особами, були порушені логістичні зв'язки. Незважаючи на все це, економіка нашої держави продовжує функціонувати, а протягом 2023–2024 рр. навіть вдалось збільшити валовий внутрішній продукт. Сільське господарство також поступово відновлює виробництво. Однак ця галузь має свої особливості. У цьому випадку особливістю галузі сільського господарства є неможливість переміщення виробництва в інший регіон та значний вплив логістики на організацію виробництва. Усе це накладає певні обмеження на процес відновлення виробництва в зонах бойових дій або наближених до них регіонах.

Слід також відзначити, що в економіці України сільське господарство є однією з провідних галузей. Його частка в економіці країни за загальноприйнятими макроекономічними показниками досить висока. Від рівня економічного розвитку сільського господарства значною мірою залежить і ситуація в економіці країни в цілому. За умови завершення війни країна має всі реальні можливості стати одним із найбільших експортерів сільськогосподарської продукції у світі.

Слід відзначити, що наслідком військової агресії рф стало суттєве скорочення ВВП України у 2022 р. (рис 2.1). Падіння дорівнювало 28,8 % до рівня 2021 р. Безумовно, воно було спричинене не звичайною економічною кризою, а величезним шоком національної економіки від початку воєнних дій.

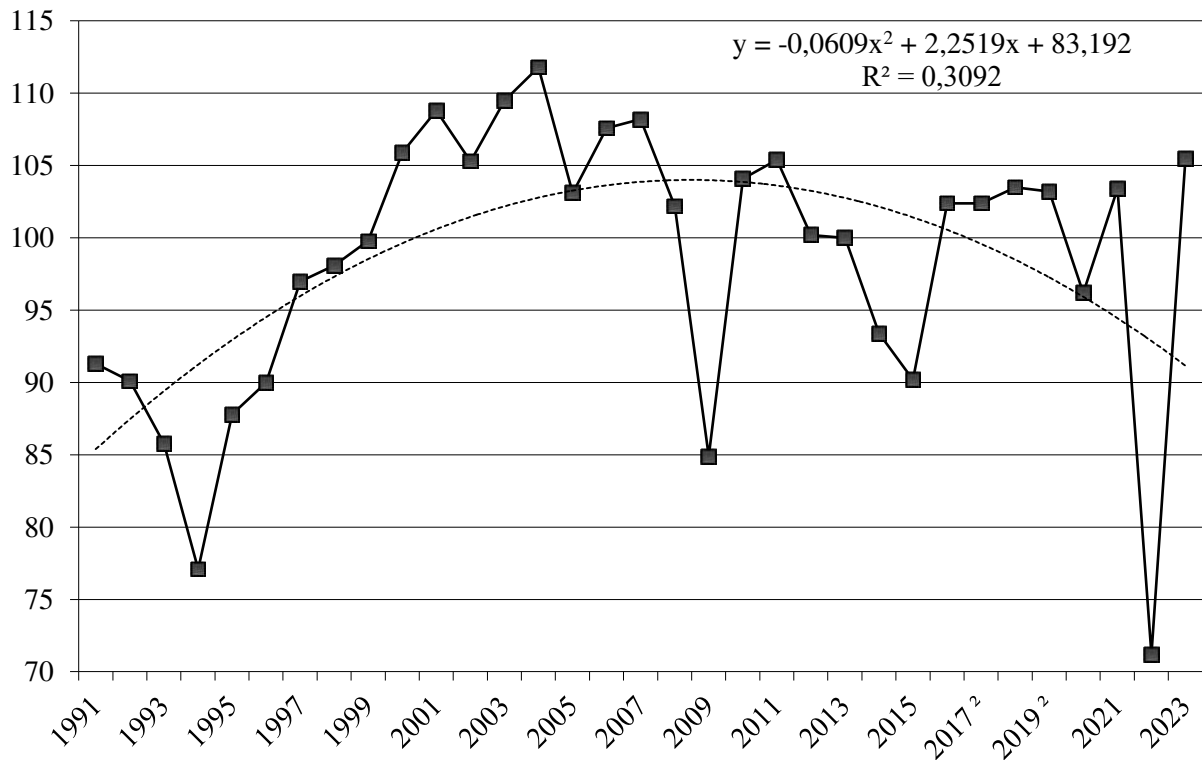


Рис. 2.1. Динаміка валового внутрішнього продукту України
у 1991–2023 рр. (% до попереднього року)

Джерело: [182].

Подібне падіння, з урахуванням завданих збитків і втрат у людському капіталі, може вимагати щонайменш кількох років економічного зростання для поновлення рівня 2021 р. Однак це буде можливим лише після завершення воєнних дій. У цьому випадку важливим є той факт, що вже у 2023 р. мало місце зростання ВВП на рівні 5,5 %, що є свідченням адаптації економіки до непростих умов військового стану. Офіційних даних за 2024 р. поки що немає, однак попередні оцінки за даними січня-жовтня дають величину його можливого зростання на рівні 4,2 % [183]. Безумовно, поки що таке зростання не може компенсувати значного падіння 2022 р. Аналізуючи динаміку змін ВВП, також слід зазначити, що динаміка попередніх років характеризується періодичністю кризових явищ. Найбільш довгою була економічна криза 90-х рр. У 1994 р. падіння ВВП дорівнювало 23 %, у 1993 р. – 14,8 %. Період

падіння тривав з 1991 по 1999 рр. Унаслідок цього рівень ВВП України у 1999 р. дорівнював лише 40,85 % до його величини в 1990 р. Подібних скорочень обсягів валового продукту в історії було небагато і, як правило, вони були пов'язані або з війнами, або зі стихійними лихами.

Другий період тривав з 2000 по 2008 рр. Він характеризується економічним зростанням. Найбільші за всі роки незалежності темпи нарощування ВВП були у 2004 р. – 11,8 %. Однак у подальшому утримати їх на цьому рівні не вдалося. Вже у 2005 р. вони скоротилися до 3,1 %, а у 2006 р. дорівнювали 7,6 %. Період зростання закінчився у 2009 р. падінням обсягів ВВП майже на 15 %. Це були одні з найбільших скорочень його величини у світі. Світова криза 2008–2009 рр. продемонструвала всю нестабільність економіки України, що було пов'язано з експортом товарів низької переробки. Період 2010–2013 рр. характеризувався незначними темпами економічного зростання, які у 2012–2013 рр. фактично дорівнювали нулю. Військова агресія РФ 2014 р. негативно вплинула на економічну ситуацію в Україні. У 2014–2015 рр. падіння ВВП дорівнювало відповідно 6,4 та 9,8 %. Лише з 2016 р. почалося економічне зростання, яке протягом 2016–2019 рр. було незначним і становило 2–3 %. У 2020 р. знову відбулось скорочення ВВП на 3,8 % через пандемію COVID-2019. Нарешті, 2021 р. був відзначений незначним зростанням ВВП на 3,4 %. Таким чином, можна зробити висновок, що Україна протягом 1991–2023 рр. не змогла забезпечити стрімкого економічного розвитку. Криза 90-х рр. так і не була повністю подолана, структура економіки залишалася переважно орієнтованою на виробництво товарів з низьким рівнем доданої вартості.

Якщо розглянути динаміку зміни ВВП України у відсотках до його рівня 2021 р., то ситуація буде такою (рис. 2.2). У період 2011–2013 рр. його величина була на рівні трохи більше 106 % до його величини у 2021 р. Поступове зростання з 2016 р. дозволило у 2019 р. підвищити ВВП, який у 2020 р. скоротився, але вже у 2021 р. знову зріс. У цілому можна стверджувати, що протягом 2010–2023 рр. вагомим фактором, який негативно впливав на

рівень економічного зростання, була військова агресія рф. Вона суттєвого вплинула на погіршення інвестиційного клімату, значні втрати, перерозподіл бюджету на воєнні витрати. Однак в Україні, починаючи з 1992 р., сформована економічна модель, яка не може забезпечити стрімкого економічного зростання та змінити структуру економіки. Ця проблема пов'язана з інститутами, які не можуть забезпечити ефективну співпрацю громадян та держави.

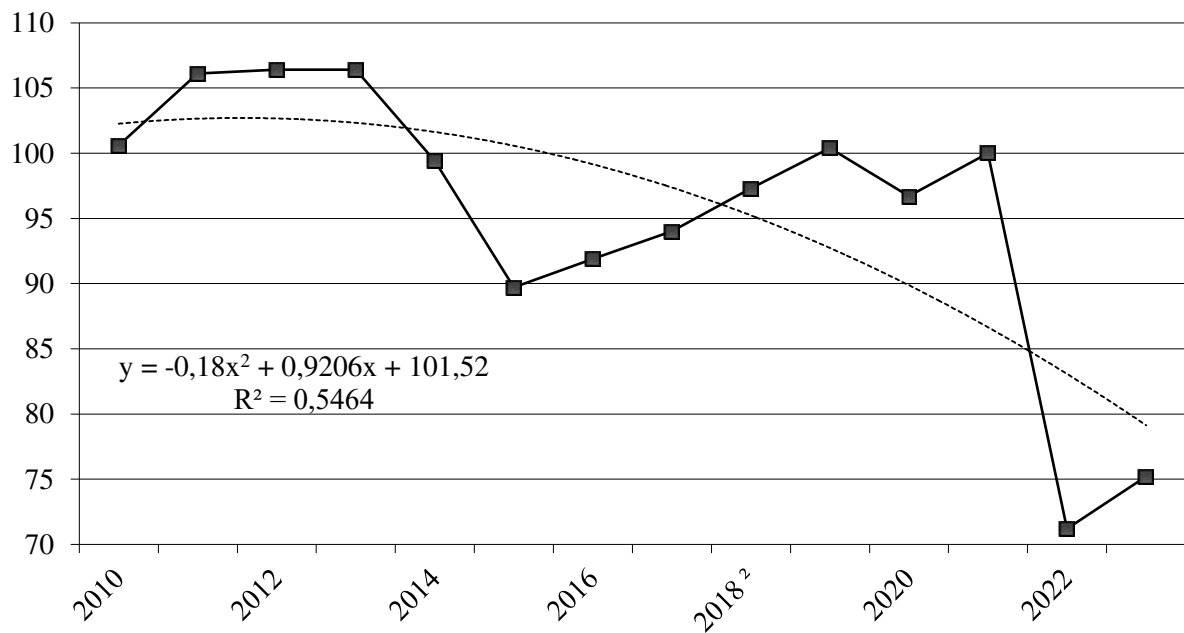


Рис. 2.2. Динаміка валового внутрішнього продукту України
у 2010–2023 рр. (% до 2021 р.)

Джерело: [188].

Науковець В. Геєць зазначає: «Досвід повоєнного розвитку країн Європи говорить, що успішність економічного зростання була результатом змін не тільки в економічній діяльності, а й тих, що відбувалися в умовах суттєвих суспільних трансформацій на засадах розвитку так званої соціальної демократії як способу життєдіяльності» [184]. Однак в Україні ці процеси не відбуваються. Відтак протягом останніх тридцяти років маємо постійну міграцію перспективної молоді за кордон. Це прямий наслідок неефективної державної політики в усіх сферах суспільства.

Для того, щоб оцінити динаміку зміни ВВП в Україні порівняно з іншими країнами, розглянемо ситуацію з його величиною в Естонії, Польщі та Ізраїлі (рис. 2.3). Естонію та Польщу було вибрано для порівняння тому, що це країни колишнього радянського блоку, крім того, Естонія до 1991 р. входила до складу СРСР. Ізраїль – це країна, яка з моменту проголошення незалежності в 1947 р. постійно перебуває під загрозою війни та військових конфліктів. Це змушує Ізраїль витратити великі кошти на підтримку збройних сил [185]. Україна останні десять років також перебуває в умовно подібній ситуації і, можливо, тривалий період часу продовжуватиме перебувати в таких умовах.

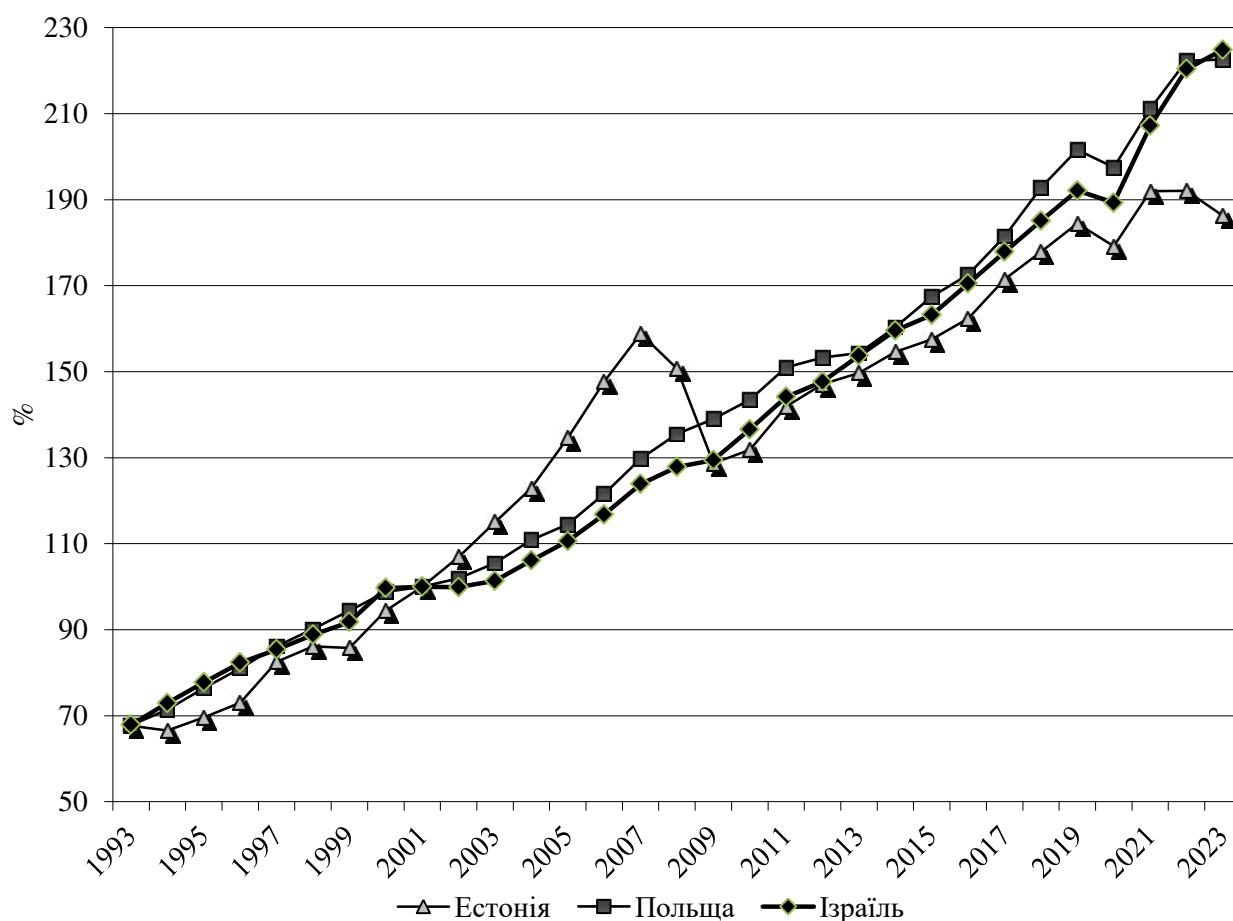


Рис. 2.3. Динаміка валового внутрішнього продукту в Естонії, Польщі, Ізраїлі у 1993–2023 рр. (2001 р. – 100 %)

Джерело: [186].

Як свідчать дані рис. 2.3, всі три країни мали швидкі темпи економічного зростання протягом аналізованого періоду. Якщо у 1993 р. рівень ВВП дорівнював приблизно 67–68 % до рівня 2001 р., то вже у 2023 р. він становив 224,9 % в Ізраїлі, 222,6 % у Польщі та 186,3 % в Естонії. В Естонії ситуація виявилася дещо гіршою, незважаючи на те, що до 2008 р. ця країна розвивалася більш швидкими темпами, ніж дві інших. У 2007 р. величина ВВП в Естонії дорівнювала 158,9 % до рівня 2001 р., тоді як в Ізраїлі – 123,9 %, Польщі – 129,8 %. Однак фінансова криза 2008 р. вплинула на Естонію значно гірше, ніж на дві інші країни. Ми не будемо аналізувати причини цього, лише відзначимо цю ситуацію. Однак за темпами економічного розвитку три виділені країни суттєво поступалися таким країнам, як Китай та Індія (рис. 2.4.).

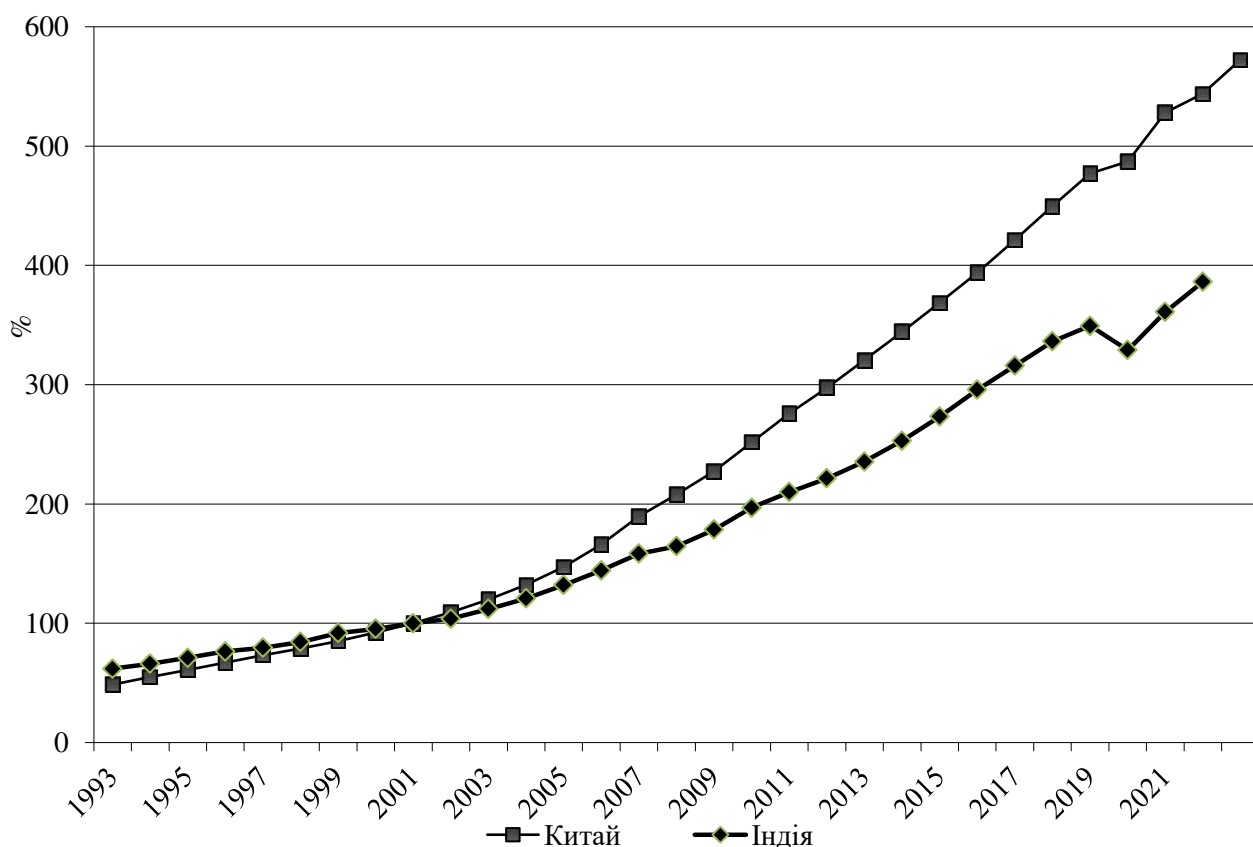


Рис. 2.4. Динаміка валового внутрішнього продукту в Китаї та Індії
у 1993–2023 рр. (2001 р. – 100 %)

Джерело: [197].

Якщо в Китаї ВВП у 1993 р. становив лише 48,7 % до рівня 2001 р., то вже у 2023 р. він дорівнював 572,3 % до рівня 2001 р. Таким чином, у Китаї протягом 1993–2023 р. ВВП зріс в 11,8 раза. В Індії у 1993 р. ВВП дорівнював 61,9 % до його величини у 2001 р. У 2022 р. розмір ВВП вже становив 386,2 % до його величини у 2001 р. Ці темпи поступалися темпам Китаю, однак суттєво перевищували аналогічні показники в європейських країнах.

Приклад Індії та Китаю наведено для того, щоб продемонструвати можливості іншого типу економічного зростання. Однак для реалізації цього в нашій країні необхідна якісна трансформація інститутів. Водночас без цих трансформацій припинити міграцію людського капіталу до інших країн не представляється можливим.

Одним з основних показників, який характеризує розміри виробництва, зокрема загальні обсяги виробництва в сільському господарстві, є показник виробництва валової продукції (у постійних цінах 2010 р.). Саме тому дослідження було вирішено розпочати з аналізу динаміки цього показника по Україні за 1993–2018 рр. Зведені дані щодо динаміки валової продукції сільського господарства України наведено в додатку А.

Проблема впливу воєнних дій на розвиток аграрного сектора сьогодні активно досліджується з різних поглядів [187, 188, 189]. Як свідчать дані табл. А.1, спочатку спостерігалось зниження обсягів виробництва валової продукції сільського господарства України (у постійних цінах 2016 р.) до певної межі, після чого тенденція набувала зворотного характеру і мало місце поступове зростання досліджуваного показника, хоча й були незначні коливання. У 2021 р. вперше вдалося перевищити рівень 1990 р. за валовою продукцією в цілому. Якщо в 1990 р. виробництво валової продукції сільського господарства України (в постійних цінах 2016 р.) в усіх категоріях господарств становило 282774 млн грн, у тому числі в сільськогосподарських підприємствах – 199161 млн грн, то у 2021 р. значення цього показника становило відповідно 284134 та 164087 млн грн. Однак у 2022 р. загальна величина валової продукції зменшилася до 212248 млн грн, у тому числі в сільськогосподарських

підприємств – до 118307 млн грн. Це означає падіння порівняно з 2021 р. на 15,3 та 17,9 % відповідно.

Причини цього зрозумілі. Вони, крім іншого, пов'язані із втратою значних площ сільськогосподарських земель через їх окупацію або через неможливість вести виробництво у прифронтових зонах. Наочно ці тенденції показано на рис. 2.5.

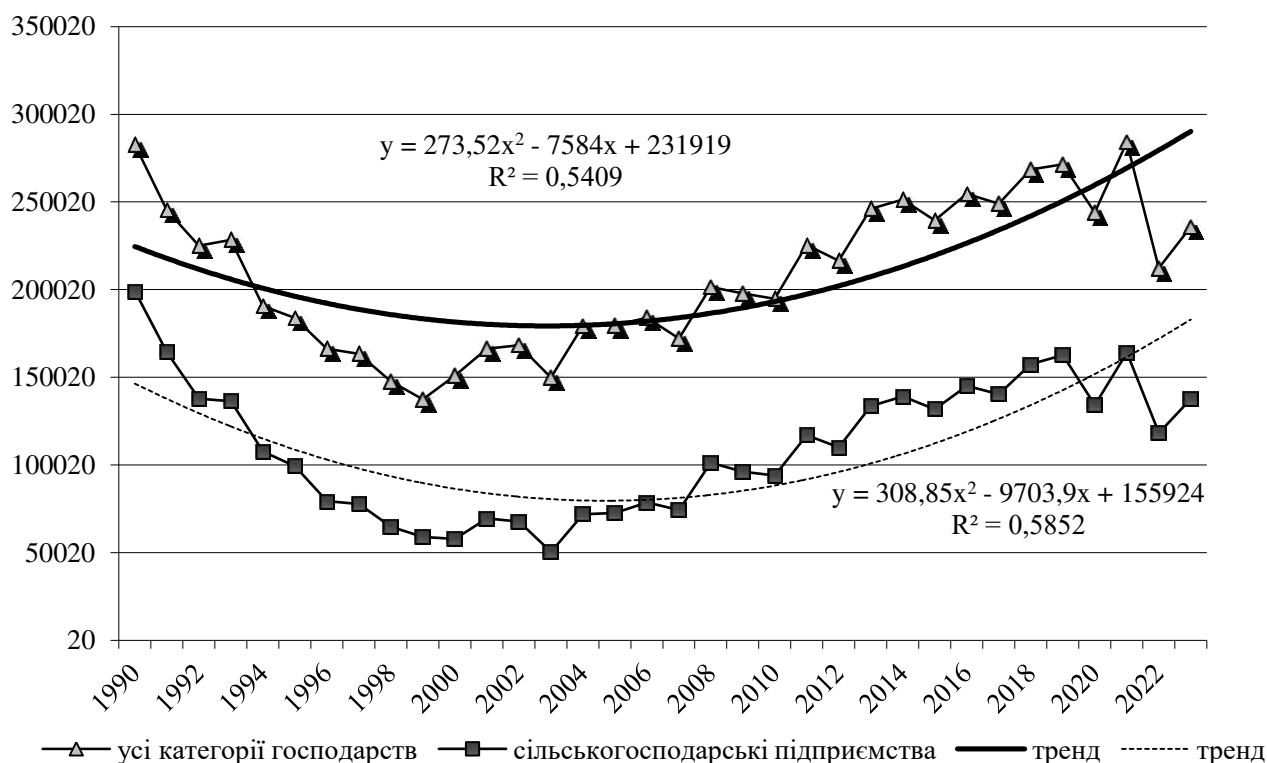


Рис. 2.5. Динаміка валової продукції сільськогосподарства України у 1990–2023 рр. (у постійних цінах 2016 р., млн грн)

Джерело: [190].

Також варто зазначити, що за досліджуваний період зросла питома вага господарств населення у виробництві валової продукції сільськогосподарства України (в постійних цінах 2016 р.). Особливо це стосується галузі тваринництва.

Аналізуючи динаміку виробництва валової продукції рослинництва і тваринництва в сільськогосподарських підприємствах України (в постійних цінах 2016 р.) у 1993–2023 рр., з'ясували, що вони мають однаковий вектор спрямування, однак темпи зростання обсягів виробництва валової продукції тваринництва (у постійних цінах 2016 р.) значно поступаються темпам зростання обсягів виробництва валової продукції рослинництва (в постійних цінах 2016 р.). Отже, основною галуззю, яка домінуюче впливає на формування обсягів виробництва валової продукції сільського господарства України (у постійних цінах 2016 р.), на сьогодні є рослинництво (рис. 2.6).

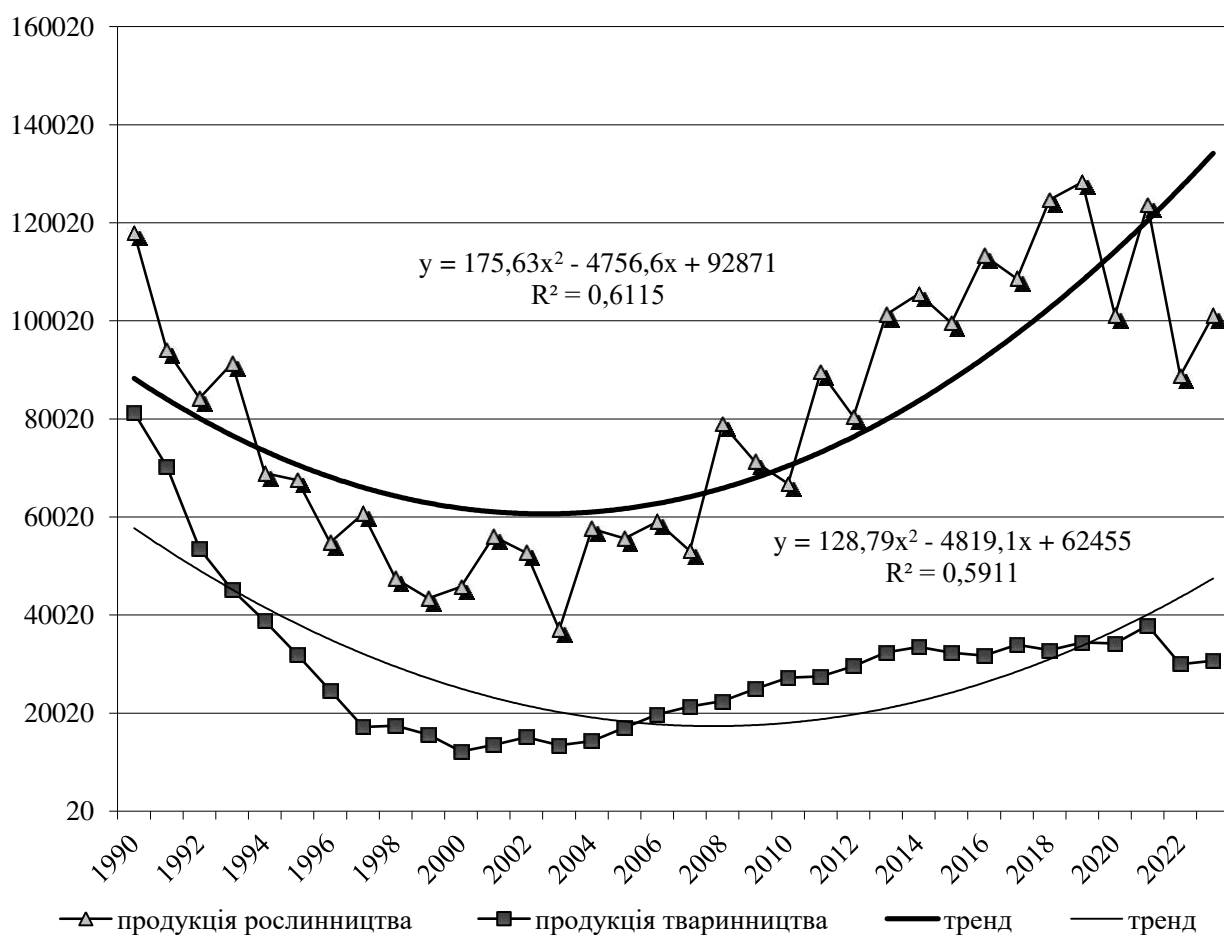


Рис. 2.6. Динаміка валової продукції рослинництва і тваринництва в сільськогосподарських підприємствах України у 1990–2023 рр. (у постійних цінах 2016 р., млн грн)

Джерело: [198].

Рослинництво було і залишається однією з найважливіших галузей сільського господарства. Ця галузь має всі необхідні, історично сформовані передумови для ефективного функціонування та розвитку. Ця галузь, враховуючи її масштаби, відіграє надзвичайно важливу роль завдяки специфічним властивостям, які виражаються у висококонкурентності галузі.

За даними Державної служби статистики України, у 2021 р. продукція рослинництва в структурі валової продукції (у постійних цінах 2016 р.) у сільськогосподарських підприємствах займала 76,5 %, що на 17,3 % перевищило відповідний показник 1990 р. (рис. 2.7). Найбільшої питомої ваги продукція галузі набула у 2001 р. – 80,6 %. Тоді як частка продукції тваринництва в структурі валової продукції (у постійних цінах 2016 р.) у сільськогосподарських підприємствах займала у 2021 р. лише 23,5 %. У 2023 р. питома вага галузі рослинництва вже дорівнювала 76,6 %, галузі тваринництва – 23,3 %.

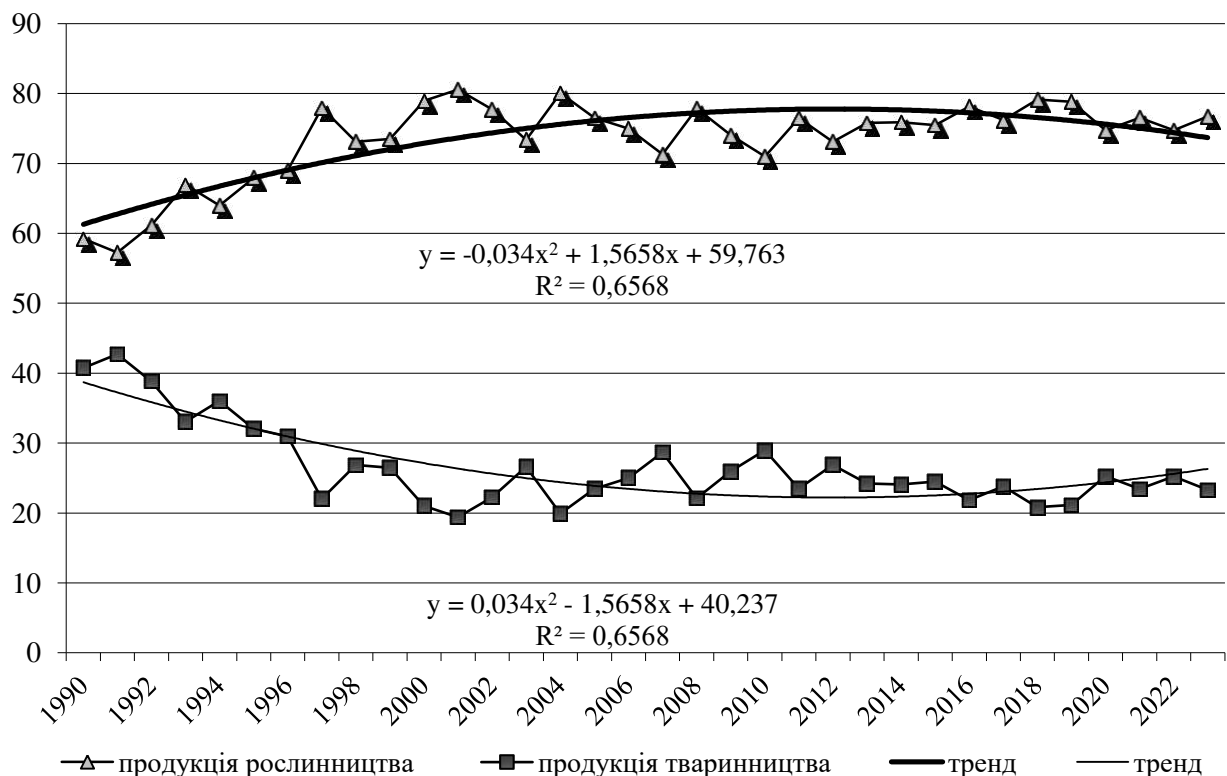


Рис. 2.7. Динаміка структури валової продукції (%) в сільськогосподарських підприємствах України в 1990–2023 рр. (у порівнянних цінах 2016 р., млн грн)

Джерело: [198].

Незважаючи на важливість галузі тваринництва в забезпеченні продовольчої безпеки, кількість підприємств, що займаються її розвитком, постійно зменшується. Опрацювання звітних матеріалів усіх підприємств Харківської області про результати виробництва і реалізації молока показало, що таких підприємств у 2018 р. виявилося 82 при їх загальній кількості 571 (які звітують за формою 50 с.-г.). У 2023 р. кількість підприємств, які реалізовували продукцію тваринництва, скоротилася до 65. Водночас у 2016 р. їх кількість дорівнювала 100 із 552, а у 2006 р. відповідні показники становили 168 із 422.

В Україні протягом 1990–2023 рр. відбувся суттєвий перерозподіл ріллі між посівними площами сільськогосподарських культур. Найшвидшими темпами відбувалося збільшення посівних площ під соняшником, а саме – у 2018 р. цією культурою було засіяно 5068,7 тис га, що у більш ніж у три рази перевищує показник 1990 р. Це зумовлено тим, що соняшник користується високим попитом як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках.

Виробництво цієї культури є досить рентабельним для сільськогосподарських товаровиробників і не потребує значних додаткових витрат. Як наслідок, більшість підприємств для збільшення обсягів виробництва не дотримуються науково обґрунтованих сівозмін, не поліпшують технології вирощування соняшнику, не впроваджують енергоощадних технологій, а переважно збільшують його посівні площі. Разом з тим суттєво скоротилися площі під цукровими буряками та плодово-ягідними насадженнями, хоча донедавна Україна входила до числа найбільших у світі виробників бурякового цукру та його експортерів.

Значний обсяг його виробництва з вітчизняної сировини до 1990 р. забезпечував потреби власного населення України, її незалежність від імпорту цього продукту, надавав роботу понад 1 млн осіб у сільському господарстві та цукровій промисловості, дозволяв вкладати значні кошти в розвиток бурякоцукрової галузі. Однак у сучасних умовах господарювання бурякоцукрова галузь в Україні перебуває в стані глибокої кризи, вихід з якої є досить складним і тривалим процесом.

Щодо врожайності сільськогосподарських культур зауважимо, що, з одного боку, вона виступає якісним показником впливу на валове виробництво продукції, а з другого – сама залежить від безлічі факторів: природно-кліматичних умов, технології виробництва тощо. Розглянемо динаміку врожайності головних сільськогосподарських культур для України: зернових, зернобобових та соняшнику за 1990–2022 рр. (рис. 2.8).

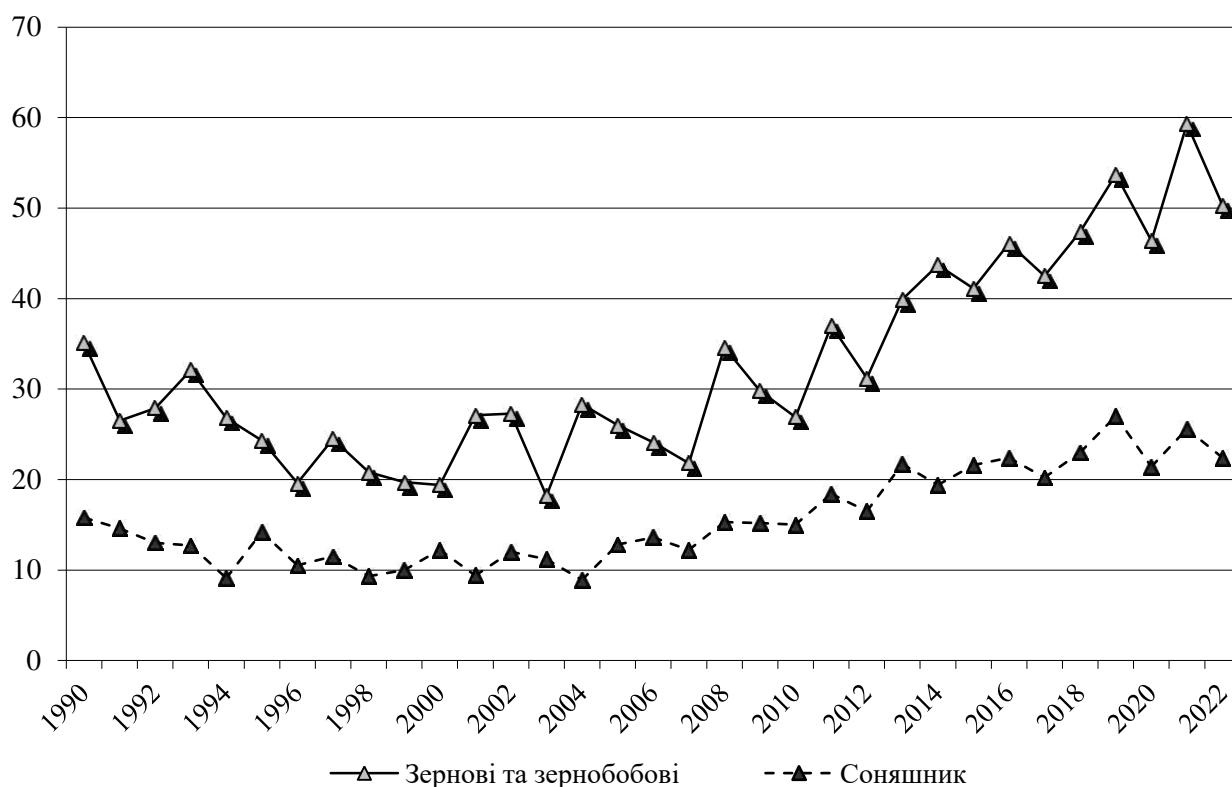


Рис. 2.8. Динаміка врожайності зернових та зернобобових культур і соняшнику в сільськогосподарських підприємствах України у 1990–2022 рр., ц/га

Джерело: побудовано дисертантом за даними Державної служби статистики України.

Наведені дані дають змогу виділити умовно два періоди в динамічному ряді. Перший з них охоплює 1990–2003 рр. і характеризується зменшенням рівня врожайності культур. За цей період середній рівень урожайності зернових та зернобобових культур зменшився з 35,1 ц/га ц у 1990 р. до 18,2 /га у 2003 р., соняшнику – з 15,8 до 8,9 ц/га відповідно. Однак, починаючи з 2004 р., ситуація

стала поступово змінюватися. Протягом 2004–2021 рр. середня врожайність зернових та зернобобових збільшилася з 28,3 ц/га у 2004 р. до 59,3 ц/га у 2021 р., соняшнику – відповідно з 12,8 до 25,6 ц/га. Однак у 2022 р. відбулося доволі суттєве падіння рівня врожайності цих культур. Зокрема, урожайність зернових та зернобобових зменшилася до 50,3 ц/га, соняшнику – до 22,4 ц/га. Це, безумовно, пов'язано із суттєвими проблемами, що виникли у виробників через фактор війни.

Також необхідно підкреслити, що органічні добрива є одним з головних факторів екологізації аграрного виробництва, важливе місце в якій відводиться збільшенню обсягів виробництва органічної продукції. Цей напрям є одним з пріоритетних у розвитку сільського господарства в розвинутих країнах. Вважаємо, що при виробництві продукції варто поєднувати захист довкілля,

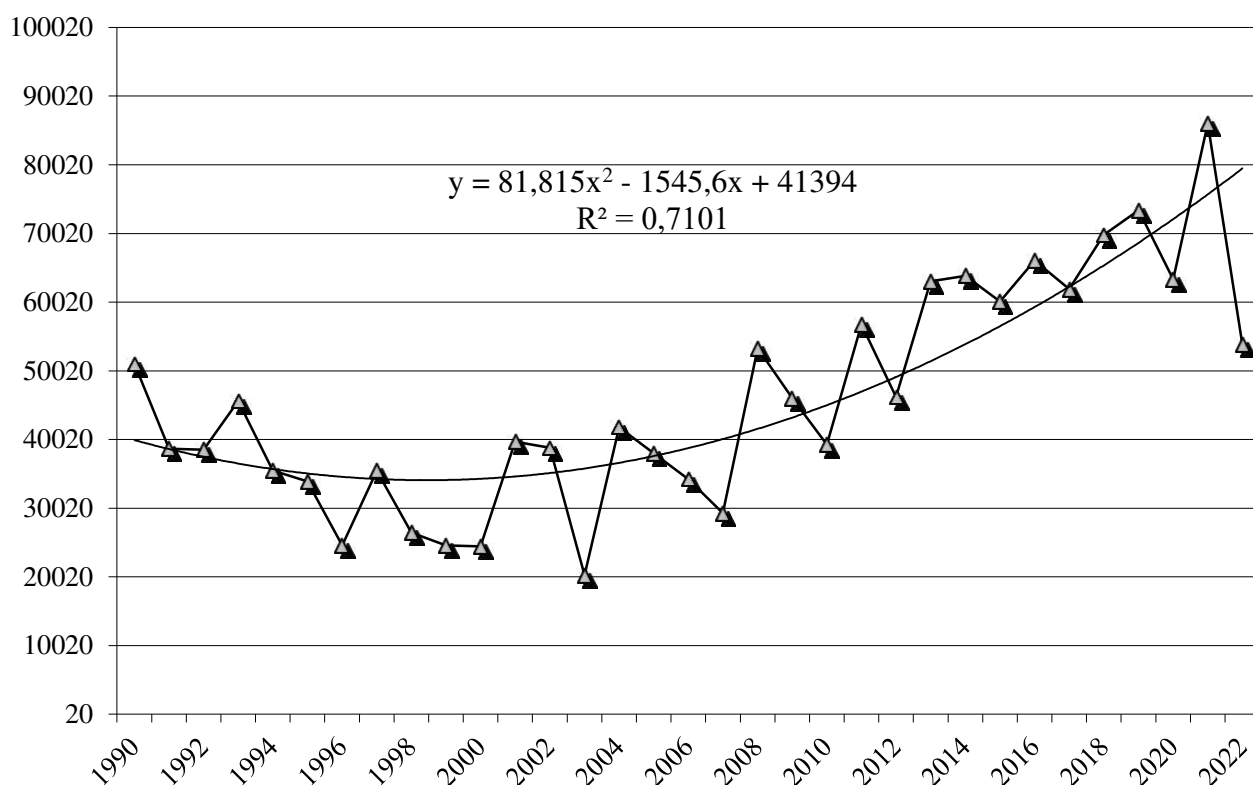


Рис. 2.9. Динаміка валових зернових та зернобобових культур в Україні у 1990–2022 рр., тис. т

Джерело: побудовано дисертантом за даними Державної служби статистики України.

економічне зростання та соціальний розвиток як взаємозалежні і взаємодоповнювальні елементи стратегічного розвитку держави, що, своєю чергою, гарантуватиме населенню високу якість продовольства як важливого складника продовольчої безпеки.

Розглянемо окремо зміни валових зборів головних сільськогосподарських культур. Почнемо огляд з аналізу динаміки валових зборів зернових та зернобобових культур за 1990–2022 рр. (рис. 2.9).

У цьому випадку також можна виділити два підперіоди. Перший з них охоплює 1990–2003 рр. і характеризується зменшенням валових зборів. За цей час їх величина скоротилася з 51 млн т у 1990 р. до 20,2 млн т у 2003 р. З 2004 р. почався період стрімкого нарощування виробництва зернових та зернобобових культур. Найбільший валовий збір зерна було отримано у 2021 р. – 86 млн т. При цьому слід ураховувати, що в 1990 р. валовий збір включав також його величину в АР Крим. Дані 2021 р. вже його не враховували. Таким чином, було досягнуто значних успіхів не тільки в поновленні, а й у нарощуванні виробництва зернових культур. Це дозволило за підсумками 2021–2022 маркетингового року експортувати 48,5 млн т та відповідно отримати більше 12 млрд дол.

2.2. Вплив демографічних тенденцій на динаміку та якість формування людського капіталу в Україні

Одна з головних стратегічних загроз України – втрати демографічного потенціалу. Цей процес триває ще від початку 90-х рр. минулого століття. Однак військова агресія РФ призвела не лише до його прискорення, вона є причиною своєрідного «стрибка» в скороченні кількості населення. Як відзначено вище, понад 6 млн громадян України вимушені були мігрувати за кордон. Подібної ситуації, швидше за все, не було б ніколи в історії нашої

держави. Крім того, відбулася суттєва міграція і всередині держави [191, 192]. Слід також відзначити, що Державна служба статистики дає інформацію щодо кількості наявного та постійного населення. Під наявним населенням мається на увазі «...населення, яке на момент перепису перебуває на певній території, враховуючи осіб, що тимчасово мешкають (за умови їхньої відсутності у місці проживання не більше ніж 12 місяців» [193]. Під постійним населенням мається на увазі «...населення, яке постійно мешкає на момент перепису на певній території, враховуючи тимчасово відсутніх, якщо їхня відсутність у місці проживання не перевищувала 12 місяців» [205]. Однак, за офіційними даними, різниця між ними була несуттєвою. Так, у 2022 р. чисельність наявного населення становила 41,2 млн осіб, а постійного – 41,0 млн осіб. Зауважимо, що ці дані не враховують населення АР Крим, але включають людей, які проживають в ОРДЛО. Таким чином, кількість населення на підконтрольних територіях є ще меншою. Як відзначають експерти, тільки в країнах Євросоюзу на постійній основі перебувають приблизно 6 млн українців. Якщо взяти до уваги ще й тих, хто виїхав до РФ, то загальна кількість мігрантів може становити 8 млн [194]. При цьому невідомо, скільки українців гіпотетично будуть готові повернутися після завершення військових дій. Є припущення експертів, що в кращому разі це буде половина від тих, хто виїхав. Крім того, після завершення війни можлива ще міграція чоловіків для возз'єднання з родинами. Зауважимо, що в липні 2024 р. чисельність населення України вже дорівнювала 35,8 млн осіб [195]. Статистичною базою для аналізу динаміки зміни демографічної ситуації слугували дані та звіт ООН «Перспективи світового народонаселення 2024: Підведення результатів» [196].

Аналіз динаміки зміни чисельності населення за період 1950–2023 рр. дав змогу встановити таке (рис. 2.10). Протягом 1950–1993 рр. населення України збільшилося з 37,1 до 52,4 млн осіб. Однак, починаючи з 1994 р., почався процес поступового скорочення. Як наслідок, у 2021 р. воно вже дорівнювало 44,5 млн осіб. Початок військової агресії призвів до одночасного скорочення

чисельності населення до 38 млн осіб. Зрозуміло, що головною причиною тут стала міграція за кордон.

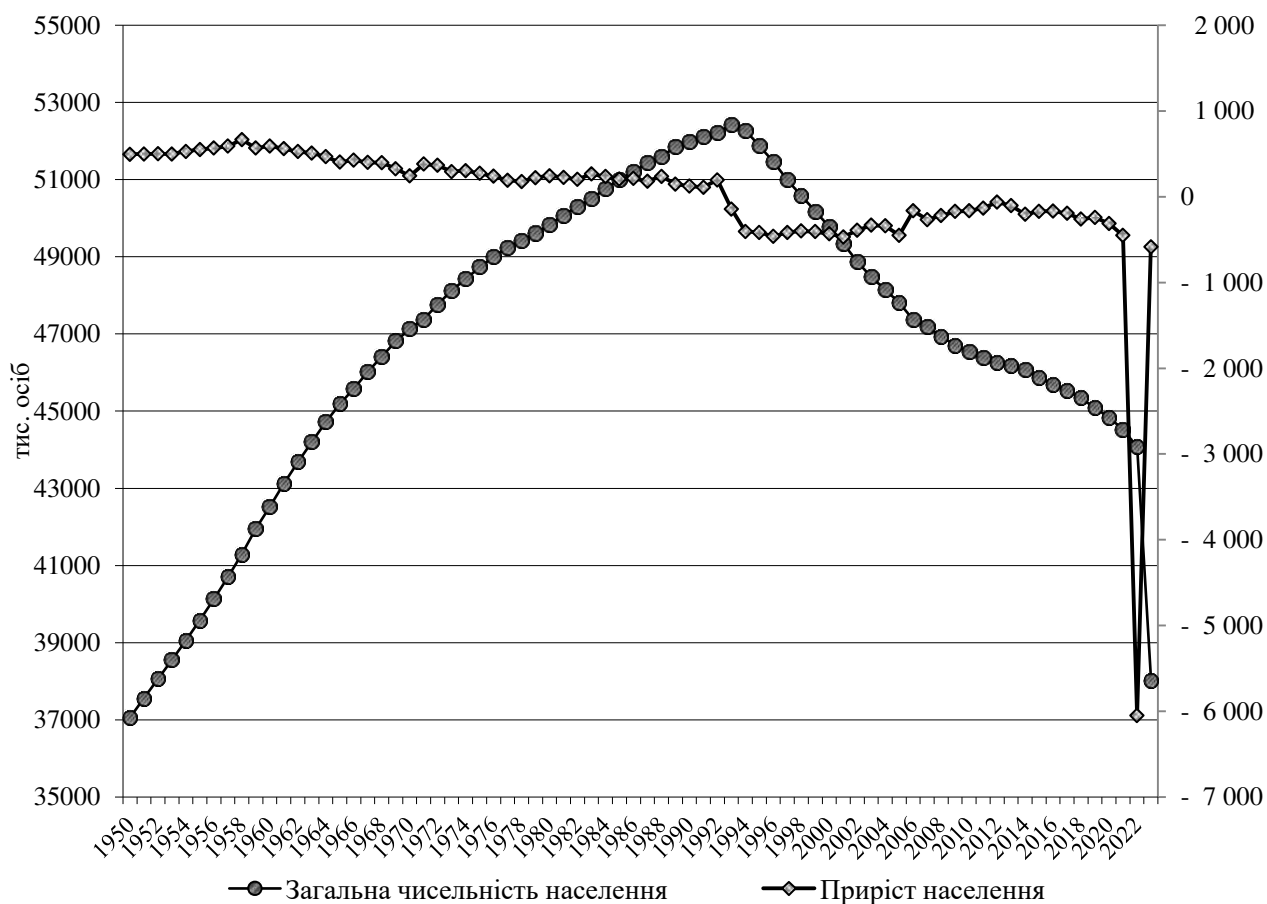


Рис 2.10. Динаміка зміни загальної чисельності і щорічного приросту населення України в 1950–2023 рр., млн осіб

Джерело: [197].

Також на рис. 2.10 наведено динаміку зміни щорічного приросту населення за той же період. Визначено, що найбільшого щорічного приросту Україна досягла в 1958 р. (666 тис. осіб). Після цього почався тривалий період поступового його падіння. У 1993 р. величина приросту населення вперше виявилась від'ємною (-143 тис. осіб). Далі почався період суттєвого скорочення до 2006 р., коли вдалось зменшити його темпи. У 2006 р. скорочення населення дорівнювало вже 164 тис. осіб. Мінімальним скорочення населення було у

2012 р. – 64 тис. осіб. Здавалося, що тенденцію вдалось переломити, однак подальші події це не підтвердили. Слід також відзначити, що після обвального падіння 2022 р. ситуація дещо стабілізувалася. У 2023 р. скорочення населення становило 583 тис. осіб. Це більше, ніж у будь-який період, крім 2022 р. Ці тенденції набрали такої сили, що переломити їх буде фактично неможливо. Покладати надії на новий бебі-бум, як відзначає С. Аксьонова, не варто, хоча після завершення війни можна сподіватися на збільшення рівня народжуваності [198].

Однією із суттєвих проблем, яка негативно впливає на стан демографічної ситуації в Україні, є висока смертність чоловіків у віці 15–50 років (рис. 2.11).

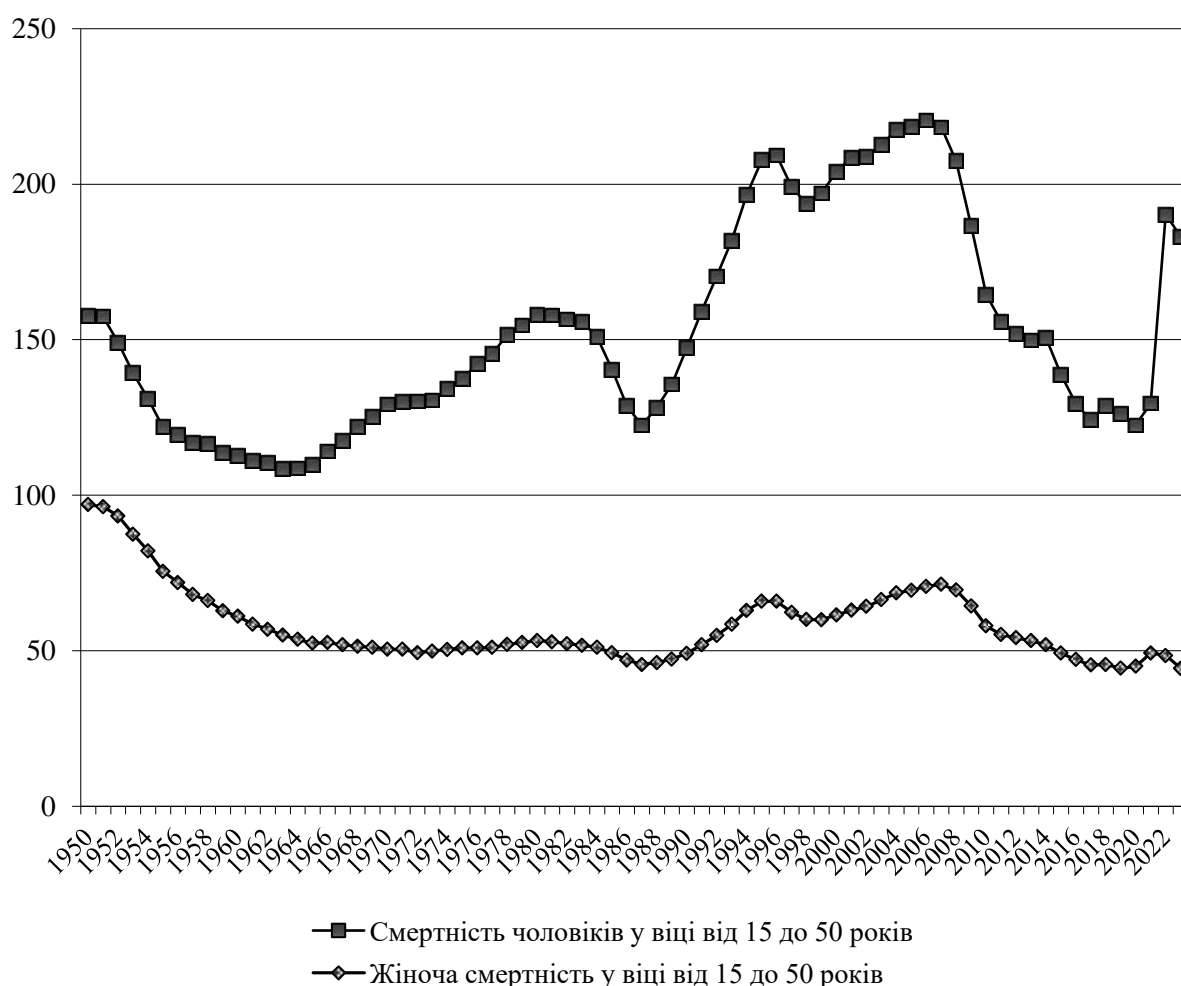


Рис. 2.11. Динаміка смертності чоловіків та жінок у віці 15–50 років в Україні в 1950–2023 рр., тис. осіб

Джерело: [197].

Ця проблема має системний характер і відображає цілу низку проблем суспільства. Зокрема, у 1950–1963 рр. відбувалося падіння кількості смертей чоловіків працездатного віку. Потім, у 1964–1983 рр., мало місце його збільшення. За цей період аналізований показник зріс зі 109 тис. у 1964 р. до 158 тис. у 1983 р. Однією з головних причин цього вважають аварії на виробництві та надмірне споживання алкогольних вибрів. Антиалкогольна кампанія, незважаючи на її критику та недоліки, дозволила скороти кількість смертей чоловіків до 122 тис. у 1987 р. Після цього почався період стрімкого зростання кількості смертей чоловіків, який досяг максимуму у 2007 р., – 221 тис. осіб. Нарешті, починаючи з 2008 р., тенденція змінилась і почався період скорочення рівня смертності серед чоловіків. Це період тривав до 2020 р., коли кількість померлих чоловіків дорівнювала 123 тис. осіб. Пандемія 2021 р. призвела до зростання смертності до 129 тис. осіб. Хоча, можливо, були й інші причини цього.

Військова агресія РФ призвела до збільшення кількості померлих та загиблих чоловіків у 2022 р. до 190 тис., або на 61 тис. осіб більше, ніж у 2021 р. У 2023 р. кількість померлих та загиблих чоловіків вже дорівнювала 186 тис., що на 54 тис. більше, ніж у 2021 р. Таким чином, за два роки воєнних дій додаткова безповоротна втрата чоловіків дорівнювала 115 тис. осіб. Дані за 2024 р. поки що невідомі. Крім того, фактичні втрати можуть бути ще більшими, хоча б через урахування категорії «зникли безвісті». Це велика втрата, особливо враховуючи попередні негативні тенденції. Нам не відомо, звідки ООН має цю інформацію, однак вона увійшла до звіту як офіційна.

Щодо смертності жінок зауважимо, що тут можна виділити також кілька періодів. Перший період охоплює 1950–1987 рр. Він характеризується поступовим зменшення кількості смертей жінок з 97 тис. у 1950 р. до 47 тис. у 1987 р. Після цього смертність почала зростати, досягнувши локального максимуму у 2007 р. – 71 тис. осіб. Після цього почався період скорочення смертності працездатних жінок. Мінімум відзначено у 2020 р., він становив 45 тис. осіб.

Про те, що ситуація зі смертністю чоловіків працездатного віку в Україні є проблемною, свідчить порівняння її з подібними даним по трьох сусідніх країнах: Польщі, Словаччині та Румунії (рис. 2.12). Слід відразу відзначити, що проблема смертності чоловіків працездатного віку пов'язана із загальною соціально-економічною ситуацією в країнах. Так, в усіх трьох країнах у період 1950–1965 рр. спостерігалось скорочення смертності. У подальшому динаміка змінилася збільшенням смертності, максимум якої зафіксовано в Словаччині у 1990 р., Польщі – у 1991 р., Румунії – у 1997 р.

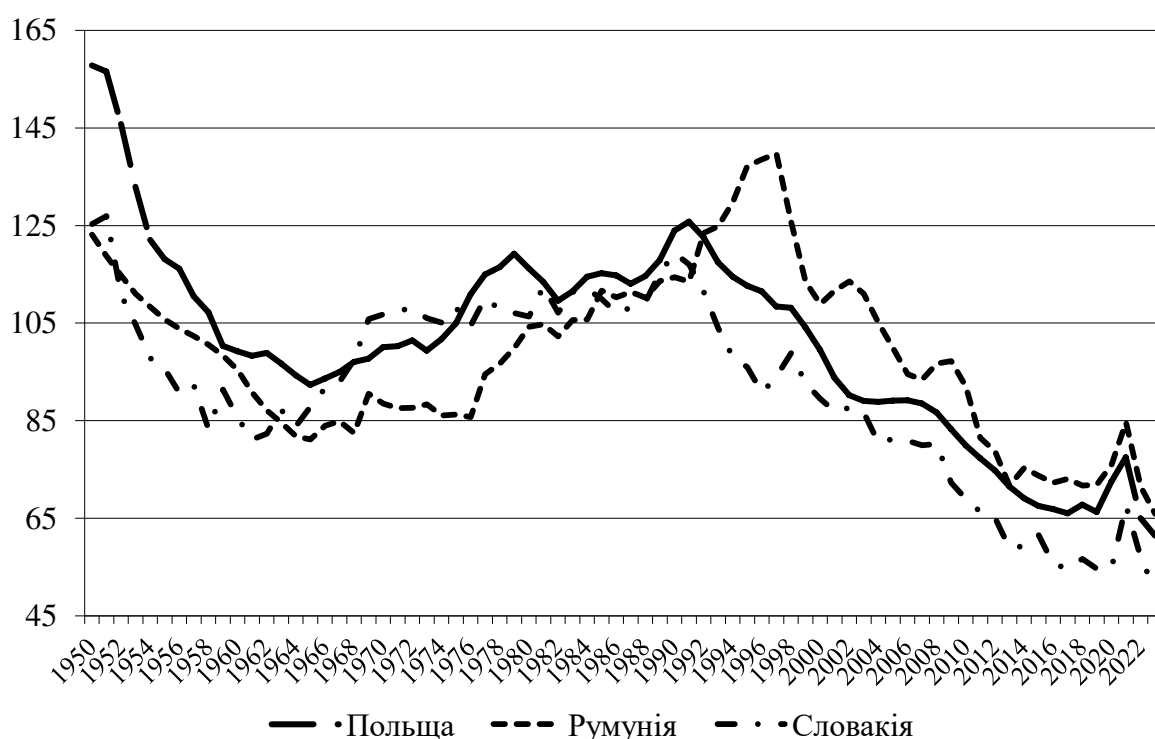


Рис. 2.12. Динаміка смертності чоловіків у віці 15–50 років в Польщі, Румунії та Словаччині у 1950–2023 рр., тис. осіб

Джерело: [197].

Якщо звернутись до економічної історії цих країн, то можна відмітити, що це були роки економічних трансформацій, коли країни переходили до нової економічної моделі. У Румунії успіхів було досягнуто трохи пізніше, ніж у двох інших країнах. Хоча відсутність реальних економічних реформ в Україні не

дозволила сформувати подібну тенденцію. Однак виникає непросте питання: чи може бути смертність чоловіків працездатного віку якимось чином пов'язана з економічними реформами та економічною ситуацією? Як свідчать дослідження, вплив стресу на чоловіків більший, ніж на жінок. Особливо страждають від стресових ситуацій чоловіки, які мають різні суспільні обмеження [199]. Слід відзначити, що автори досліджували вплив урагану на стан здоров'я чоловіків та жінок. Цей висновок можна поширити і на вплив економічної кризи та особливо – війни. Це окрема велика тема для досліджень, яку ми лише позначаємо і яка напряду не стосується нашого дослідження. Крім того, економічні негаразди можуть негативно впливати на стан системи охорони здоров'я в країні, зловживання алкогольними напоями, паління. Усі фактори в цілому негативно впливають на стан здоров'я чоловіків.

Було вирішено оцінити потенційні втрати чоловіків вікової групи 15–50 років якби тенденції зміни кількості смертей у цій групі розвивалися подібно до ситуації в Польщі, Румунії та Словаччині. Для цього було вирішено побудувати математичну модель прямої залежності в динаміці смертності чоловіків. З метою уникнення впливу фактора чисельності в цій моделі було вирішено будувати динаміку базового індексу. Тобто 1990 р. за рівнем смертності приймали за 100 %, а, відповідно, інші роки оцінювали вже у співвідношенні з базовим роком. Після цього динаміку зміни оцінювали вже через функцію тренду (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

**Функції тренду динаміки смертності чоловіків у віковій групі
15–50 років в Україні, Румунії, Польщі та Словаччині у 1990–2023 рр.**

Країна	Функція тренду	Коефіцієнт детермінації, R^2
Україна	$-1,1704x + 140,44$	0,268
Польща	$-1,5344x + 98,798$	0,934
Словаччина	$-1,5797x + 93,685$	0,931
Румунія	$-1,833x + 118,25$	0,8404

Джерело: власні розрахунки дисертанта.

Серед інших країн Україна відрізняється передусім низьким значенням коефіцієнта детермінації між функцією тренду і фактичними даними ($R^2=0,268$), що суттєво менший, ніж в інших країнах. Подібна ситуація є свідченням нечіткої тенденції щодо зменшення рівня смертності чоловіків.

На наступному етапі визначали значення 1 % кількості померлих чоловіків у 1990 р. в Україні. Воно становило 1,474 тис. осіб. Після цього результати функції, які були виражені у відсотках, переводили в кількість осіб (Додаток Б). Таким чином, умовно припускали, якою була б чисельність смертей чоловіків в Україні у разі розвитку подій за побудованими моделями Польщі, Словаччини, Румунії. На основі наведених даних ми маємо ситуацію, що фактична смертність чоловіків у віці 15–50 років в Україні за 1990–2023 рр. дорівнювала 6010 тис. осіб. У разі, якщо б ситуація розвивалася за трендовою моделлю Польщі, то смертність б дорівнювала 3604,5 тис. осіб, за моделлю Словаччини – 3308,6 тис. осіб, за моделлю Румунії – 4317,3 тис. осіб. Таким чином, потенційно Україна додатково втратила порівняно з Польщею – 2405,4 тис. осіб, порівняно з Словаччиною – 2701,3 тис. осіб, порівняно з Румунією – 1692,7 тис. осіб. Безумовно, подібний сценарій є доволі умовним, однак приклад конкретних країн є свідченням того, що високий рівень смертності в чоловіків вдалося суттєво зменшити. Цей процес проходив паралельно до економічних успіхів тих країн, їх вступу до Європейського Союзу, переходу на якісно новий рівень суспільного розвитку. З нашого погляду, ці процеси безпосередньо вплинули на зменшення рівня смертності серед чоловіків вікової групи 15–50 років. Адже ця група є найбільшим трудовим потенціалом будь-якої нації. Крім того, чоловіки саме цієї групи створюють сім'ї і стають батьками. Тому одна з причин скорочення населення в Україні ще до початку військової агресії рф пов'язана з відсталістю й архаїчністю державних інститутів, їх відривом від проблем конкретної людини. Доки ситуація не зміниться, важко очікувати збільшення рівня народжуваності в нашій країні.

Відзначимо, що не всі демографічні тенденції в Україні були

негативними. Серед позитивних можна назвати суттєве зменшення рівня дитячої смертності (рис. 2.13). У 1950 р. кількість померлих новонароджених дорівнювала 79,5 на 1000 новонароджених, у 1989 р. – 13,2, у 2023 р. – 5,9. Остання величина навіть менша, ніж у європейських країнах, які нами було вибрано для порівняння. У Польщі в 2023 р. рівень смертності новонароджених становив 8,2, Румунії – 9,6, Словаччині – 9,5. Таким чином, незважаючи на численні проблеми в системі охорони здоров'я, нашій країні вдалося значно покращити цей показник, який має й важливе суспільне значення.

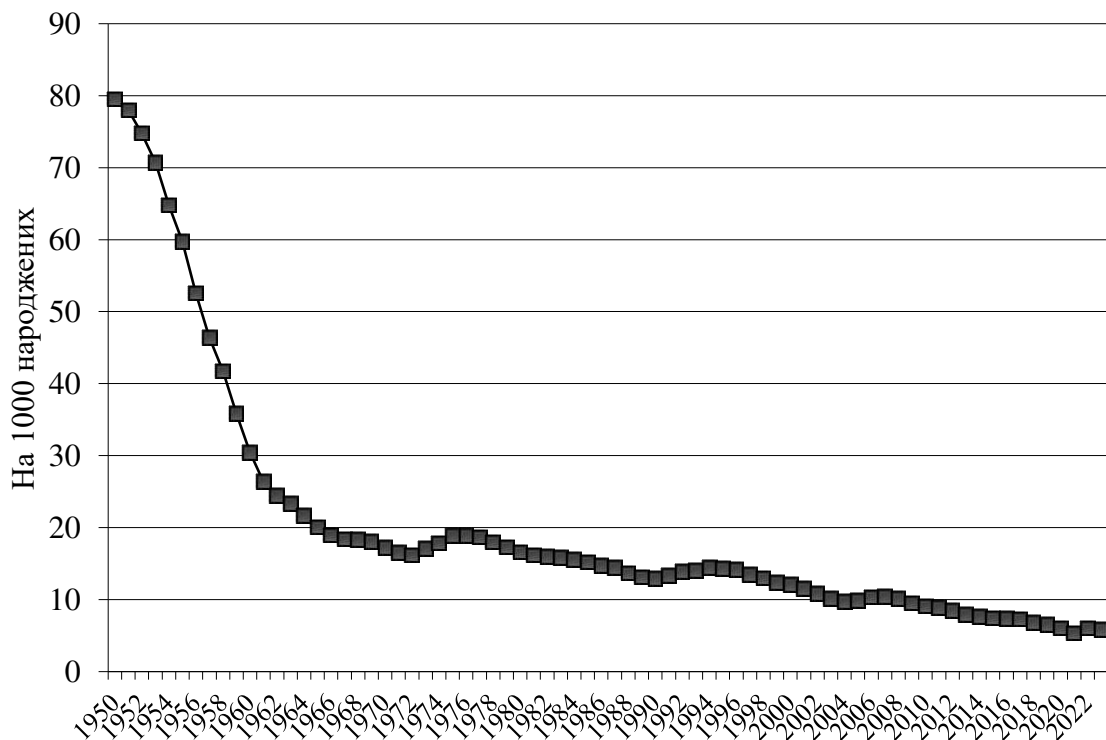


Рис. 2.13. Кількість померлих новонароджених на 1000 народжених в Україні у 1950–2023 рр., тис. осіб

Джерело: [197].

Однак у цілому рівень народжуваності в Україні залишається дуже низьким (рис. 2.14). У 1950 р. на 1000 осіб населення народилося 22,9 дітей. Після цього почалася стрімка тенденція до скорочення рівня народжуваності. Унаслідок цього величина сумарного коефіцієнта народжуваності в 1960 р.

зменшилася до рівня 15,3. Приблизно на цьому значенні вона перебувала до 1982 р., коли вдалося дещо збільшити рівень народжуваності. Однак, починаючи з 1988 р., знову спостерігали стрімку тенденцію до зменшення її величини. Ця тенденція була призупинена лише у 2001 р. при значенні сумарного коефіцієнта народжуваності 7,8. Наступний етап характеризується зростанням народжуваності до рівня коефіцієнта 11,1 у 2012 р. Однак подальші події знову призвели до його значного падіння. У 2016 р. його значення вже дорівнювало 9,6, у 2023 р. – 5,6. Остання величина є однією з найнижчих у світі. Зокрема, значення сумарного коефіцієнта народжуваності у 2023 р. в країнах Африки дорівнювало 31,1, в Ізраїлі – 18,6, у Польщі – 8,2, у Румунії – 9,6, в Іспанії – 7,0.

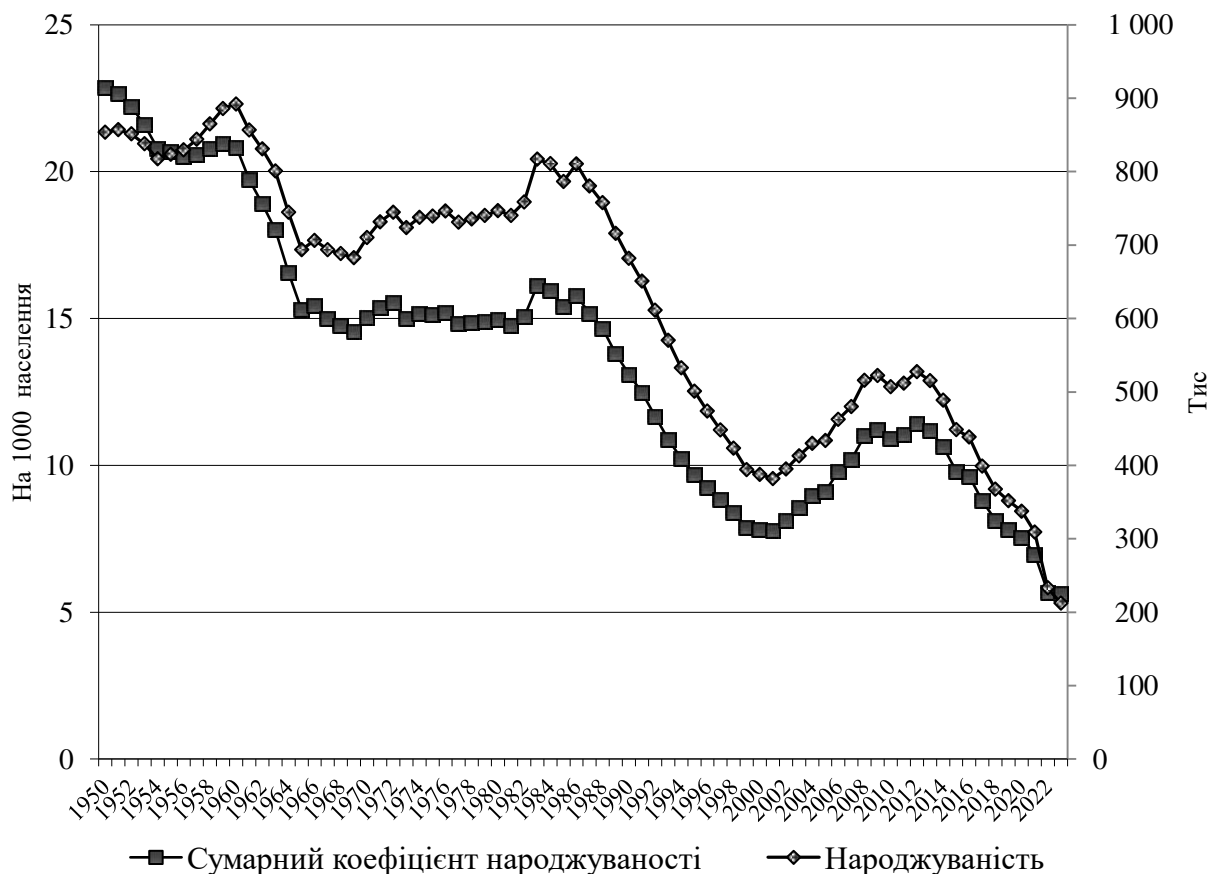


Рис. 2.14. Динаміка сумарного коефіцієнта народжуваності (на 1000 осіб населення) та загальної величини народжуваності в Україні у 1950–2023 рр.

Джерело: [197].

Слід також відзначити, що проблема низької народжуваності також має місце в таких країнах, як Південна Корея (4,6), Тайвань (6,3), Китай (6,3), Японія (6,0). Свого часу керівництво Південної Кореї для стимулювання народжуваності витратило десятки мільярдів доларів, однак результату це не мало [200]. Фактично це є доказом того, що в разі, якщо мораль суспільства допускає, навіть у країнах з високим рівнем життя, питання народження дітей як таке, що не є першочерговим для сім'ї, то змінити його через матеріальне стимулювання майже неможливо. Суспільство повинно всередині себе створити атмосферу, коли багатодітна сім'я буде вважатися одним з індикаторів суспільного успіху та визнання, маючи при цьому відповідний рівень доходу. У зв'язку із цим Б. Кример зазначає: «Підтверджується зв'язок інтенсивності народжуваності з охопленням дітей дошкільними закладами. Пріоритетними сферами розвитку сімейної політики є розвиток сфери послуг з догляду за дитиною, сприяння зайнятості батьків, формування ефективної системи відпусток, сприяння доступності житла, поширення гендерної рівності» [201]. Усі ці фактори мають сприяти підвищенню рівня народжуваності, однак їх практична реалізація залишається далекою від сучасних вимог.

Ще однією з гострих демографічних проблем України є старіння населення (рис. 2.15). У 1950 р. середній вік населення дорівнював 26,4 року, у 1977 р. – 33,2 року. Потім протягом 1978–1989 рр. він дещо зменшився, доки в 1990 р. не досяг рівня 1977 р. Після цього почався період стрімкого зростання середнього віку населення. У 2023 р. він вже дорівнював 42 роки. Однією з причин цього є суттєве падіння рівня народжуваності і, відповідно, зменшення кількості молодого населення порівняно з більш старшими віковими групами. Слід підкреслити, що така тенденція призводить до суттєвого загострення проблеми пенсійного забезпечення. Зокрема, кількість працюючих та кількість пенсіонерів фактично зрівнялася [202]. Водночас у Європі нормальною вважається ситуація, коли кількість працюючих щонайменше вдвічі перевищує кількість пенсіонерів. Однак у європейських країнах також відбуваються

процеси, пов'язані зі зростанням середнього віку населення. Зокрема, у Польщі у 2023 р. середній вік населення становив 41,3 року, Румунії – 42,6 року, Словаччині – 41,3 року, Іспанії – 44,9 року. Для порівняння, в Ізраїлі середній вік населення – 29,2 року, Бразилії – 33,9 року. В країнах Африки середній вік населення 19 років.

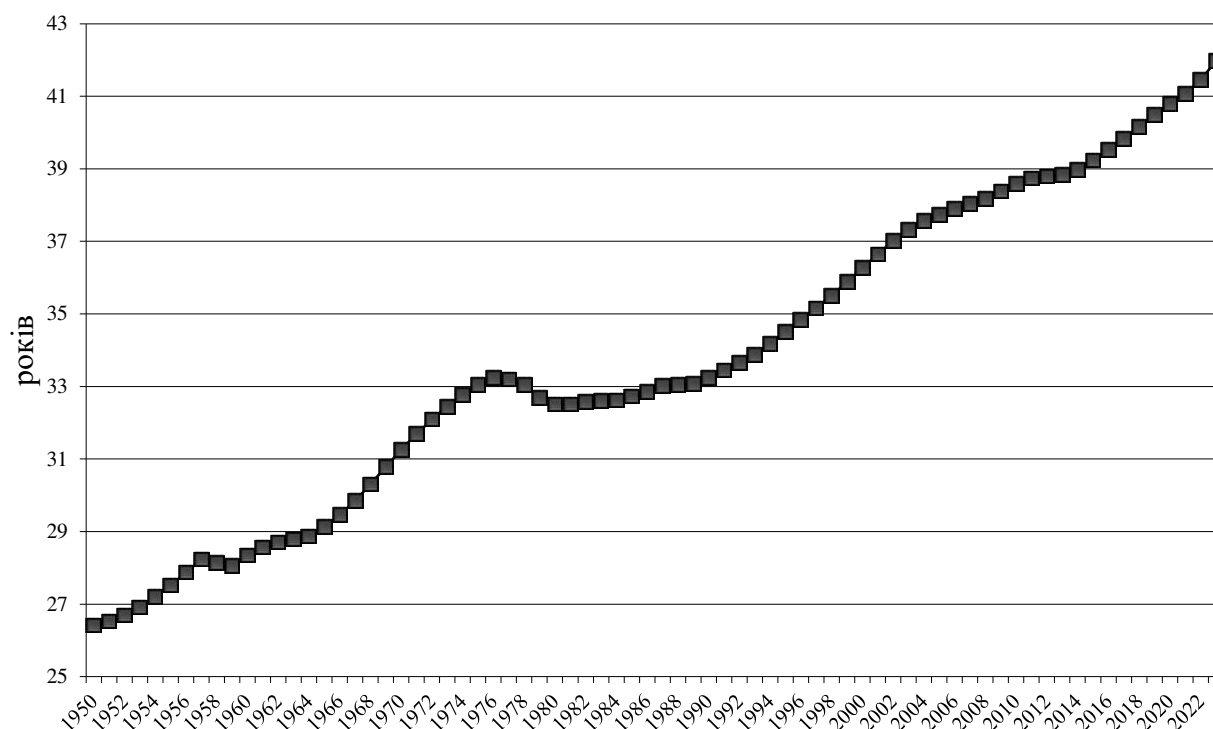


Рис. 2.15. Середній вік населення в Україні в 1950–2023 рр., тис. осіб
Джерело: [197].

Наявну демографічну кризу можна наочно побачити на гістограмах розподілу чоловіків та жінок за віковими групами за даними 1990 та 2022 рр. (рис. 2.16–2.17). Вікова група 0–15 років у 1990 р. суттєво перевищувала за чисельністю цю ж вікову групу у 2022 р. Чисельність жінок у цій групі в 1990 р. дорівнювала 5,8 млн осіб, а у 2022 р. – 3,17 млн осіб. У чоловіків ці цифри становили відповідно 6,01 та 3,37 млн осіб. Така ж ситуація була у віковій групі 15–49 років. У 1990 р. чисельність жінок дорівнювала 12,34 млн осіб, у 2022 р. – 9,55 млн осіб. У чоловіків – відповідно 11,96 та 9,66 млн осіб. Лише у групі 60

років і старші чисельність населення у 2022 р. перевищувала його величину в 1990 р., що є чітким індикатором старіння нації.

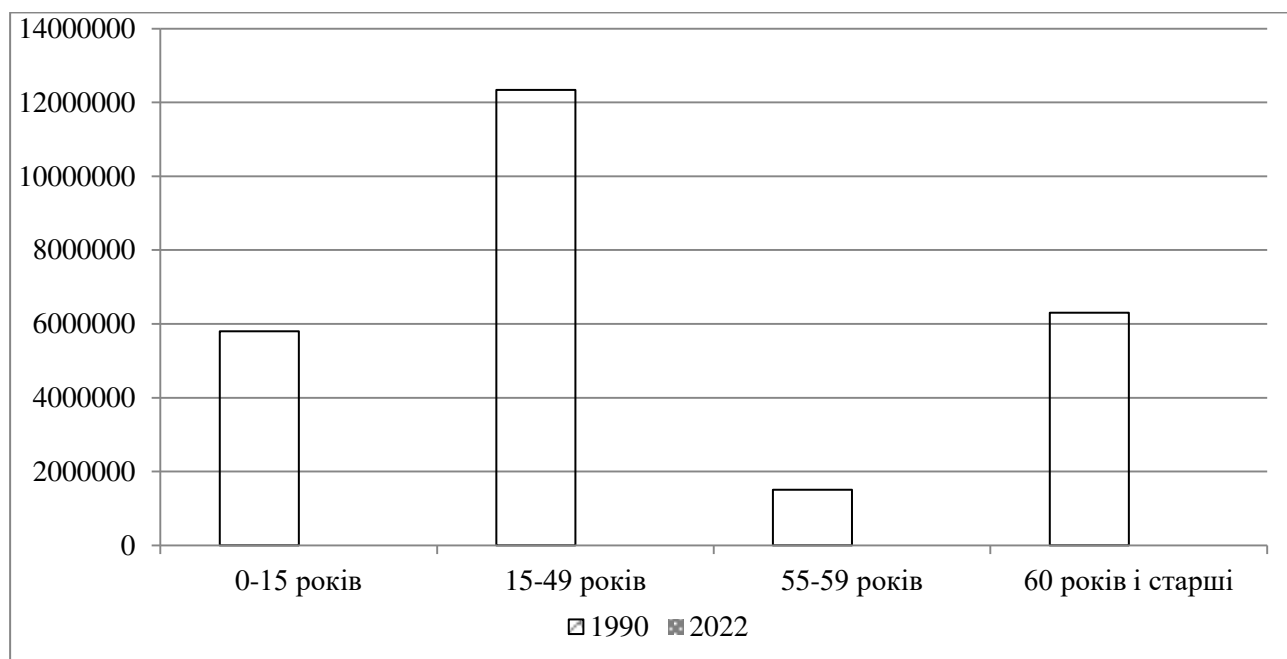


Рис. 2.16. Гістограма розподілу жінок за віковими групами в Україні у 1990 та 2023 рр.

Джерело: побудовано дисертантом за даними Державної служби статистики України.

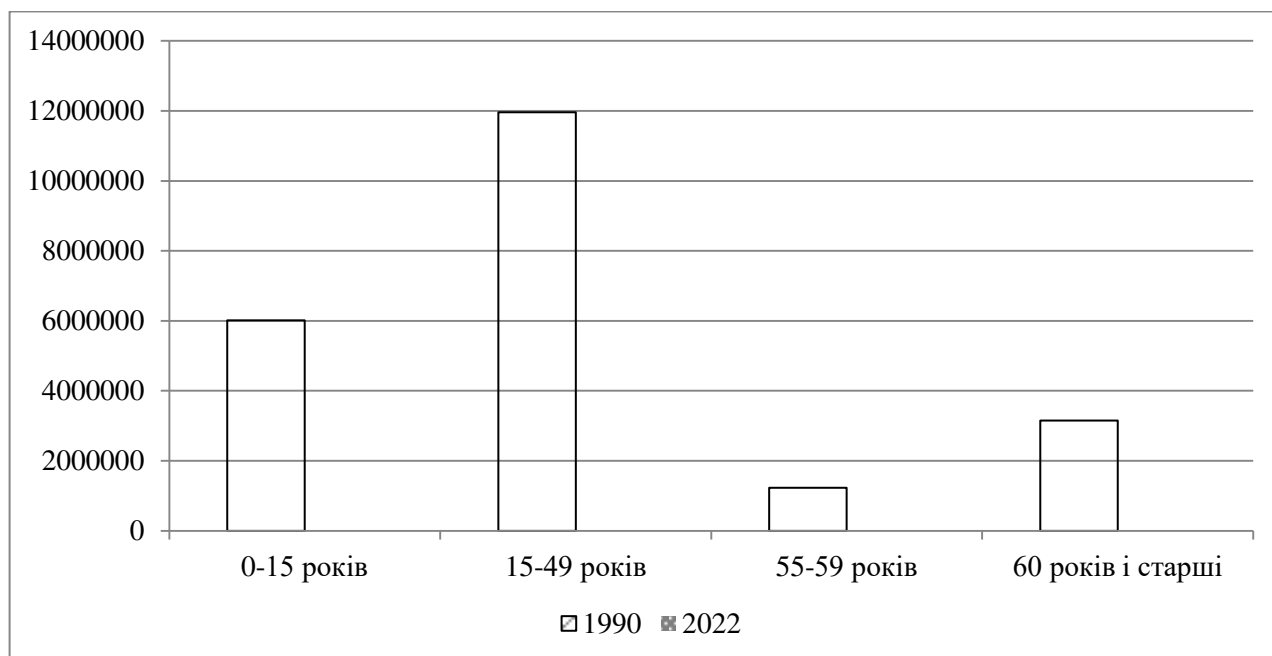


Рис. 2.17. Гістограма розподілу чоловіків за віковими групами в Україні у 1990 та 2023 рр.

Джерело: побудовано дисертантом за даними Державної служби статистики України.

Проведено також аналіз співвідношення чоловіків та жінок за віковими групами в Україні в 1990 та 2022 рр. (рис. 2.18–2.19). У 1990 р. простежувалася тенденція до поступового зменшення кількості чоловіків порівняно з жінками водночас зі зростанням віку населення. Зокрема, у віковій групі до 15 років чисельність чоловіків становила 6,01 млн осіб, жінок – 5,8 млн осіб. У групі 15–49 років їх чисельність вже була дещо більшою ніж чоловіків, так само, як і в групі 55–59 років та більше 60 років. Особливо відчутною є різниця кількості чоловіків в групі 60 років і старше. У цій групі налічувалося 3,15 млн чоловіків та 6,3 млн жінок. Тобто кількість чоловіків була майже вдвічі меншою. Ця проблема напряду пов’язана з меншою тривалістю життя чоловіків, ніж жінок.

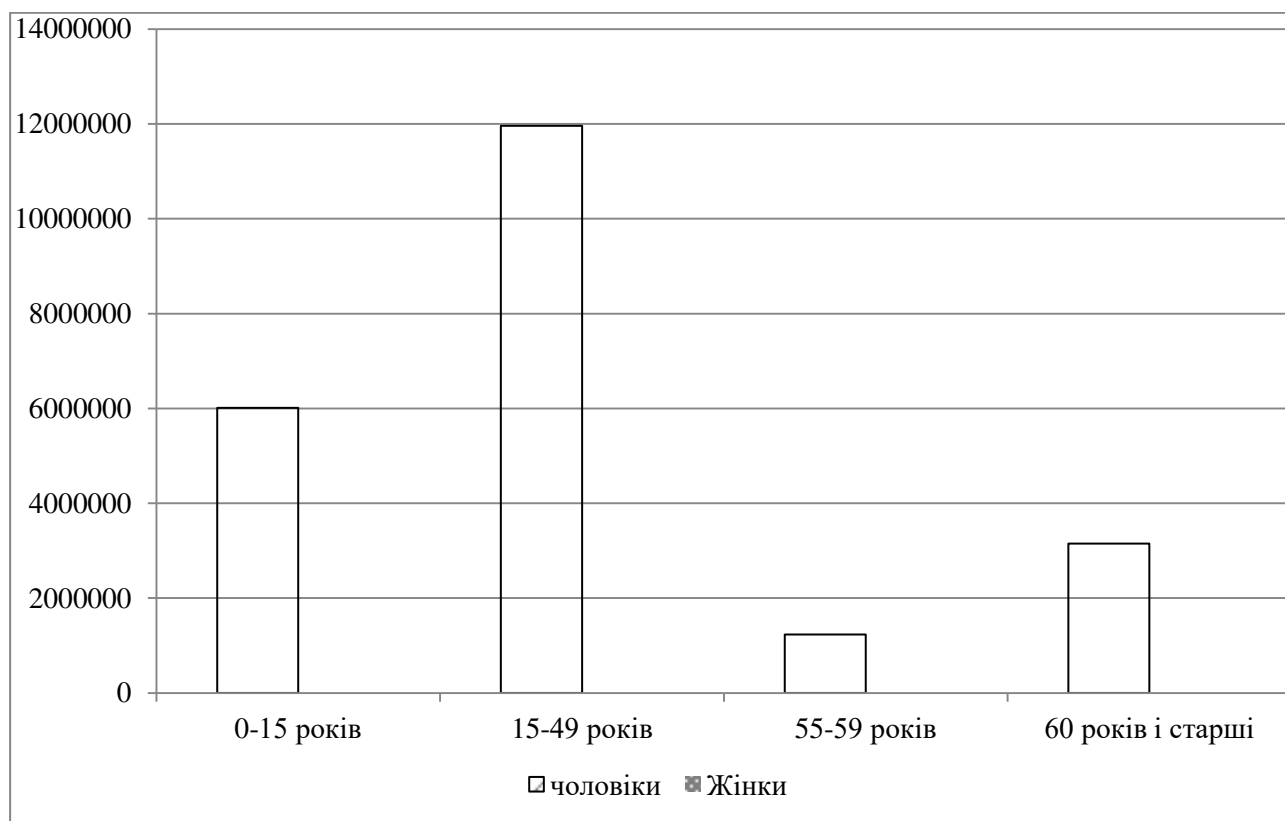


Рис. 2.18. Гістограма розподілу чоловіків та жінок за віковими групами в Україні у 1990 р.

Джерело: побудовано дисертантом за даними Державної служби статистики України.

У 2021 р. середня тривалість життя чоловіків дорівнювала 65,2 року,

жінок – 74,4 року. Війна, вірогідно, ще більше посилить цей розрив. Вона має багато аспектів, які потребують окремого висвітлення та дослідження. Якщо аналізувати співвідношення чоловіків та жінок за даними 2022 р., то в першу чергу слід звернути увагу, що у віковій групі 15–49 років кількість чоловіків перевищила кількість жінок. Можливо, ситуація пов'язана з тим, що жінки більш активно емігрували за кордон, ніж чоловіки. Швидше за все цей показник ще не враховує фактора війни. Особливу увагу варто звернути на останню групу, де відносне співвідношення чоловіків і жінок порівняно з 1990 р. ще більше зросло. Воно стало дорівнювати 2,16, тобто кількість чоловіків стала ще меншою. Це говорить про те, що протягом більш ніж тридцяти років проблема не була вирішена.

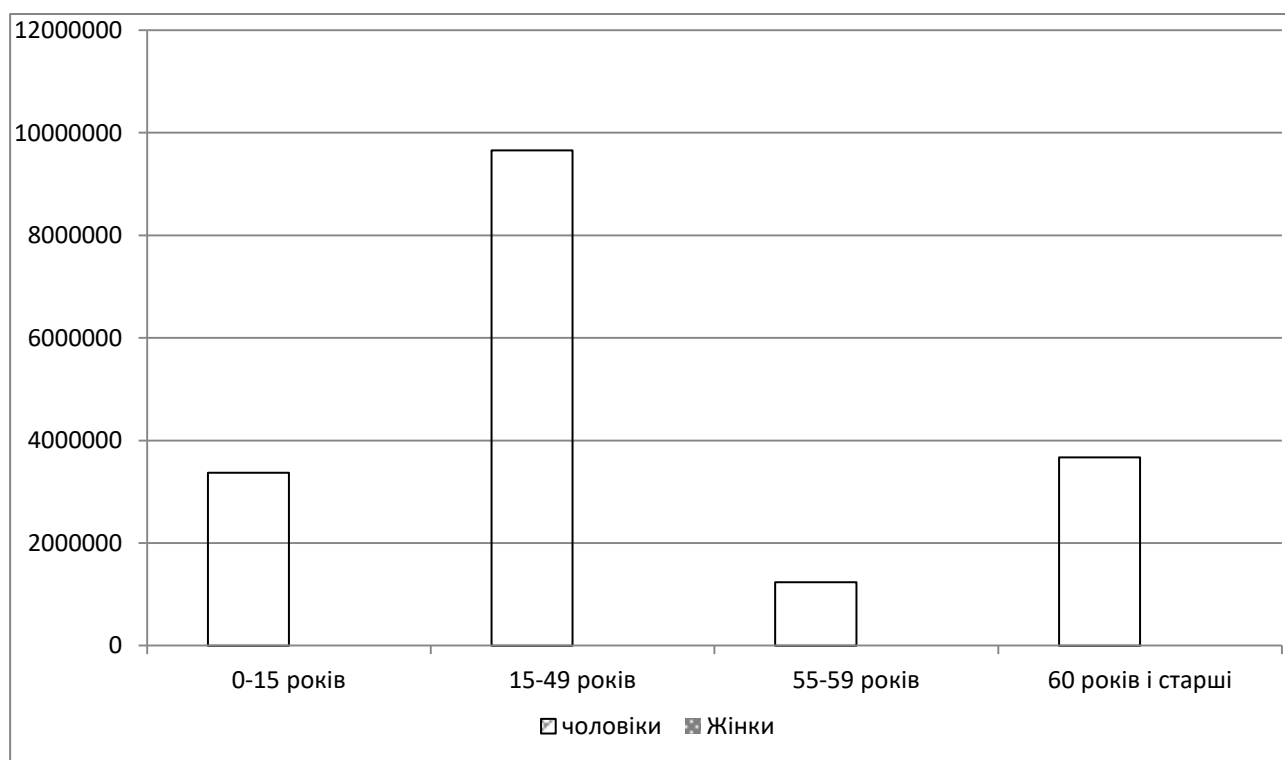


Рис. 2.19. Гістограма розподілу чоловіків та жінок за віковими групами в Україні у 2022 р.

Джерело: побудовано дисертантом за даними Державної служби статистики України.

Також було окремо розглянуто співвідношення чоловіків та жінок за

віковими групами в сільській місцевості (рис. 2.20–2.21). Тут маємо тенденції, які були подібні до відмічених вище, однак є й окремі особливості. По-перше, у сільській місцевості відбулося значне скорочення кількості населення, особливо це стосується вікової групи до 15 років. Якщо в 1990 р. ця група налічувала 1,91 млн чоловіків та 1,86 млн жінок, то у 2022 р. в сільській місцевості вже проживало 1,14 млн чоловіків та 1,07 млн жінок. Відповідно, на сільських територіях кількість чоловічого населення зменшилася в 1,68 раза, жіночого – в 1,73 раза. У віковій групі 15–49 років у 2022 р. чисельність чоловіків була меншою в 1,18 раза, жінок – в 1,2 раза. Стосовно групи населення 60 років і старші зауважимо, що чисельність жінок виявилася меншою в 1,49 раза, а чоловіків – в 1,18 раза.

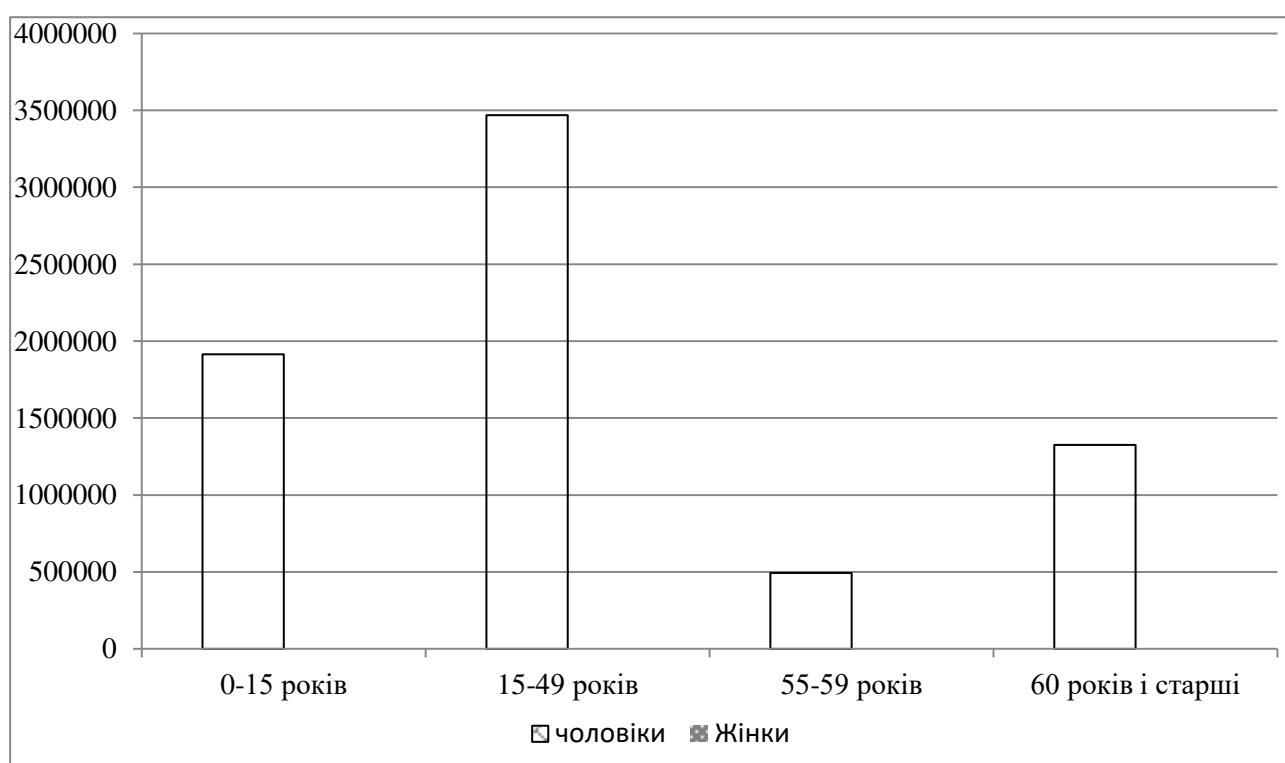


Рис. 2.20. Гістограма розподілу чоловіків та жінок за віковими групами в сільській місцевості в Україні в 1990 р.

Джерело: побудовано дисертантом за даними Державної служби статистики України.

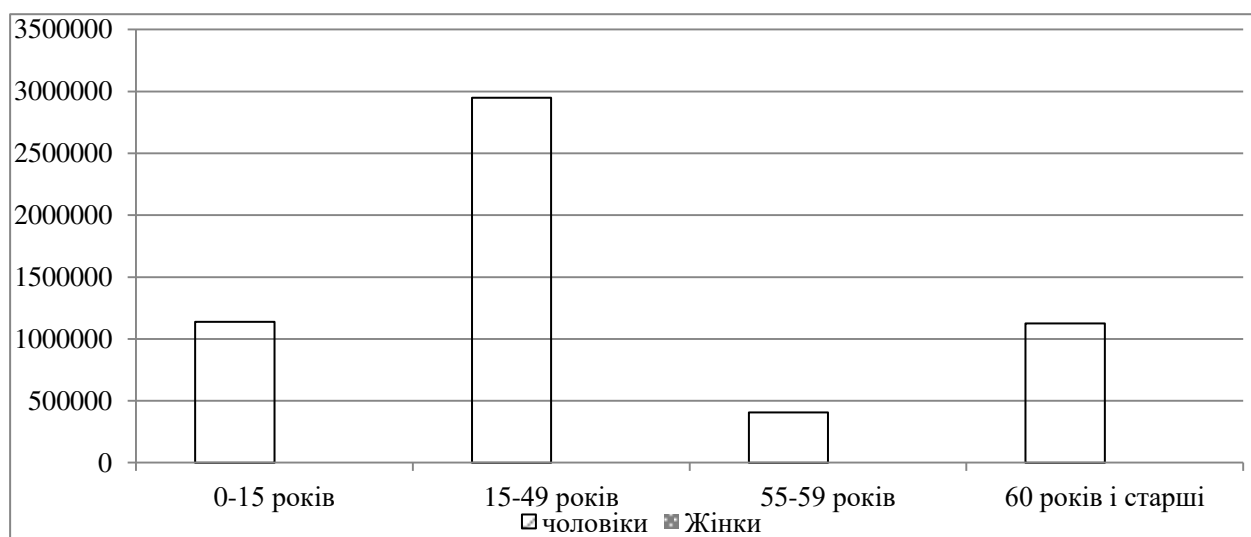


Рис. 2.21. Гістограма розподілу чоловіків та жінок за віковими групами в сільській місцевості в Україні у 2022 р.

Джерело: побудовано дисертантом за даними Державної служби статистики України.

Ще один важливий факт стосується співвідношення чоловіків та жінок в останній групі 60 років і старші. У 1990 р. це співвідношення дорівнювало 0,463, тоді як у 2022 р. – уже 0,586. Це означає, що в 1990 р. на 1000 жінок у середньому припадало 460 чоловіків, тоді як у 2022 р. – 586 чоловіків.

Автори звіту ООН «Перспективи світового народонаселення 2024: Підведення результатів» також здійснили спробу змодельовати різні можливі сценарії розвитку подій з погляду зміни чисельності населення у 2100 р. (рис. 2.22).

Для кожної країни були розроблено десять можливих сценаріїв:

1. Припущення про середній рівень народжуваності;
2. Припущення про високу народжуваність;
3. Припущення про низьку народжуваність;
4. Припущення постійної народжуваності;
5. Припущення миттєвої заміни;
6. Сценарій нульової міграції миттєвого заміщення, який додатково передбачає нульову чисту міжнародну міграцію;
7. Сценарій імпульсу, який має іншу обробку припущень щодо смертності

порівняно зі сценарієм нульової міграції миттєвого заміщення;

8. Відсутність фертильності у віці до 18 років;
9. Прискорене зниження підліткової народжуваності (ABR);
10. Прискорене зниження ABR з відновленням [126].

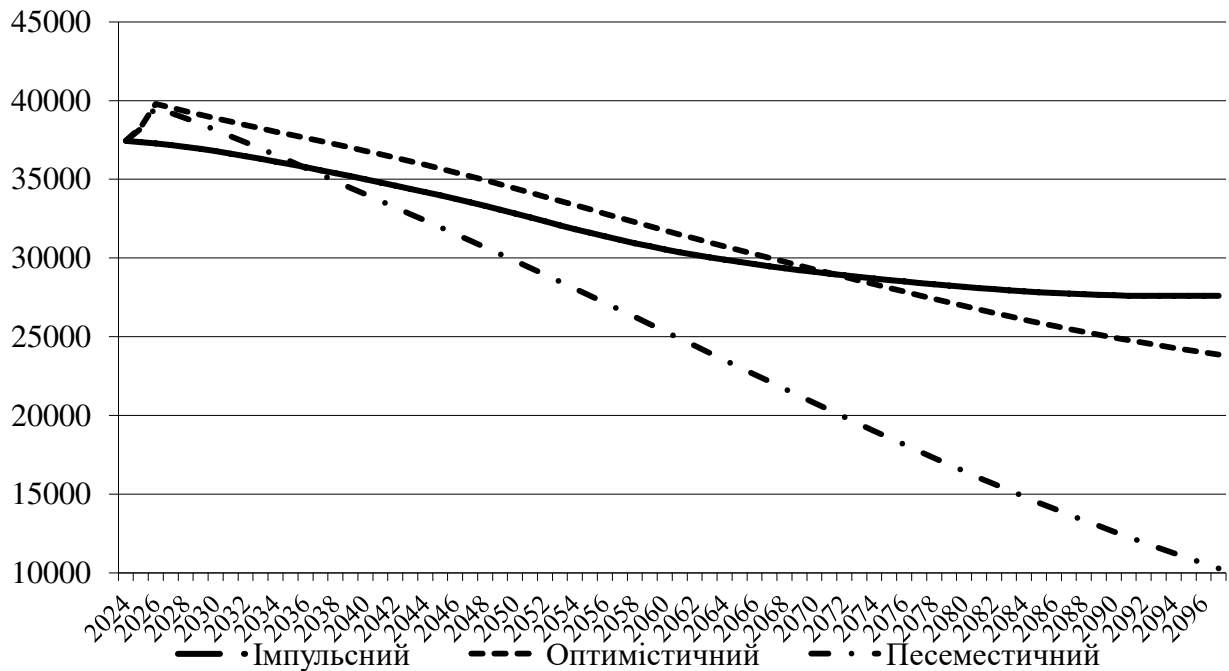


Рис. 2.22. Прогнозні сценарії зміни населення в Україні
у 2024–2100 рр., тис. осіб

Джерело [197].

На рис. 2.22 наведено результати трьох з десяти можливих сценаріїв зміни населення в Україні у 2024–2100 рр. Це сценарій №3 «Припущення про низьку народжуваність» (песимістичний), сценарій №2 «Припущення про високу народжуваність» (оптимістичний) та сценарій №7 (імпульсний). За оптимістичним сценарієм чисельність населення в Україні буде дорівнювати у 2050 р. 34,4 млн осіб, у 2100 р. – 23,5 млн осіб. За песимістичним сценарієм населення України відповідно становитиме 29,8 млн осіб у 2050 р. та 9,4 млн у 2100 р. За імпульсним сценарієм кількість населення дорівнюватиме 32,8 млн осіб у 2050 р. та 27,6 млн у 2100 р. Таким чином, кожен зі сценаріїв розвитку населення України буде меншим, ніж у будь-який період, починаючи з 1950 р.

Це є стратегічною загрозою незалежності й суверенітету країни. З нашого погляду, лише перехід до нової моделі економічного розвитку може змінити ситуацію. Швидше за все, Україна змушена буде формувати ліберальну міграційну політику. Як свідчить досвід країн Європи та США, процес залучення мігрантів також доволі складний і супроводжується значними політичними суперечками та неоднозначним сприйняттям у суспільстві.

Також слід відмітити особливий інтерес наукової спільноти і політиків до проблем людського розвитку пов'язаний і з тим, що ООН, починаючи з 1990 р., регулярно публікує «Доповідь про людський розвиток». У цій доповіді людський розвиток трактується як «...розширення багатства людського життя, а не просто багатства економіки, у якій живуть люди. Це підхід, який орієнтований на людей, їхні можливості та вибір» [203].

Для розрахунку Індексу людського розвитку використовують три групи показників, які характеризують здоров'я, освіту і рівень життя (табл. 2.2). За даними останнього звіту, Україна у 2022 р. посіла 100-те місце серед 193 країн світу. Однак питання не тільки в тому, що наша держава за значенням самого індексу розміщується в другій половині списку.

Таблиця 2.2

Критерії та показники оцінки Глобального індексу людського розвитку

Група показників	Критерії	Характеристика показників	Вага
Здоров'я	Харчування	Будь-який дорослий віком до 70 років або будь-яка дитина, щодо якої є інформація про харчування	1/6
	Дитяча смертність	За п'ятирічний період, що передує обстеженню, в сім'ї померла будь-яка дитина	1/6
Освіта	Роки навчання в школі	Жоден член домогосподарства у віці 10 років і старше не завершив шість років навчання в школі	1/6
	Відвідування школи	Будь-яка дитина шкільного віку не відвідує школу до віку, в якому вона закінчить 8 клас	1/6
Рівень життя	Паливо для приготування їжі	У господарстві готують їжу на вугіллі, дровах, чи вугіллі	1/18
	Санітарія	Санітарія домогосподарства не покращена або вона покращена, але використовується спільно з іншими домогосподарствами	1/18

Продовження таблиці 2.2

Група показників	Критерії	Характеристика показників	Вага
Рівень життя	Вода питна	Домогосподарство не має доступу до покращеної питної води або безпечна питна вода знаходиться щонайменше за 30 хвилин ходьби від дому, туди й назад	1/18
	Електрика	В будинку немає електрики	1/18
	Житло	Принаймні один із трьох матеріалів даху, стін і підлоги є невідповідним	1/18
	Активи	Домогосподарство не володіє більш ніж одним із цих активів: радіо, телевізором, телефоном, комп'ютером, візком для тварин, велосипедом, мотоциклом або холодильником, а також не має автомобіля чи вантажівки	1/18

Джерело: [204].

Дана проблема ще пов'язана зі стагнацією зміни цього індексу (рис. 2.23). Так, його значення у 2000 р. в Україні дорівнювало 0,766, у 2022 р. – 0,734. При цьому, наприклад, в Естонії за цей період значення індексу збільшилось з 0,864 до 0,899. Науковець С. Сіденко зазначає, що в «...в Україні за показниками людського розвитку спостерігалось відставання, а війна завдала людському капіталу значних втрат» [205].

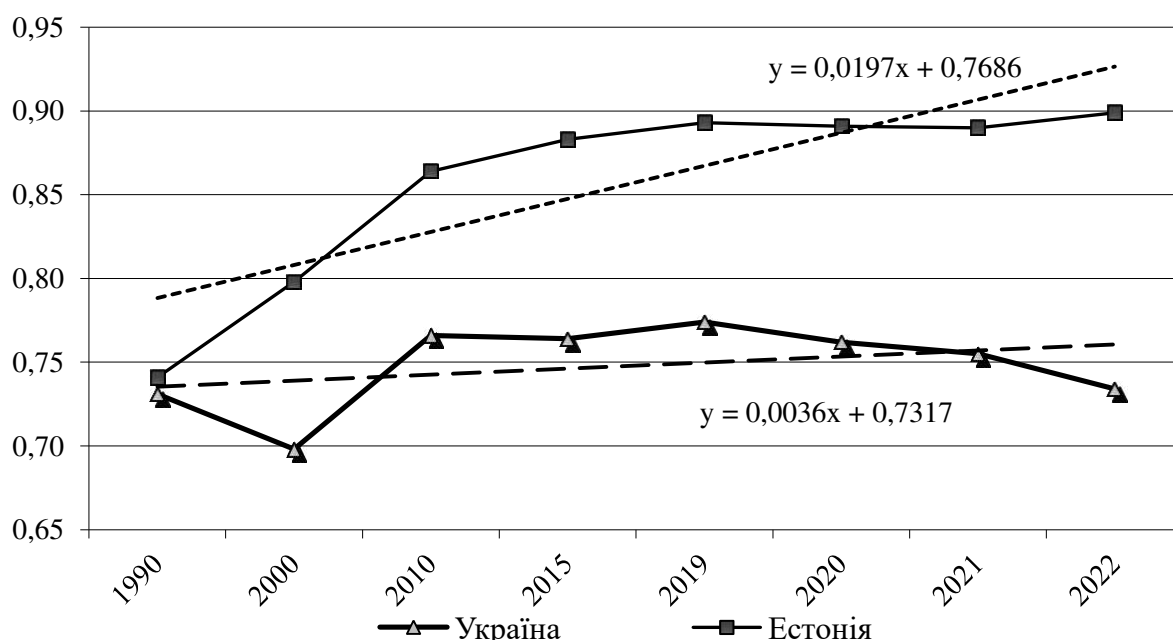


Рис. 2.23. Динаміка індексу людського розвитку в Україні та Естонії за 1990–2022 рр. Джерело: [206].

Слід також мати на увазі, що потенціал відновлення людського капіталу в Україні є значним, але «...успіх залежатиме від правильної реалізації стратегії, що враховує потреби сучасної економіки та суспільства» [207]. Таким чином, у період після завершення війни в Україні, одним з першочергових завдань буде зміна тренду людського розвитку шляхом стимулювання окремих його компонент.

2.3. Оцінка зайнятості та якісного складу сільського населення як фактора формуванні людського капіталу

Сільські території в Україні зазвичай були місцем формування культурної спадщини, традицій і творчої насаги нації. Однак ті процеси, які відбуваються на сільських територіях протягом останніх вже майже ста років, призвели до системної кризи. В умовах воєнних дій, які сьогодні відбуваються на території нашої держави, багато проблем, які пов'язані з розвитком суспільства, відійшли на другий план. Сьогодні ми маємо ще глибоку кризу, спричинену вторгненням РФ та масовим знищенням матеріальних умов для нормального соціально-економічного розвитку сільських територій. Хоча після завершення бойових дій проблеми, які мали місце до війни, матимуть ще більш гострий характер. Одна із центральних проблем – це рівень розвитку сільських територій та людського капіталу на цих територіях.

Ця проблема має довгу історію. Вона бере свій початок з кінця 20-х рр. минулого століття, коли розпочалася масова колективізація [208]. Унаслідок цього загинули та були депортовані мільйони мешканців сільських територій, зламано спосіб життя селян. Це призвело, у свою чергу, до депопуляції та масової міграції населення до великих міст. Особливо негативно міграційні процеси вплинули на сталість розвитку сільських територій. Слід підкреслити, що ще в передвоєнний період ситуація з міграцією із сільських територій

набула катастрофічних темпів. Сільське населення емігрувало до великих міст та за кордон через низький рівень заробітної плати, відсутність робочих місць та побутові проблеми. Ці процеси, своєю чергою, призводили до знелюднення значних територій та зникнення з географічної карти багатьох населених пунктів [209, 210, 211]. Однією з причин стрімкого скорочення сільського населення є відсутність роботи на селі. У нашому випадку йдеться про те, що відбувається стрімке скорочення кількості зайнятих в аграрному бізнесі (рис. 2.24).

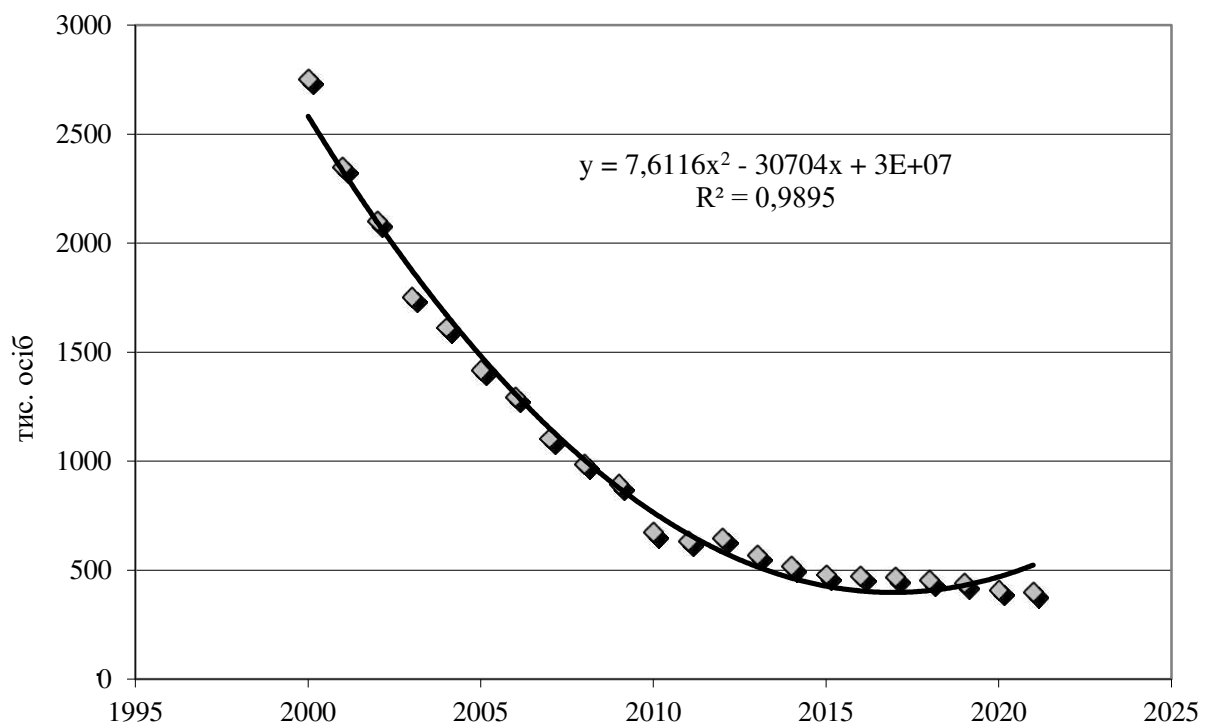


Рис. 2.24. Динаміка зайнятості населення в сільському господарстві, мисливстві та лісовому господарстві в Україні у 2000–2022 рр.

Джерело: побудовано дисертантом за даними Державної служби статистики України.

Протягом 2000–2022 рр. чисельність зайнятих у сільському господарстві, мисливстві та лісовому господарстві скоротилася з 2753 тис. осіб у 2000 р. до 399 тис. осіб у 2022 р. Тут необхідно виділити два періоди скорочення

чисельності працівників. Перший з них охоплює 2000–2012 рр. та характеризується стрімким скороченням кількості зайнятих на підприємствах. За цей період вона зменшилася до рівня 648 тис. осіб, або майже в чотири рази. Другий період охоплює 2013–2022 рр. і характеризується відносною стабілізацією кількості зайнятих. За цей час величина зайнятих скоротилася з 571 тис. у 2013 р. до 399 тис. у 2022 р.

Слід підкреслити, що скорочення зайнятості в сільському господарстві є нормальним світовим процесом. Однак в Україні це дуже часто викликано переходом більшості підприємств лише на виробництво продукції рослинництва без галузі тваринництва. Це значною мірою скорочує чисельність працівників та підвищує сезонність виробництва. В Україні майже не відбувається розвитку малих фермерських господарств, які в країнах Європи створюють більшість робочих місць. У цьому випадку особливо цікавим є досвід Східної Німеччини, яка в 1990 р. була об'єднана з ФРН. Було проведено приватизацію сільськогосподарських кооперативів колишньої НДР. У результаті виникла різноманітна за розмірами структура ферм, яка має потенціал для високої конкурентоспроможності в Німеччині та Європі [212]. Схожої думки дотримуються і вітчизняні вчені [213, 214, 215, 216, 217]. Також одним з головних напрямів зростання рівня зайнятості на селі вважається розвиток сільського туризму [218, 219]. Цей напрям повинен стати актуальним для України після завершення війни.

Необхідно зауважити, що рівень оплати праці також залишається одним з головних факторів міграції населення із сільських територій (рис. 2.25). Заробітна плата в галузі сільського господарства України часто в кілька разів нижча за аналогічну роботу за кордоном. Негативно на працевлаштування в агросфері впливає її слабка привабливість для молоді, навіть незважаючи на те, що на сьогодні агросектор є одним із драйверів української економіки. Відштовхує молодь і віддаленість сільськогосподарських підприємств від великих міст. Перспектива працювати в сільській місцевості, нехай і за хороші гроші, влаштовує далеко не всіх.

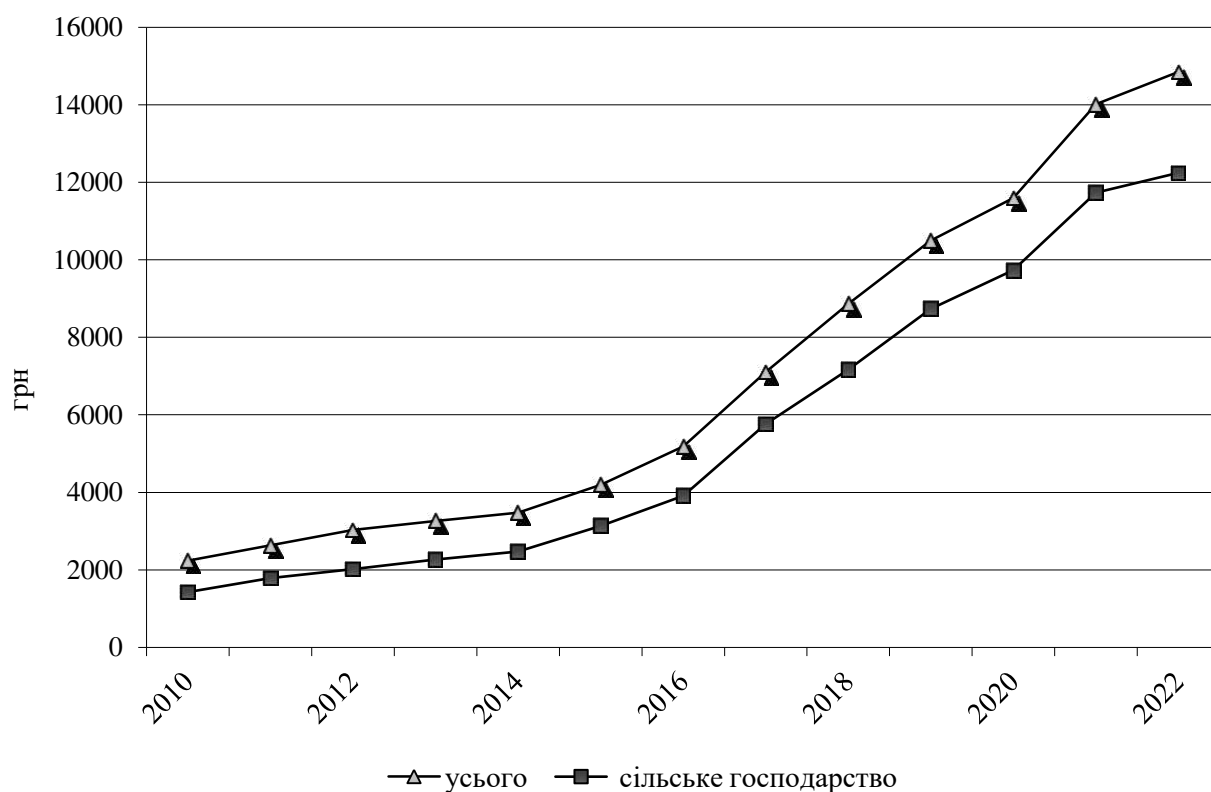


Рис. 2.25. Динаміка середньомісячної номінальної зарплатної плати штатних працівників у середньому в економіці та сільському господарстві в Україні у 2010–2022 рр., грн

Джерело: побудовано дисертантом за даними Державної служби статистики України.

Одним з головних чинників формування людського капіталу є рівень доходу населення. Ця проблема аналізується під різними кутами зору. Зокрема, Г. Катренчук відзначає, що приналежність домогосподарств до різних дохідних груп (матеріальне становище вище за середнє, середнє та нижче за середнє) тісно пов'язана із соціально-професійним статусом працюючого населення, масштабами власності, структурою і розміром нетрудових доходів [220]. Це, на думку автора, значною мірою визначає вірогідність різних типів економічної поведінки, а тому й стилів життя.

Дослідження, які стосуються рівня і якості життя сільського населення, причин міграції, бідності викликають значний інтерес українських учених. Зокрема, В. Жаховська відзначає, що сільське населення соціально вразливе

більшою мірою, ніж міське, частіше підпадає під ризики бідності й соціального відчуження [221]. Серед передумов, які впливають на ці процеси, авторка виділяє старіння сільського населення, складність працевлаштування через віддаленість місць його проживання від міст і поселень, які є центрами економічної активності, автоматизація робочих місць і вивільнення із сільського господарства значної частки працюючих, збереження високого рівня неформальної зайнятості. Науковці М. Бутко та ін. пов'язують розвиток сільських територій і громад з розвитком аграрних формувань та формуванням збалансованого бізнес-середовища [222]. Учений В. Рябоконт також підкреслює, що проблеми збереження українського села та людського капіталу є взаємозумовленими. Реформа децентралізації повинна сприяти вирішенню цих завдань [223].

Закордонні дослідники приділяли також значну увагу питанням бідності та рівня достатку домогосподарств. Зокрема, К. Луо та ін. на прикладі Китаю за даними соціологічного дослідження сільських домогосподарств було зроблено висновок, що нерівність доходів породжує бідність, однак економічне зростання, яке має місце в економіці країни, дає змогу зменшувати рівень бідності [224]. Схожий висновок було зроблено С. Мат та ін. на прикладі аналізу соціологічних даних однієї з провінцій Малайзії. Автори дослідження звернули увагу на факт того, що несільськогосподарські доходи дозволяють зменшити рівень бідності, однак призводять до посилення диференціації домогосподарств за рівнем достатку [225]. Дослідження О. Неме Кастільо та К. Чіачуа бідності в країнах, що розвиваються, дало змогу встановити, що міжнародні компанії, які заходять на їх ринок, дозволяють покращувати соціальну ситуацію та зменшувати рівень бідності [226]. Усі зазначені питання та проблеми мають безпосередній вплив на рівень та якість формування людського капіталу. Проведене дослідження дало змогу уточнити й конкретизувати окремі аспекти формування людського капіталу в Україні у передвоєний період і з погляду рівня доходів, і залежно від витрат за головними споживчими статтями.

Серед економічних умов формування людського капіталу на сільських територіях ключовим фактором виступає рівнева диференціація між доходами міського та сільського населення. Так, фінансові можливості перших є значно вищими, що дозволяє забезпечувати кращі умови життя і заощаджувати кошти. Доходи домогосподарств на сільських територіях забезпечують їх власникам задоволення базових потреб на середньому рівні без можливості заощаджень. Крім цього, спостерігаються значно нижчі показники користування медичними та освітніми послугами, це зумовлено віддаленістю від обласних центрів та неплатоспроможністю жителів сільських територій.

Базою дослідження виступали статистичні дані державних спостережень умов життя домогосподарств. Файл «Анонімні мікродані за основними показниками щодо доходів, витрат та умов життя домогосподарств» налічував у 2019 р. 8107 домогосподарств (17,4 тис. осіб), у 2020 р. – 7849 домогосподарств (16,9 тис. осіб) та у 2021 р. – 7614 домогосподарств (16,2 тис. осіб) [227]. Однак дані за наступні роки відсутні. Тому було вирішено скористатися саме даними за 2019–2021 рр. Ті тенденції та закономірності, які сформувалися в структурі витрат і доходів домогосподарств, так чи інакше будуть мати місце і після закінчення війни.

Таке статистичне обстеження базується на опитуванні вибраної групи домогосподарств, яка репрезентує структуру населення України за різними критеріями. Обстеження не охоплює інституційне населення (військовослужбовців строкової служби, осіб, що перебувають у місцях позбавлення волі, осіб, що постійно проживають у будинках-інтернатах, будинках для осіб похилого віку), маргінальні прошарки (безпритульні тощо), а також населення, яке проживає на тимчасово окупованій території. До оприлюднених даних було застосовано методи захисту знеособлених мікроданих для мінімізації ризику опосередкованого встановлення конкретної статистичної одиниці. Значна кількість наведених даних дає змогу отримувати статистично значимі результати при використанні різних методів обробки первинних даних (групування, кореляційний метод та ін.). Також

домогосподарства зазначали додаткову інформацію, яка стосувалася типу населеного пункту (велике місто, сільська територія, мале місто), регіону проживання, кількості осіб у домогосподарстві, типу домогосподарства (з дітьми, без дітей). Це дозволяє проводити дослідження за різними критеріями.

У ході обробки даних на першому етапі всі домогосподарства України було поділено на 11 груп за рівнем доходу – від групи до 40000 грн до понад 240000 грн (табл. 2.3) та досліджено структурні зрушення їх розподілу в сільській місцевості за 2019–2021 рр.

Таблиця 2.3

**Питома вага домогосподарств з різним рівнем доходу
в сільській місцевості в Україні у 2019–2021 рр.**

Рівень доходу, грн	2019 р.		2020 р.		2021 р.	
	кількість	% до загальної чисельності	кількість	% до загальної чисельності	кількість	% до загальної чисельності
До 40000	548	17,0	420	13,1	263	8,5
40000,1-60000	564	17,5	578	18,0	496	16,0
60000,1-80000	481	15,0	515	16,0	488	15,8
80000,1-100000	402	12,5	405	12,6	377	12,2
100000,1-120000	326	10,1	320	9,9	322	10,4
120000,1-140000	235	7,3	212	6,6	247	8,0
140000,1-160000	186	5,8	215	6,7	201	6,5
160000,1-180000	140	4,4	154	4,8	170	5,5
180000,1-200000	91	2,8	106	3,3	136	4,4
200000,1-240000	126	3,9	136	4,2	151	4,9
Понад 240000	118	3,7	157	4,9	244	7,9

Джерело: [227].

При аналізі наведених даних слід звернути увагу, що у 2019 р. найбільша питома вага домогосподарств припадала на перші дві групи з рівнем доходу до 60000 грн (34,5 % від усієї сукупності). Тоді як у 2021 р. їх питома вага вже дорівнювала 24,5 %, тобто скоротилася рівно на 10,0 %. Питома вага домогосподарств останніх двох груп з найбільшим рівнем доходу у 2019 р. дорівнювала 7,65 %, а у 2021 р. – 12,8 % (рис. 2.26).

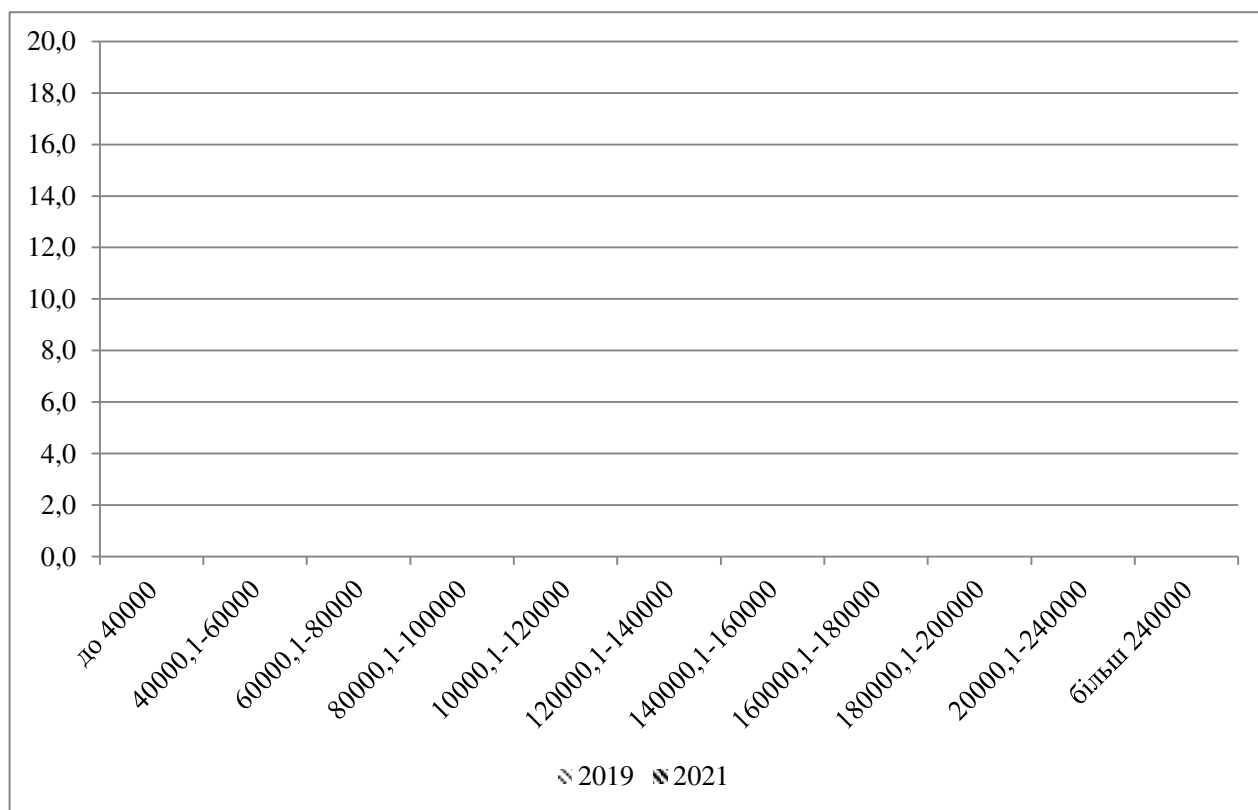


Рис. 2.26. Розподіл сільських домогосподарств за рівнем доходу в Україні у 2019 та 2021 рр., %

Джерело: [227].

Питома вага домогосподарств з рівнем доходу від 80000 до 12000 грн залишалася стабільною. При цьому середній рівень доходу зріс з 96692 до 118890 грн. На перший погляд, це зростання свідчить про збільшення рівня доходів, однак, ураховуючи, що накопичена інфляція за цей період дорівнювала 19,6 %, зауважимо, що подібне збільшення доходів фактично лише компенсує інфляційні втрати.

Було здійснено перевірку надійності розбіжностей між рівнем доходів 2019–2021 рр. за допомогою методу порівняння середніх з використанням *t*-критерію Стюдента. Отриману дендрограму розмаху наведено на рис. 2.27.

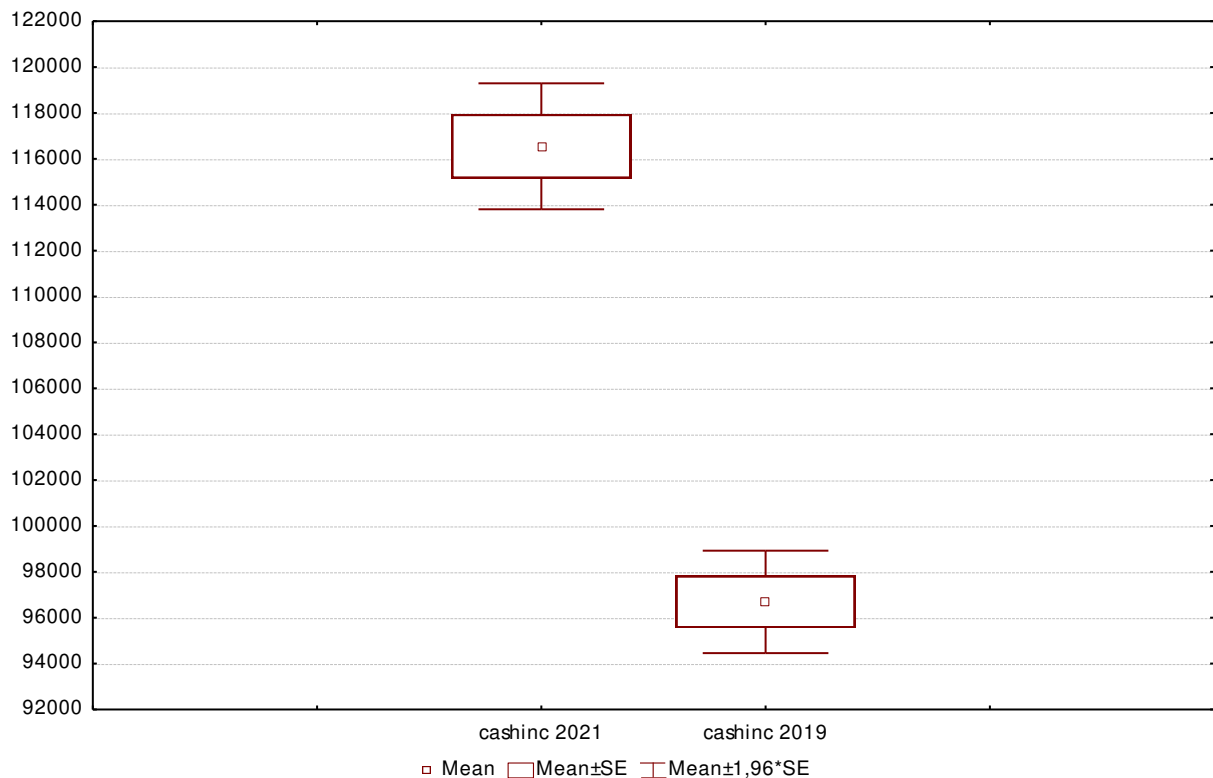


Рис. 2.27. Дендрограма розмаху доходів домогосподарств
у сільській місцевості України у 2019 та 2021 рр.

Джерело: [227].

Маємо ситуацію, коли чітко зростання рівня доходів домогосподарств є номінальним, без збільшення їх реальної величини. Необхідно окремо підкреслити, що середня величина доходу за всіма домогосподарствами у великих містах дорівнювала 144422 грн, водночас як на сільських територіях – 118890 грн. Ця різниця є суттєвою і визначає багато проблем сільського населення, яке змушене зменшувати свої витрати. Подібна ситуація призводить до міграції населення із сільських територій та їх знелюднення. А це вже питання державної політики та національної безпеки.

Здійснено оцінку питомої ваги опитування домогосподарств залежно від рівня доходів окремо на сільських територіях (СТ) та у великих містах (ВМ). Логіка такого порівняння зумовлена тим, що в Україні внутрішня міграція із села до великих міст має місце з часів проведення колективізації. Починаючи з 90-х рр. XX ст., сільська міграція ще більш суттєво зросла і стала одним із

домінуючих факторів, який визначає чисельність сільського та міського населення [228, 229].

Другим критерієм поділу стала самооцінка достатності доходів самими домогосподарствами. Було чотири можливих варіанти відповіді: «Було достатньо і робили заощадження» (1-й варіант); «Було достатньо, але заощаджень не робили» (2-й варіант); «Постійно відмовляли в найбільш необхідному, крім харчування» (3-й варіант); «Не вдавалося забезпечити навіть достатнє харчування» (4-й варіант). У наведеній таблиці нумерацію варіантів відповідей представлено відповідно по групах (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

**Питома вага домогосподарств з різним рівнем самооцінки
домогосподарствами рівня своїх доходів у сільській місцевості
та у великих містах України у 2021 р., %**

Рівень доходу, грн	1 варіант		2 варіант		3 варіант		4 варіант	
	ВМ	СТ	ВМ	СТ	ВМ	СТ	ВМ	СТ
До 40000	0,8	0,8	20,8	20,9	64,2	66,9	14,2	11,4
40000,1-60000	0,7	3,4	21,5	26,0	70,7	60,3	7,2	10,3
60000,1-80000	3,1	3,7	32,8	37,5	61,4	50,8	2,8	8,0
80000,1-100000	6,2	6,9	40,9	41,6	51,5	44,8	1,5	6,6
10000,1-120000	7,9	11,8	48,4	47,8	40,1	33,5	3,6	6,8
120000,1-140000	8,3	11,7	56,9	51,8	31,7	29,6	3,2	6,9
140000,1-160000	10,4	12,4	60,1	60,7	28,2	24,4	1,2	2,5
160000,1-180000	10,4	15,9	67,4	54,7	20,8	27,1	1,4	2,4
180000,1-200000	16,0	12,5	66,4	62,5	17,6	23,5	0,0	1,5
20000,1-240000	19,8	19,2	63,5	64,2	16,8	13,9	0,0	2,6
Понад 240000	24,4	27,0	68,0	64,8	7,3	6,1	0,3	2,0

Примітка: СТ – сільські території; ВМ – великі міста.

Джерело: [227].

Можна констатувати, що рівень самооцінки має чітку залежність від рівня доходу домогосподарств. Так, у групі домогосподарств з рівнем доходу до 40000 грн питома вага тих, хто оцінював рівень своїх доходів як «Було достатньо і робили заощадження», в сільській місцевості та у великих містах дорівнювала 0,8 %. Тоді як питома вага тих, хто оцінював свій рівень доходу як «Не вдавалося забезпечити навіть достатнє харчування», становила 14,2 та 11,4 % відповідно. У цій групі домогосподарств найбільшою була питома вага

тих, хто оцінював свій фінансовий стан як «Постійно відмовляли в найбільш необхідному, крім харчування». Вона дорівнювала 64,2 % у великих містах та 66,9 % на сільських територіях. У групі з рівнем доходу 12000-140000 грн питома вага тих, хто відносив себе до першої групи, вже дорівнювала 8,7 % у великих містах та 11,7 % – на сільських територіях. До групи «Не вдавалося забезпечити навіть достатнє харчування» відносили себе 3,2 % домогосподарств у великих містах та 6,9 % – на сільських територіях. Нарешті, серед домогосподарств з рівнем доходу понад 240000 грн питома вага тих, хто відносив себе до першої групи, дорівнювала 24,4 % у великих містах та 27,7 % – на сільських територіях. Відповідно, питома вага домогосподарств, які відносили себе до четвертої групи, дорівнювала 0,3 % у великих містах та 2,0 % – на сільських територіях.

Доказом того, що ці розбіжності не є випадковими, стала перевірка даних щодо різниці середніх доходів між групами домогосподарств 1 та 4. Для цього знову було використано метод порівняння середніх за допомогою t-критерію Стьюдента. Було встановлено, що імовірність того, що значення середніх можуть бути випадковими, дорівнює майже нулю. Побудовані графіки дендрограм візуально це підтверджують (рис. 2.28). У такому випадку необхідно лише констатувати, що рівень розбіжностей на сільських територіях виявився більш суттєвим, ніж у великих містах.

Нами було також поставлено за мету проаналізувати як пов'язані між собою величина доходів домогосподарств та ознаки рівня поширення бідності серед домогосподарств, які проживають у сільській місцевості. Ці ознаки включають такі позиції:

- потерпають від того, щоб не відмовляти собі в найнеобхідніших недорогих продуктах харчування (1);
- недостатньо коштів для споживання страв з м'ясом, рибою через день (2);
- недостатньо коштів для оновлення за потреби верхнього одягу та взуття для холодної пори року для дорослих один раз на п'ять років (3);

– недостатньо коштів для придбання за потреби нового одягу та взуття для дітей (4);

– недостатньо коштів для зміни меблів у випадку їх зношення або пошкодження (5).

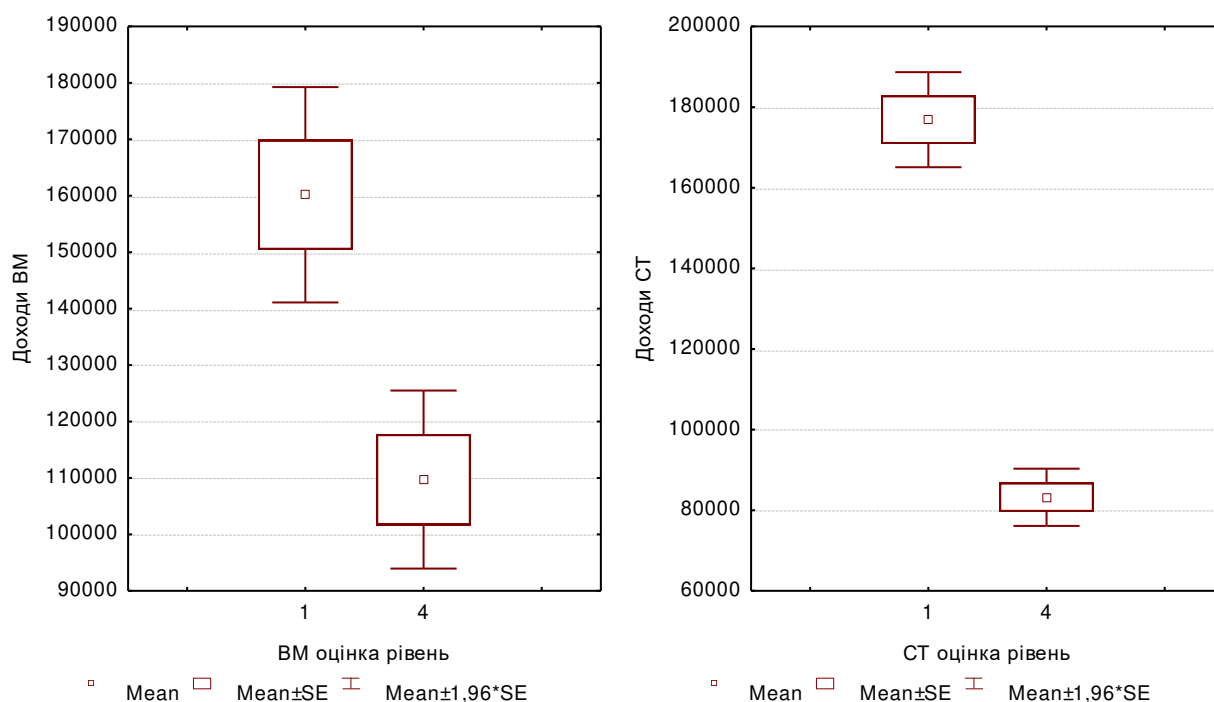


Рис. 2.28. Дендрограма доходів домогосподарств у великих містах та сільській місцевості з різним рівнем самооцінки (групи 1 та 4) України у 2021 р.

Примітки: крапка всередині – значення середньої величини; прямокутник – значення одного стандартного відхилення; вуса – значення двох стандартних відхилень.

Джерело: [227].

Наведені позиції тісним чином пов'язані з інвестиціями в людський капітал. Якщо людина не зможе забезпечити себе найбільш необхідними речами та продуктами харчування, то про подальші інвестиції в освіту, охорону здоров'я не може бути й мови. Саме тому було вирішено поділити всі домогосподарства за рівнем доходу та оцінити їх взаємозв'язок з вибраними індикаторами бідності. Таким чином, це дає змогу оцінити ситуацію

напередодні військової агресії рф. Ці результати, з нашого погляду, зберігають свою актуальність навіть у цих умовах.

У табл. 2.5 наведено результати обробки загальної сукупності домогосподарств, які мешкали в сільській місцевості і брали участь у цьому дослідженні (3095 домогосподарств). Номери індикаторів нами було наведено вище. Уся сукупність було поділено на 11 груп з рівнем доходу від 40 тис. грн до понад 240 тис. грн на рік. Отримані дані дають доволі чітку ситуацію з рівнем зв'язку вибраних індикаторів бідності й рівнем доходу домогосподарств.

Таблиця 2.5

Вплив рівня доходів домогосподарств на питому вагу окремих індикаторів бідності у їх загальній сукупності в сільській місцевості України у 2021 р., %

Рівень доходу, грн	Номер індикатора бідності				
	1	2	3	4	5
До 40000	27,4	54,8	56,3	1,5	57,8
40000,1-60000	15,1	41,3	46,0	2,6	57,1
60000,1-80000	10,9	34,4	36,7	3,9	55,9
80000,1-100000	10,6	28,9	33,2	4,8	52,3
10000,1-120000	7,8	20,8	24,2	6,2	47,5
120000,1-140000	7,7	22,7	25,1	9,7	47,0
140000,1-160000	7,0	15,4	19,4	7,5	41,3
160000,1-180000	1,2	13,5	14,7	8,8	32,9
180000,1-200000	7,4	14,0	13,2	7,4	40,4
20000,1-240000	2,6	9,9	9,9	7,9	31,1
Понад 240000	1,6	9,0	6,1	4,5	21,7

Джерело: [227].

Так, при відповіді на питання «Потерпають від того, щоб не відмовляти собі в найнеобхідніших недорогих продуктах харчування» в групі з рівнем доходу до 40 тис. грн позитивно відповіли 27,4 %, у групі з рівнем доходу 100,1-120 тис. грн – 7,8 %, у групі з рівнем доходу понад 240 тис. грн – 1,6 %. Стосовно відповіді на питання другого індикатора «Недостатньо коштів для споживання страв з м'ясом, рибою через день» позитивну відповідь давали по вибраних групах відповідно 54,8 %, 20,8 та 9,0 %. Індикатор бідності номер 3 стосувався відповіді на питання «Недостатньо коштів для оновлення за потреби верхнього одягу та взуття для

холодної пори року для дорослих один раз на п'ять років». Відповідно, по вибраних групах позитивною вона була у 56,3 %, 24,2 та 6,1 %.

Єдиним винятком серед цих індикаторів є 4-й індикатор, який стосувався питання «Недостатньо коштів для придбання за потреби нового одягу та взуття для дітей». Позитивною відповідь була у 1,5 %, 6,2 та 4,5 %. Це є доволі дивним, з огляду на попередні залежності. У цьому випадку ми можемо припустити, що відповідь респондентів перших груп була не зовсім правдивою. Це фактично питання, яке стосувалося дітей. Тому респонденти психологічно не готові відповісти позитивно на нього. Крім того, у респондентів з найменшим рівнем доходу була і найменша кількість дітей. Нарешті, стосовно відповіді на останній 5-й індикатор рівня бідності «Недостатньо коштів для зміни меблів у випадку їх зношення або пошкодження». Відповіді респондентів були позитивними по групах у такій їх кількості: 57,8 %, 47,5 та 21,7 %.

Проведене дослідження дало змогу встановити, що рівень бідності є суттєвою проблемою щодо формування якості людського капіталу в сільській місцевості України у 2021 р. Якщо люди не можуть себе забезпечити їжею та одягом, то інші потреби будуть ще менш нагальними. Слід окремо підкреслити, що проаналізована ситуація стосувалася 2021 р. Військова агресія РФ суттєво її погіршила. Крім того, необхідно мати на увазі, що значна кількість сільського населення імігрувала за кордон і повернути його буде ще складніше, ніж міських мешканців. Саме тому одним із завдань уряду у період післявоєнного відновлення буде не тільки створення умов для повернення населення, а й формування якісно інших умов життя для того, щоб люди отримали впевненість у майбутньому та відчули, що суспільство незворотно змінюється. Для цього потрібно буде суттєво змінити нинішні інституції та принципи взаємодії влади із суспільством.

Також було проведено оцінку впливу рівня доходів на величину витрат за такими статтями, як продукти харчування, освіта й охорона здоров'я. Водночас було визначено питому вагу витрат на продукти харчування в їх загальній величині. Цей показник є своєрідним індикатором якості життя. Вважається, що

країна може бути віднесена до своєрідної елітної групи за рівнем свого економічного розвитку та якістю життя населення, якщо питома вага витрат на продукти харчування в них не перевищує 20–25 % [230, 231]. Отримані результати наведено в табл. 2.6.

Таблиця 2.6

Вплив рівня доходів домогосподарств на величину витрат за окремими статтями у великих містах та сільській місцевості України у 2021 р.

Рівень доходу, грн	Продукти харчування		Питома вага витрат на продукти харчування до всіх витрат, %		Охорона здоров'я		Освіта	
	ВМ	СТ	ВМ	СТ	ВМ	СТ	ВМ	СТ
До 40000	22923	19218	70,6	63,0	1650	1674	217	0
40000,1-60000	29346	22971	58,2	45,8	3241	3339	316	15
60000,1-80000	36148	28892	51,5	41,4	4238	4114	593	33
80000,1-100000	43440	34200	48,1	38,3	3871	4609	528	159
10000,1-120000	48463	37877	43,9	34,5	6634	5693	684	236
120000,1-140000	50906	42192	39,3	32,6	5745	5968	1338	232
140000,1-160000	60152	44021	40,4	29,4	7633	5081	1789	647
160000,1-180000	57327	49888	33,9	29,6	9310	4927	2626	527
180000,1-200000	65483	56292	34,6	29,7	6840	7124	2004	1186
20000,1-240000	72467	55717	33,5	25,6	8529	7199	2973	1062
Понад 240000	79602	70975	24,1	22,8	9417	8905	4518	1256

Джерело: [227].

Отримані дані дають підстави для висновку, що між величиною доходів домогосподарств та величиною їх витрат на продукти харчування існує тісний зв'язок. У домогосподарств з рівнем доходу до 40000 грн витрати на продукти харчування у великих містах дорівнювали 22923 грн, або 70,6 % до загальної величини витрат. У сільській місцевості ці показники становили 19218 грн та 63,0 %. У групі домогосподарств з рівнем доходу 120000–140000 грн витрати на продукти харчування у великих містах дорівнювали вже 50906 грн (39,3 % від їх загальної величини), а на сільських територіях – 42192 грн (32,6 % від їх загальної величини). У групі з найбільшим рівнем доходу величина витрат на продукти харчування дорівнювала у великих містах 79602 грн (24,1 % від їх загальної величини), на сільських територіях цей показник становив 70975 грн

(22,8 % від їх загальної величини). Отже, слід констатувати, що домогосподарства великих міст витрачали на продукти харчування суттєво більше, ніж домогосподарства на сільських територіях. Середня величина витрат за цією статтею у великих містах дорівнювала 51504 грн порівняно з 37730 грн на сільських територіях. Поясненням цієї ситуації може бути факт того, що сільські мешканці споживають частину продуктів харчування власного виробництва, однак це не може повністю компенсувати таку різницю.

Було здійснено перевірки надійності розбіжностей за допомогою методу порівняння середніх з використанням t-критерію Стюдента між групами 1 та 4 за рівнем самооцінки доходів домогосподарств. Наведені дендрограми дозволяють чітко констатувати суттєвість розбіжностей питомої ваги витрат на рівень харчування залежно від вибраного фактора (рис. 2.29).

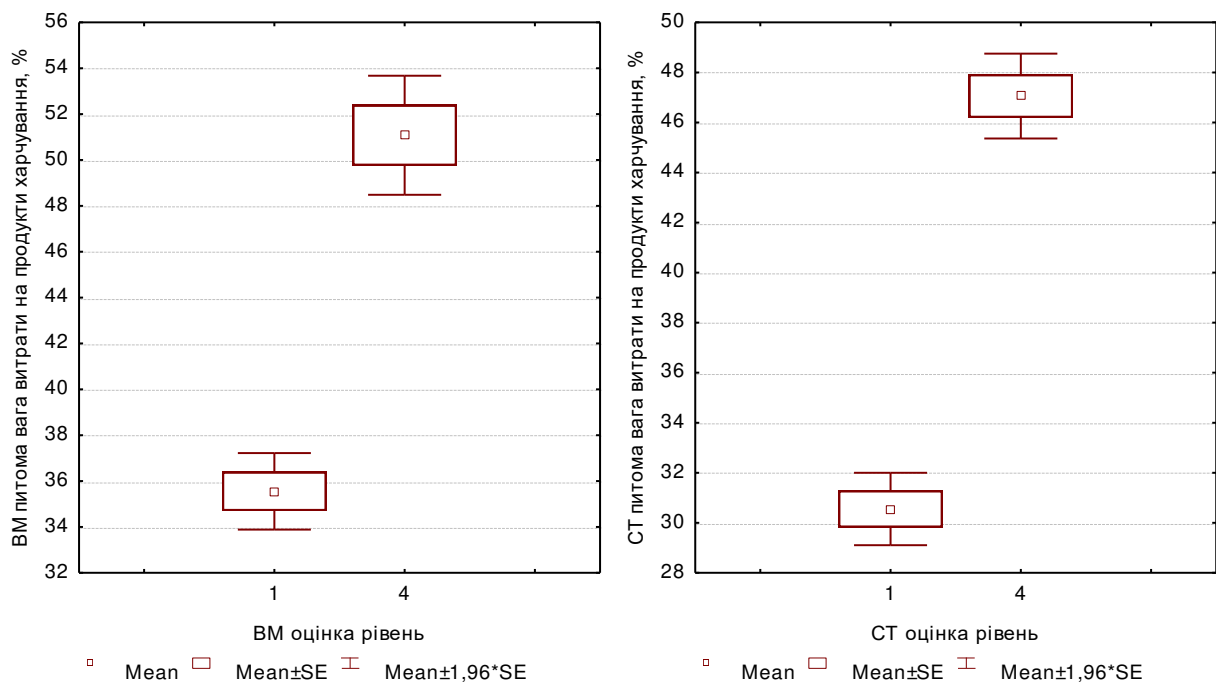


Рис. 2.29. Дендрограма питомої ваги витрат на продукти харчування домогосподарств у великих містах та сільській місцевості з різним рівнем самооцінки (групи 1 та 4) України у 2021 р.

Примітки: крапка всередині – значення середньої величини; прямокутник – значення одного стандартного відхилення; вуса – значення двох стандартних відхилень.

Джерело: створено дисертантом.

На основі цього можна стверджувати, що в Україні лише в групі найбільш заможних домогосподарств рівень витрат на продукти харчування відповідає їх величині у розвинутих країнах світу, тобто розрив дуже суттєвий.

Крім рівня витрат на продукти харчування, суттєвими факторами впливу на якість людського капіталу є рівень витрат на охорону здоров'я та освіту. Тут у першу чергу необхідно відзначити, що рівень витрат на освіту в сільській місцевості суттєво поступається його величині у великих містах.

Зокрема, у групі домогосподарств з величиною доходів 120000-140000 грн розмір витрат на освіту дорівнював відповідно 1338 та 232 грн. У групі з рівнем доходу понад 240000 грн – відповідно 4518 та 1256 грн. У середньому по всій сукупності домогосподарств у великих містах витрачали на освіту 7478 грн, тоді як на сільських територіях – 3357 грн. Це є свідченням того, що мешканці сільських територій мають значно менше можливостей надати своїм дітям якісну освіту. Проблема може бути в тому, що люди не мають змоги оплачувати додаткові курси та заняття для дітей через їх відсутність. Слід зауважити, що, можливо, мають вплив особливості менталітету сільських мешканців, які вважають, що такі витрати можна зекономити. Але подібна позиція може призвести до зниження конкурентоспроможності випускників сільських шкіл на ринку праці в подальшому.

Величина витрат на охорону здоров'я виявилася доволі близькою по різних групах. Разом з тим з 11 виділених груп у семи витрати у великих містах перевищували їх величину на сільських територіях. Такий висновок підтверджують і середні значення цих витрат по всій сукупності, які дорівнювали: у великих містах – 6305 грн, на сільських територіях – 5173 грн. Подібна різниця хоча і не є суттєвою, але вона також свідчить про обмеженість доступу сільських мешканців до медичних послуг.

Було вирішено здійснити оцінку споживання основних продуктів харчування залежно від рівня доходів у великих містах (ВМ) та сільських територіях (СТ) (табл. 2.7). Споживання продуктів харчування є одним з індикаторів якості життя і базовою умовою формування відповідного рівня

людського капіталу в державі. Крім того, важливим є також збалансованість раціону харчування, за яким Україна, однак, має суттєві проблеми порівняно з розвинутими країнами світу. Аналіз в розрізі типів населених пунктів дає змогу більш чітко представити цю проблему.

Таблиця 2.7

Вплив рівня доходів на споживання окремих продуктів харчування у домогосподарствах великих міст і сільських територій в Україні у 2021 р.

Дохід, грн	Хліб і хлібопродукти		М'ясо		Риба		Молоко, сир та яйця	
	ВМ	СТ	ВМ	СТ	ВМ	СТ	ВМ	СТ
До 40000	4420	5675	4627	3303	1103	1063	3598	2273
40000,1-60000	5165	6567	6429	3971	1497	1377	4803	2774
60000,1-80000	5897	7570	8406	5560	1910	1937	5858	3226
80000,1-100000	6785	8868	10328	6311	2225	2245	7044	3762
10000,1-120000	7388	9271	11637	7020	2587	2748	7824	3879
120000,1-140000	8000	10030	12606	8385	2647	3055	7974	4503
140000,1-160000	9105	10188	15489	8738	3507	3163	9181	4389
160000,1-180000	8587	11481	14224	10427	3373	3720	9172	4501
180000,1-200000	9459	12064	16514	11784	3762	4147	10219	5061
20000,1-240000	10120	12440	18572	11636	4139	3918	11484	5705
Понад 240000	11530	14575	19778	15494	4840	5060	12438	7531

Джерело: [227].

Перший висновок, який можна зробити за даними табл. 2.7, стосується того факту, що рівень доходу має безпосередній вплив на споживання продуктів харчування. Так, споживання хліба і хлібопродуктів у домогосподарствах з рівнем доходу до 40000 грн у великих містах дорівнювало 4420 грн, а з рівнем доходу понад 240000 грн – 11530 грн, або у 2,6 раза більше. По м'ясу це співвідношення дорівнювало 4,3 раза, рибі – 4,4 раза, молоку, сиру та яйцям – 3,5 раза. На сільських територіях ситуація була схожою. Таким чином, найбідніші домогосподарства мають суттєві проблеми як з якістю харчування, так і з його раціоном. У розвинутих країнах світу для цієї групи домогосподарств існують різні програми державної підтримки, які дозволяють компенсувати дефіцит грошових коштів передусім саме з погляду споживання продуктів харчування.

Другий висновок пов'язаний з тим, що рівень витрат сільських домогосподарств на м'ясо та молочні продукти суттєво поступається їх величині у великих містах. У групі домогосподарств з рівнем доходу до 40000 грн рівень витрат на м'ясо в сільських домогосподарств дорівнював лише 71,4 % до їх витрат у великих містах, по молоку цей показник становив 63,2 %. У групі домогосподарств з найбільшим рівнем доходу це співвідношення становило: по м'ясу – 78,3 %, по молоку – 60,5%. Тут можна припустити, що в сільській місцевості багато домогосподарств перекривають цей дефіцит завдяки власному підсобному господарству. Однак сьогодні переважна більшість з них не мають корів, а птицю або свиней тримають менше половини. Таким чином, ця проблема перекривається власним підсобним господарством у меншій кількості випадків. Крім того, як свідчать наведені дані, сільські домогосподарства споживають більше хлібних виробів. У першій групі співвідношення величини витрат на них порівняно з великими містами дорівнювало 128,4 %, а в останній – 126,4%. Фактично це є свідченням того, що саме цією категорією харчових продуктів перекривається енергетична цінність харчового балансу. Однак, як добре відомо, це може призводити до нестачі корисних елементів у системі харчування людини та мати інші негативні наслідки.

Нами були вирішено поділити всі домогосподарства за територіальним критерієм та рівнем витрат на продукти харчування. За першим критерієм всі домогосподарства було класифіковані на ті, які містяться у великих містах та на сільських територіях. Другий критерій був розрахунковий. Питома вага витрат на продукти харчування є своєрідним індикатором якості життя населення. У розвинутих країнах цей показник не перевищує, як правило, 20 % [232,233,234]. Так, у США він дорівнював 6,7 %, Фінляндії, Нідерландах – 12 %, Чехії – 16,1 %. Водночас у таких країнах, як Нігерія, він становив 59 %, М'янмі – 56,6 %, Кенія – 56,1 %. В Україні його величина дорівнювала 41,6 %. Це навіть більше, ніж у таких країнах, як Індія (32,1 %), Мексика (26,2 %), Ліван (21 %). Фактично наша країна опинилася в групі найбідніших країн світу, що можна розцінювати як ганебний факт. Саме тому було вирішено зосередити наше

дослідження на особливостях зміни питомої ваги витрат на продукти харчування в різних типах домогосподарств.

На першому етапі було проведено оцінку залежності зміни питомої ваги витрат на продукти харчування та величини грошових доходів домогосподарств (рис. 2.30–2.31). Наведені рисунки дають змогу чітко констатувати зменшення рівня витрат на продукти харчування як на сільських територіях, так і у великих містах. Отримані рівняння регресії дозволяють визначити, що в середньому на сільських територіях зростання рівня грошового доходу домогосподарства на 10000 грн приводило до зменшення питомої ваги витрат на продукти харчування на 0,61 %, у великих містах – на 0,45 %. Також було встановлено, що у великих містах середня величина доходу домогосподарств з рівнем витрат на продукти харчування до 20 % дорівнювала 319 тис. грн, при величині витрат понад 65 % – 100 тис. грн. На сільських територіях ці показники відповідно становили 1985,7 та 79,5 тис. грн. Питома вага домогосподарств з рівнем витрат на продукти харчування до 20 % у великих містах становила 2,7 %, на сільських територіях – 5,4 %.

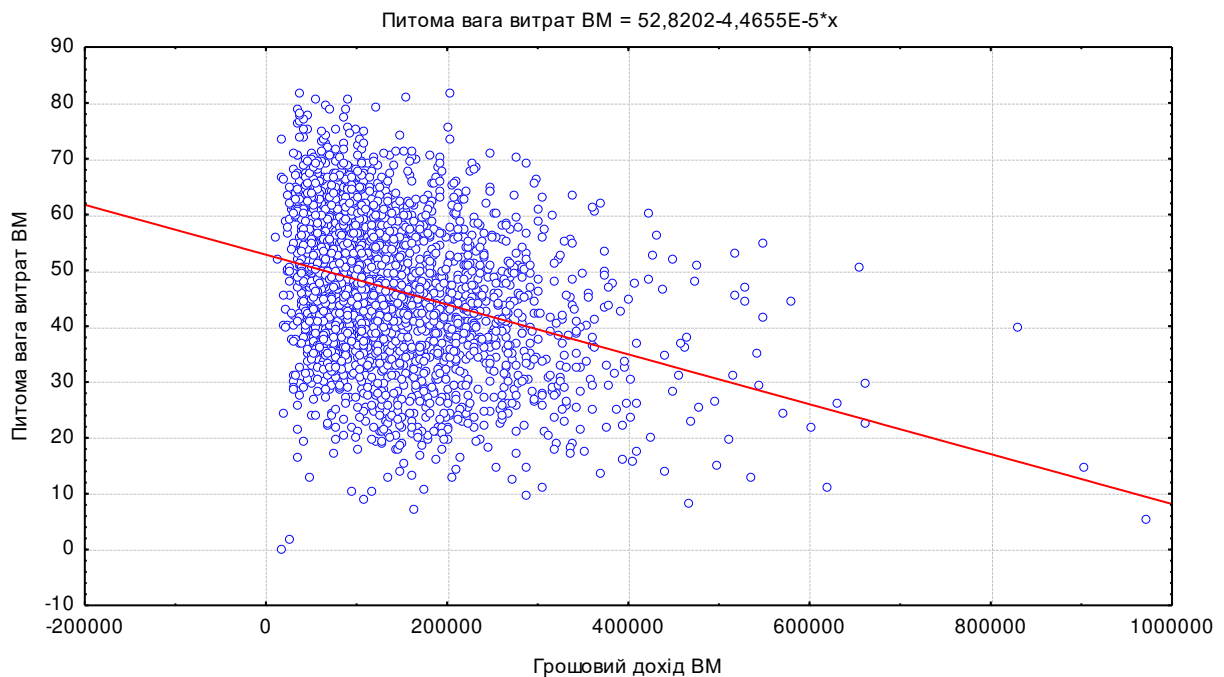


Рис. 2.30. Залежність питомої ваги витрат на продукти харчування від величини грошового доходу домогосподарств у великих містах України у 2021 р.

Джерело: [227].

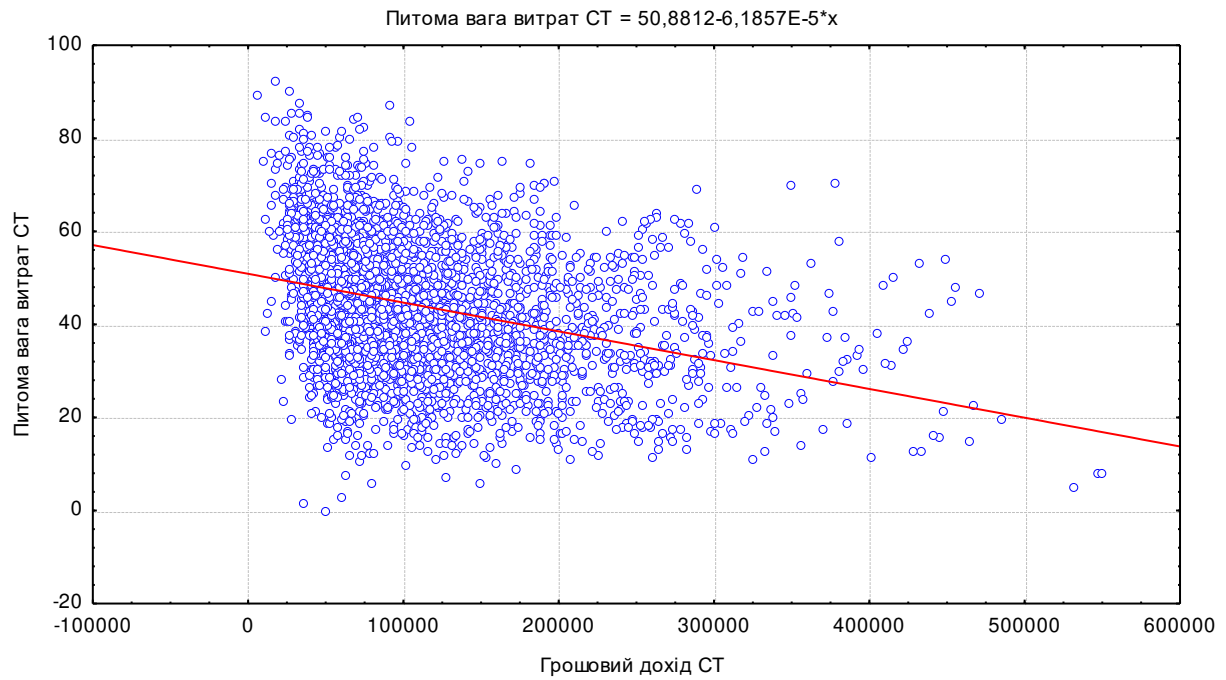


Рис. 2.31. Залежність питимої ваги витрат на продукти харчування від величини грошового доходу домогосподарств на сільських територіях України у 2021 р.

Джерело: [227].

У ряді робіт науковців акцентується увага на важливості людського чинника у формуванні добробуту сімей, у самореалізації людей праці, у досягненні високих стандартів соціальної якості. Однією із причин звернення уваги на цей аспект, на наш погляд, є зміни, які пов'язані з розвитком цифрової економіки, що переосмислює роль людини в розвитку сучасного суспільства. У наукових виданнях з'явилася сукупність публікацій, які можна об'єднати як модель «Work 4.0». Вона відображає поточну четверту фазу трудових відносин, що передбачає активне використання цифрових технологій у трудових відносинах (гнучкі умови праці щодо часу і місцезнаходження працівника, формування нових ринків і нових форм роботи через цифрові платформи, використання і захист «великих даних» та ін.) [235]. Існують і інші аспекти, зокрема щодо виявлення взаємозв'язку між цифровою і зеленою економікою, визначення шляху безпечного розвитку цифрових технологій у країні [236].

У роботах учених також акцентовано увагу на результатах досліджень щодо використання сучасних (інноваційних) інформаційних технологій у процесі управління людськими ресурсами на різних ієрархічних рівнях, що забезпечуватиме проєктування, впровадження та передачу функцій управління електронним технологіям управління людськими ресурсами, зменшуватиме кількість задач, безліч рутинної адміністративної роботи та допомагатиме організовувати більш ефективно роботу керівників та співробітників [237,238].

Значною є кількість публікацій, присвячених впливу цифровізації на функціонування фінансових ринків, зокрема впливу фінансових технологій на капітал ринків [239], оцінці цифровізації фінансових послуг [240], аналізу перспектив інвестування у цифрові технології [241].

Результати попередніх досліджень також свідчать про зміни парадигми формування людського капіталу, його впливу на стан розвитку економіки, на рівень добробуту, що, своєю чергою, ставить проблеми щодо подолання постійного зростання безробіття, збільшення частки робіт, які забезпечують соціально прийнятний трудовий дохід та ін. [242]. Тобто розвиток нової (цифрової) економіки суттєво змінює традиційні елементи ринку праці (попит, пропозиція, ціна послуг праці) та механізми їх взаємодії, змінює зміст, структуру, форми, види робіт, вимагає нових підходів до вирішення багатьох проблем. Кожний із таких підходів при нинішньому рівні цифровізації економіки і при її зростанні висуває проблему стійкості інтернетзв'язку, можливості підключення до нього і використання населенням незалежно від рівня доходів та місця перебування. Тож саме розгляду останнього аспекту присвячено проведення даного дослідження.

Уся сукупність досліджуваних домогосподарств була поділена на дві групи: які мали та, відповідно, не мали доступу до мережі Інтернет. У ролі залежних показників було вибрано величину доходу на одне домогосподарство та величину витрат на м'ясо, фрукти, охорону здоров'я, освіту. Також було вирішено провести тестування рівня розбіжностей середніх значень цих двох груп за допомогою критерію p (0,05). За замовчуванням, якщо ця величина є

меншою або дорівнює 0,05, то середні значення у вибраних сукупностях є не випадковими. У разі, якщо значення p буде перевищувати цю величину, то, відповідно, можна стверджувати, що розбіжність середніх є такою, яка не підпадає під заданий критерій.

Таблиця 2.8

Вплив рівня доступу домогосподарств України до мережі Інтернет на формування доходів та витрат у 2021 р.

Показники	Домогосподарства		Співвідно- шення, %	р
	не мали доступу до мережі Інтернет	мали доступ до мережі Інтернет		
Сільські території				
Річний сукупний дохід від зайнятості домогосподарств сільських територій, грн	67961	147442	217,0	0,000
Витрати на продукти харчування, грн, у т.ч.:				
м'ясо	4584	9206	200,8	0,000
фрукти	865	2321	268,3	0,000
Витрати на охорону здоров'я, грн	3964	5532	139,6	0,000
Витрати на освіту, грн	7	558	79,7 раз	0,000
Великі міста				
Річний сукупний дохід від зайнятості домогосподарств великих міст, грн	73052	160171	219,3	0,000
Витрати на продукти харчування у великих містах, 2021 р., грн, у т.ч.:				
м'ясо	7915	13659	172,6	0,000
фрукти	2242	4538	202,4	0,000
Витрати на охорону здоров'я, грн	5449	6496	119,2	0,095
Витрати на освіту, грн	3	1987	662,3 раз	0,000

Джерело: [227].

Спочатку нами було порівняно середні значення річних сукупних доходів домогосподарств за типами і територіями, а саме: домогосподарства сільських територій і домогосподарства великих міст. Використали дані за 2021 р. (табл. 2.8). По вибраних групах у розрізі сільських територій та великих міст було визначено величину річного сукупного доходу, витрат на продукти

харчування (за такими продуктами, як м'ясо та фрукти); витрати на охорону здоров'я й освіту з розрахунку на одне домогосподарство.

У домогосподарствах сільських територій, які мали доступ до мережі Інтернет, величина річного сукупного доходу дорівнювала 147442 грн, а в домогосподарствах, які його не мали, – відповідно 67961 грн, що у 2,17 раза менше (рис. 2.32). Надійність отриманих розбіжностей цих середніх була майже 100 % ($p=0,000$).

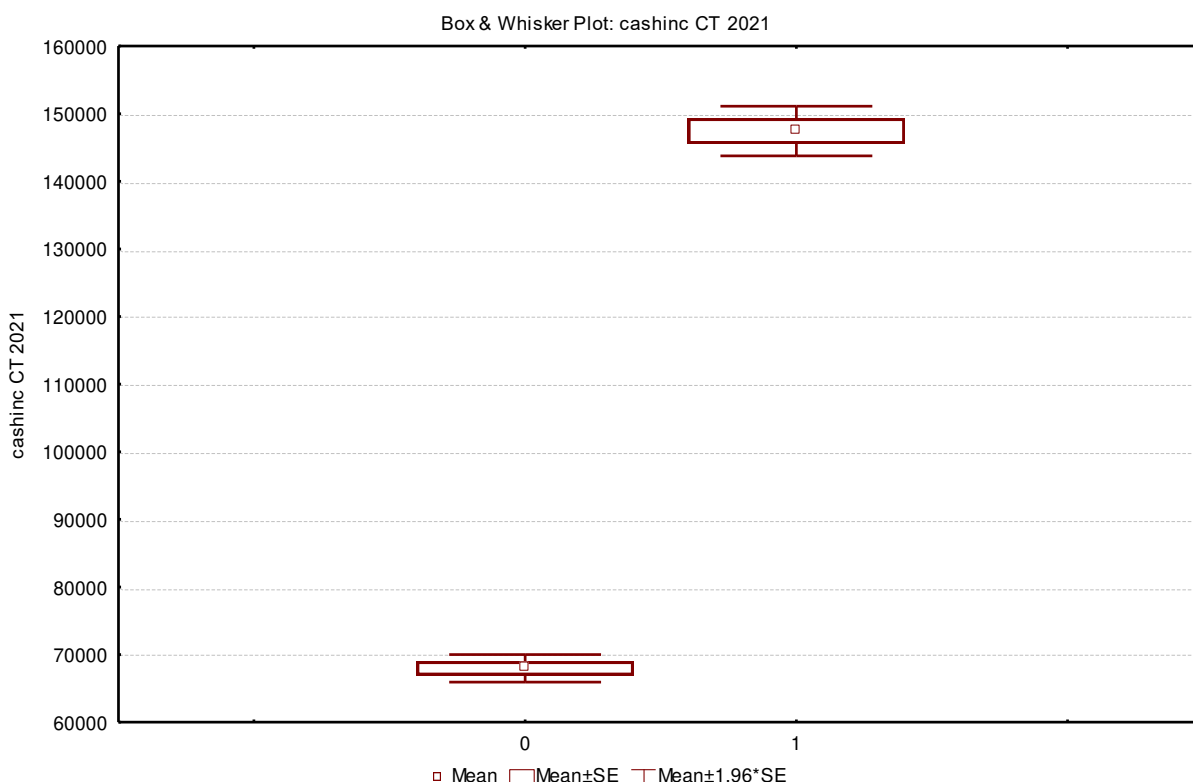


Рис. 2.32. Середня величина сукупного доходу домогосподарств на сільських територіях, які мали (1) та не мали (0) доступу до мережі Інтернет у 2021 р.

Джерело: [227].

Відповідним чином формувалася і величина витрат за окремими елементами. Зокрема, витрати на м'ясо домогосподарств на сільських територіях, які мали підключення до мережі Інтернет, були вдвічі вищі порівняно з тими, хто не мав підключення; витрати на фрукти були, відповідно,

більшими у 2,68 раза, витрати на охорону здоров'я – в 1,4 раза. Особливо суттєвою виявилася різниця витрат на освіту. У домогосподарств з підключенням до мережі Інтернет вона була майже у 80 разів вища порівняно з тими, які не мали підключення. Надійність у цих середніх була майже 100 % ($p=0,000$).

Особливо значною виявилася різниця витрат на освіту в домогосподарствах на сільських територіях, які малі і які не мали підключення до мережі Інтернет у 2021 р. (рис. 2.33).

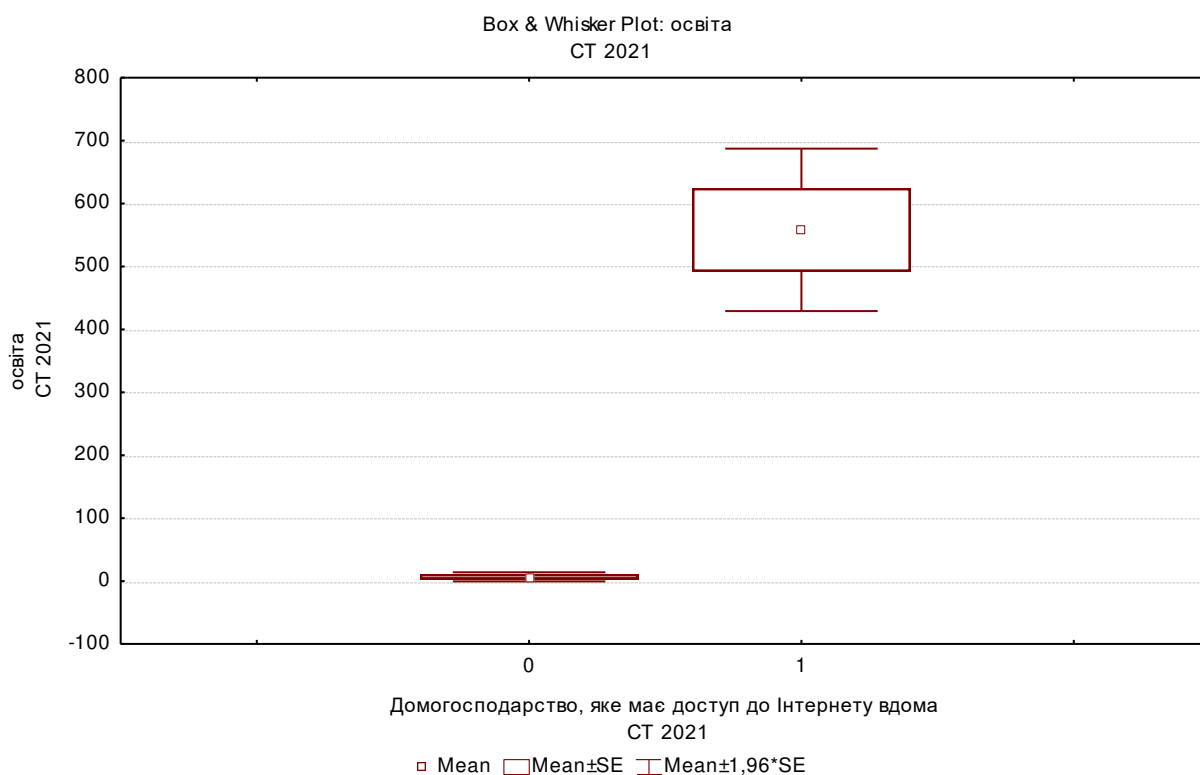


Рис. 2.33. Середня величина витрат на освіту на сільських територіях у домогосподарствах, які мали (1) та не мали (0) доступу до мережі Інтернет у 2021 р.

Джерело: [227].

Таким чином, можна стверджувати, що сьогодні в Україні підключення до мережі Інтернет дозволяє домогосподарствам суттєво збільшити свою інформаційну, а відповідно, і ділову активність. Це, безумовно, не означає, що

сам факт підключення дає змогу автоматично підвищити рівень доходів домогосподарств. Але він свідчить про те, що домогосподарства, які мають доступ до мережі Інтернет, також мають додаткові можливості для отримання відповідних комунікацій. Це, у свою чергу, як правило, дає змогу для отримання вищих доходів та відповідним чином дозволяє формувати більш високий рівень витрат.

Найменшу різницю виявили по витратах на охорону здоров'я, а найбільшою вона була по витратах на освіту. Останній факт свідчить про те, що в сучасних умовах величина витрат на освіту формується через використання цифрових технологій та відповідних технічних засобів. Домогосподарства, які не мають доступу до мережі Інтернет, фактично позбавляють себе і своїх дітей отримання освітніх послуг, а отже, не можуть формувати свою конкурентну позицію на ринку праці та у більш широкому розумінні – формувати людський капітал відповідної якості. Тому одне із завдань держави повинно полягати в наданні всім домогосподарствам доступу до мережі Інтернет як обов'язкової складової формування якості життя.

Однією з головних складових формування людського капіталу є рівень та якість освіти. Базова складова освіти в будь-якій країні закладається в школі. Саме тут формуються базові знання, які в подальшому будуть слугувати фундаментом при отриманні спеціальних знань з вибраних спеціальності. Тому постає питання: як відрізняється якість освіти на сільських територіях від міст? Для відповіді на це питання було вирішено використати дані Українського центру оцінювання якості освіти за 2024 та 2021 рр. [243]. Використання даних ЗНО за 2021 р. та НМТ за 2024 р. дасть змогу оцінити вплив війни на зміну якості освіти на сільських територіях та між регіонами України.

Слід відзначити, що інформація про результати складання ЗНО у 2021 р. містить дані про 389323 учасників. По кожному учаснику наведено інформацію про регіон, тип територій, де він мешкає або був зареєстрований, результати складання тесту за предметами. База НМТ за 2024 р. містить дані 312508 учасників. Обробка таких масивів даних дозволяє отримати статистично

надійні результати. На першому етапі було проведено оцінку результатів складання ЗНО та НМТ в розрізі територій. Виділяли такі типи територій: місто, селище (село) та інші країни. У 2021 р. також виділяли селища міського типу (Додаток В).

За наведеними результатами можна зробити висновок, що у 2024 р. середній бал складання НМТ на сільських територіях поступався середній його величині в містах та в інших країнах. Так, середній бал з предмета «Українська мова» дорівнював 144,3 бала, у містах – 147,5 бала, в інших країнах – 146,3 бала. З предмета «Математика» середній бал відповідно дорівнював: на сільських територіях – 128,9, у містах – 133,5, в інших країнах – 133,1. Особливо значною різниця була за предметом «Англійська мова»: сільські території – 143,7, міста – 150,0, інші країни – 153,1. Якщо звернутися до даних 2021 р., слід відразу відзначити, що в сільській місцевості та в селищах міського типу середній бал з предметів був нижчим, ніж у містах. Найнижчим він був у селищах міського типу. Середній бал з предмета «Українська мова» на сільських територіях дорівнював 138,4, у містах – 139,6, у селищах міського типу – 142,8. З предмета «Математика» ці бали становили відповідно 130,1; 139,6 та 134,8. Однак постає питання: наскільки суттєвими були розбіжності між наведеними даними? Вони мали випадковий характер і були пов'язані з варіацією чи вони мали надійний рівень розбіжностей середніх значень? Для відповіді на ці питання були вирішено використати метод t-критерію Стьюдента порівняння середніх. Цей метод дозволяє встановити надійність розбіжностей між середніми в групах (рис 2.34, 2.35).

Було перевірено надійність розбіжностей між середніми балами на сільських територіях та в містах за результатами складання НМТ з української мови та математики. Установлено, що величина t-критерію Стьюдента в обох варіантах суттєво перевищувала нормативну величину, що з рівнем вірогідності (p) 0,000 свідчить про не випадковість розбіжностей між середніми величинами.

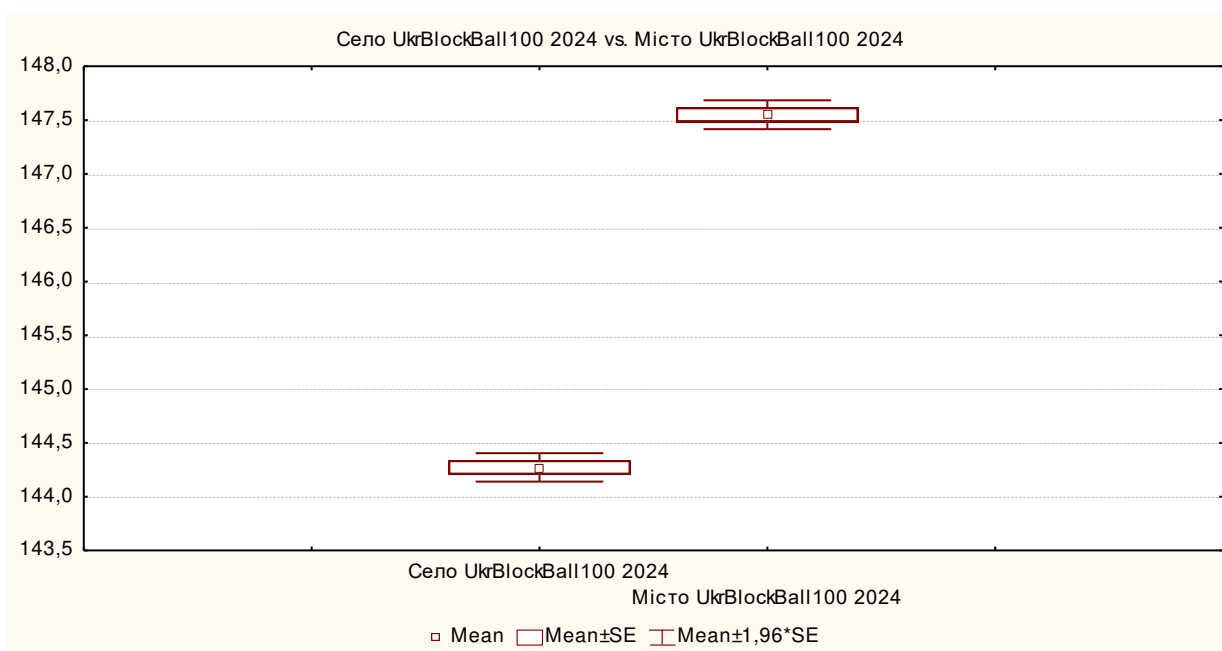


Рис. 2.34. Середній бал складання НМТ з української мови мешканців міст і сільських територій у 2024 р.

Джерело: [243].

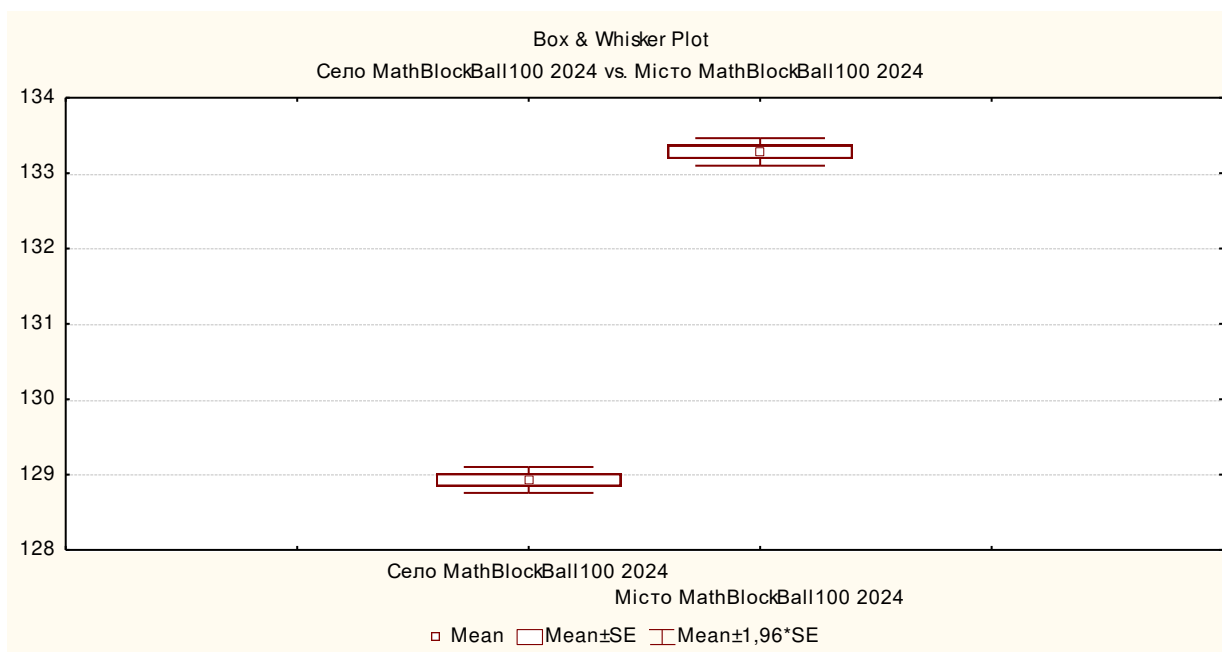


Рис. 2.35. Середній бал складання НМТ з математики мешканців міст і сільських територій у 2024 р.

Джерело: [243].

Схожою була ситуація і з інших дисциплін – як у 2024 р., так і у 2021 р. Це свідчить про те, що в середньому рівень отримуваних знань у сільських школах поступається міським. Ця ситуація не є новою, тому що і рівень матеріальної бази в школах на селі, і рівень їх кадрового забезпечення суттєво нижчий. З нашого погляду сьогодні сільським учням держава може пропонувати інтенсивніше використовувати онлайн-методи навчання для того, щоб мінімізувати різницю в якості знань з містами.

Висновки до розділу 2

1. Військова агресія РФ призвела до значних матеріальних збитків як для економіки України в цілому, так і для сільського господарства зокрема. Падіння ВВП України у 2022 р. становило 28,8 % до рівня 2021 р., що було рекордним за всі роки незалежності. У сільському господарстві величина валової продукції у 2022 р. зменшилася на 15,3 % порівняно з 2021 р. Загальна величина посівних площ скоротилася з 25615 тис. га у 2021 р. до 20766 тис. га у 2022 р. При цьому в абсолютному значенні найбільш суттєво скоротилися посівні площ пшениці – на 1447 тис. га, кукурудзи на зерно – на 1107 тис. га, соняшнику – на 1164 тис. га. У 2022 р. також значно зменшилася врожайність головних сільськогосподарських культур.

2. Аналіз валових зборів зернових та зернобобових культур за 1990–2022 рр. дав змогу встановити наявність різних періодів у динамічному ряді. Перший з них охоплює 1990–2003 рр. і характеризується зменшенням валових зборів. За цей час їх величина скоротилася з 51 млн т у 1990 р. до 20,2 млн т у 2003 р. З 2004 р. почався період стрімкого нарощування виробництва зернових та зернобобових культур. Найбільший валовий збір було отримано у 2021 р. – 86 млн т. Також стрімко відбувалося нарощування виробництва соняшнику. Якщо в 1990 р. валові збори дорівнювали 2570,8 тис. т, то у 1994 р. –

1568,8 тис. т, а у 2021 р. – 16392,4 тис. т. Тобто виробництво зросло більше ніж у шість разів. Однак унаслідок воєнних дій і втрати значних посівних площ вдалося зібрати лише 11328, 8 тис. т соняшнику.

3. Аналіз динаміки зміни чисельності населення України за 1950–2023 рр. дозволив установити, що протягом 1950–1993 рр. населення України збільшилося з 37,1 до 52,4 млн осіб. Однак з 1994 рр. почався процес поступового скорочення. У 2021 р. його кількість вже дорівнювала 44,5 млн осіб. Початок військової агресії призвів до одночасного скорочення чисельності населення до 38 млн осіб. Оцінка динаміки зміни щорічного приросту населення засвідчила, що найбільшою його величина в Україні була у 1958 р. – 666 тис. осіб. Після цього почався тривалий період поступового падіння. У 1993 р. величина приросту населення вперше виявилась від’ємною (-143 тис. осіб). Далі почався період суттєвого скорочення до 2006 р., коли вдалося зменшити його темпи. Після обвального падіння чисельності населення у 2022 р. у 2023 р. ситуація дещо стабілізувалася, хоча все одно скорочення населення становило 583 тис. осіб.

4. Однією із суттєвих проблем, які негативно впливають на стан демографічної ситуації в Україні, є висока смертність чоловіків у віці 15–50 років. Аналіз динаміки зміни цього показника за 1950–2023 рр. дав змогу встановити, що в 1964–1983 рр. мало місце поступове збільшення кількості смертей чоловік цієї вікової групи. За цей період аналізований показник зріс з 109 тис. у 1964 р. до 158 тис. у 1983 р. Максимум цього показника в мирний час відзначено у 2007 р. – 221 тис. осіб. Військова агресія РФ призвела до збільшення кількості померлих та загиблих чоловіків у 2022 р. до 190 тис., або на 61 тис. осіб більше, ніж у 2021 р. У 2023 р. кількість померлих та загиблих чоловіків вже дорівнювала 186 тис., що на 54 тис. більше, ніж у 2021 р. Таким чином, за два військових роки додаткова безповоротна втрата чоловіків досягла 115 тис. осіб.

5. Аналіз ситуації з смертністю чоловіків вікової групи 15–50 років в окремих сусідніх європейських країнах виявив, що максимальний рівень

смертності досягнутий у Словаччині – у 1990 р., Польщі – у 1991 р., Румунії – у 1997 р. Після цього його величина зменшувалася. Було здійснено побудову математичної моделі динаміки смертності в кожній країні. Потім дані України за 1990–2023 рр. були підставлені до отриманих моделей. Установлено, що якщо б ситуація в Україні розвивалася відповідно до тенденцій смертності чоловіків у Польщі, то кількість смертей в Україні повинна була б бути меншою протягом вибраного періоду на 2405,4 тис. осіб, порівняно зі Словаччиною – на 2701,3 тис. осіб, порівняно з Румунією – на 1692,7 тис. осіб.

6. Проведене дослідження дало змогу встановити, що рівень бідності був суттєвою проблемою щодо формування якості людського капіталу в сільській місцевості України у 2021 р. Якщо люди не можуть себе забезпечити їжею та одягом, то інші потреби будуть ще менш нагальними, отже, між величиною доходів домогосподарств та величиною їх витрат на продукти харчування існує тісний зв'язок. У домогосподарствах з рівнем доходу до 40000 грн витрати на продукти харчування у великих містах дорівнювали 22923 грн, або 70,6 % до загальної величини витрат. У сільській місцевості цей показник становив 19218 грн, або 63,0 %. У групі домогосподарств з рівнем доходу 120000–140000 грн витрати на продукти харчування у великих містах дорівнювали вже 50906 грн (39,3 % від їх загальної величини), а на сільських територіях – 42192 грн (32,6 % від їх загальної величини). У групі з найбільшим рівнем доходу величина витрат на продукти харчування дорівнювала у великих містах 79602 грн (24,1 % від їх загальної величини), на сільських територіях цей показник становив 70975 грн (22,8 % від їх загальної величини). На основі цього можна стверджувати, що в Україні лише в групі найбільш заможних домогосподарств рівень витрат на продукти харчування відповідає їх величині у розвинутих країнах світу.

7. Одним з головних складників формування людського капіталу є рівень та якість освіти. Було здійснено аналіз успішності складання учнями сільських та міських шкіл ЗНО у 2021 р. та НМТ у 2024 р. При цьому обробляли великі масиви даних Українського центру оцінювання якості освіти. За наведеними

результатами можна зробити висновок, що у 2024 р. середній бал складання НМТ на сільських територіях поступався його середній величині в містах та в інших країнах. Середній бал складання дисципліни «Українська мова» становив на сільських територіях – 144,3, у містах – 147,5, в інших країнах – 146,3. З предмета «Математика» середній бал відповідно дорівнював: на сільських територіях – 128,9, у містах – 133,5, в інших країнах – 133,1. Особливо значною різниця була за предметом «Англійська мова»: сільські території – 143,7, міста – 150,0. Схожою була ситуація у 2021 р. Це свідчить про те, що в середньому рівень отримуваних знань у сільських школах поступається міським.

Основні результати досліджень, отримані дисертантом у ході написання розділу, опубліковано в роботах [244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254].

Список використаних джерел: [182–254].

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

3.1. Інформаційне забезпечення оцінювання ефективності використання людського капіталу сільськогосподарських підприємств

Ефективність виробництва як економічна категорія відображає дію об'єктивних економічних законів, які виявляються в результаті діяльності суб'єктів господарювання. Вона нерозривно пов'язана з необхідністю дедалі повнішого задоволення матеріальних та культурних потреб населення. Проблеми ефективності завжди перебувають у центрі уваги економістів. Причини цього цілком зрозумілі, адже однією з головних цілей економічної науки є розробка заходів, спрямованих на підвищення ефективності використання наявних ресурсів. Людський капітал підприємств при цьому є головним ресурсом будь-якого бізнесу, що ставить проблему щодо його використання серед першочергових.

Слід зазначити, що сьогодні проблема витрат на персонал розглядається з погляду інвестицій у людський капітал. Теорія людського капіталу довела, що інвестування в людину – це не споживчі витрати, а капіталовкладення в довгострокову перспективу. Основними джерелами інвестування коштів у розвиток людського капіталу виступають: населення, підприємства та держава. Населення інвестує кошти у власне навчання, підвищення культурного рівня, покращання та підтримку здоров'я. На рівні підприємства інвестування в людський капітал передбачає підготовку та перепідготовку кадрів, удосконалення умов праці, залучення у процес виробництва сучасних технологій, соціальний розвиток персоналу тощо. Однак головним індикатором інвестицій у людський капітал на підприємстві, на наш погляд, є рівень

основної та додаткової заробітної плати працівників. При цьому повинен існувати механізм, який би забезпечував взаємозв'язок між рівнем знань, умінь працівника та рівнем оплати праці. З другого боку, повинен бути механізм, який би пов'язував ефективність діяльності компанії та рівень матеріального стимулювання працівників. Це не прості механізми, їх функціонування напрацьовується роками й пов'язане з досвідом управлінців та інституціональним середовищем у країні.

Фактичну ситуацію з оцінкою рівня ефективності використання персоналу сільськогосподарських підприємств було розглянуто на прикладі Харківської області за даними 2023 р. При цьому використовували дані звітності підприємств за формами 50-сг «Звіт про основні економічні показники роботи сільськогосподарських підприємств», 29-сг «Звіт про площі та валові збори сільськогосподарських культур, плодів, ягід і винограду», 21-сг «Звіт про реалізацію продукції сільського господарства». Досліджувана сукупність дорівнювала 226 підприємств, що дозволяє отримати надійні статистичні результати.

На першому етапі було вирішено дослідити, яким чином пов'язані між собою рівень витрат на оплату праці та показники ефективності виробництва. Тобто ставили за мету прослідкувати, як пов'язані між собою оплата праці й окремі показники ефективності виробництва та його структури. У цьому випадку проблема полягає в тому, що за наведеними формами статистичної звітності відсутня можливість розрахунку прямих показників рівня продуктивності й оплати праці. Це викликано відсутністю показника чисельності персоналу у формі 50-сг, хоча до 2017 р. цей показник там був. Тому було вирішено в ролі показника рівня оплати праці використовувати величину витрат за статтею «Витрати оплата праці» на 100 га сільськогосподарських угідь. Як пов'язані показники було вибрано такі:

- заробітна плата на 100 га галузі рослинництва, тис. грн;
- заробітна плата на 100 га галузі тваринництва, тис. грн;
- питома вага галузі тваринництва у структурі товарної продукції, %;

- посівні площі зернових та зернобобових, га;
- посівні площі олійних культур, га;
- посівні площі кормових культур, га;
- площа сільськогосподарських угідь, га;
- прибуток на 100 га сільськогосподарських угідь, тис. грн;
- товарна продукція на 100 га сільськогосподарських угідь, тис. грн;
- товарна продукція на 1 грн витрат на оплату праці.

Така система показників дозволяє оцінити взаємозв'язок між рівнем витрат на оплату праці і такими критеріями, як ефективність виробництва (прибуток і товарна продукція на 100 га сільськогосподарських угідь), структура виробництва (заробітна плата на 1 га галузі рослинництва, тваринництва та питома вага галузі тваринництва у структурі товарної продукції), розміри підприємства (площа сільськогосподарських угідь, площі культур), ефективність витрат на персонал (товарна продукція на 1 грн витрат на оплату праці). Отримані дані наведено в табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Зв'язок рівня витрат на оплату праці з окремими показниками діяльності сільськогосподарських підприємств Харківської області у 2023 р.

Показники	Витрати на оплату праці на 100 га сільськогосподарських угідь, тис. грн						
	до 50	50,1-150	150,1-200	200,1-300	300,1-400	понад 400	у середньому
Кількість підприємств	27	86	29	42	19	23	226
Заробітна плата на 100 га, тис. грн (усього)	36,2	96,1	173,3	241,6	338,7	729,3	200,3
галузі рослинництва	34,7	85,2	156,2	188,2	214,6	504,5	153,8
галузі тваринництва	1,5	10,9	17,2	53,3	124,1	224,8	46,4
Питома вага галузі тваринництва у структурі товарної продукції, %	0,2	4,0	2,5	16,6	18,1	32,5	11,7
Посівна площа, га: зернових та зернобобових культур	1072,3	858,7	901,8	927,6	819,0	930,0	906,5
олійних культур	1686,8	1049,2	1220,1	910,8	965,9	593,6	1068,2
кормових культур	7,4	35,3	32,7	138,7	154,2	349,9	92,9

Продовження таблиці 3.1

Показники	Витрати на оплату праці на 100 га сільськогосподарських угідь, тис. грн						
	до 50	50,1-150	150,1-200	200,1-300	300,1-400	понад 400	у середньому
Площа сільськогосподарських угідь, га	2766,5	1943,4	2154,7	1977,5	1939,1	1875,6	2067,9
Прибуток на 100 га сільськогосподарських угідь, тис. грн	811,0	723,6	655,0	622,4	478,9	1584,3	770,6
Товарна продукція на 100 га сільськогосподарських угідь, тис. грн	3466,0	2837,8	2457,9	3155,9	3027,8	6761,6	3321,1
Товарна продукція на 1 грн витрат на оплату праці (ТП/ЗП)	95,8	29,5	14,2	13,1	8,9	9,3	16,6

Джерело: власні розрахунки дисертанта за даними Державної служби статистики України

Перший висновок, який можна зробити за даними табл. 3.1, стосується того факту, що зростання рівня виплат з розрахунку на одиницю земельної площі в сільському господарстві тісним чином пов'язане з питомою вагою галузі тваринництва. У групі з рівнем витрат на заробітну плату до 50 тис. грн/100 га її величина у структурі товарної продукції дорівнювала 1,5 %, при рівні 200,1–300 тис. грн/100 га – 16,6 %, понад 400 тис. грн/100 га – 32,5 %. Ця залежність також чітко простежується на рис. 3.1. З отриманого рівня функції цієї залежності можна зробити висновок, що в середньому по сукупності підприємств зростання питомої ваги галузі тваринництва на 1 % приводить до зростання рівня витрат на оплату праці на 6,0 тис. грн/100 га. Дослідження інших учених також свідчать про значний вплив тваринництва на соціальний розвиток сільської місцевості [255, 256]. В Україні галузь тваринництва в останні 30 років, на відміну від галузі рослинництва, розвивається дуже низькими темпами. Зокрема, виробництво м'яса у 2021 р. становило 2438 тис. т проти 4358 тис. т у 1990 р., молока – 8714 і 24508 тис. т відповідно. У галузі рослинництва рівень 1990 р. за головними сільськогосподарськими культурами

у 2021 р. було перевищено на 30–50 %. Саме галузь тваринництва дає змогу суттєво підвищити рівень інтенсивності аграрного виробництва.

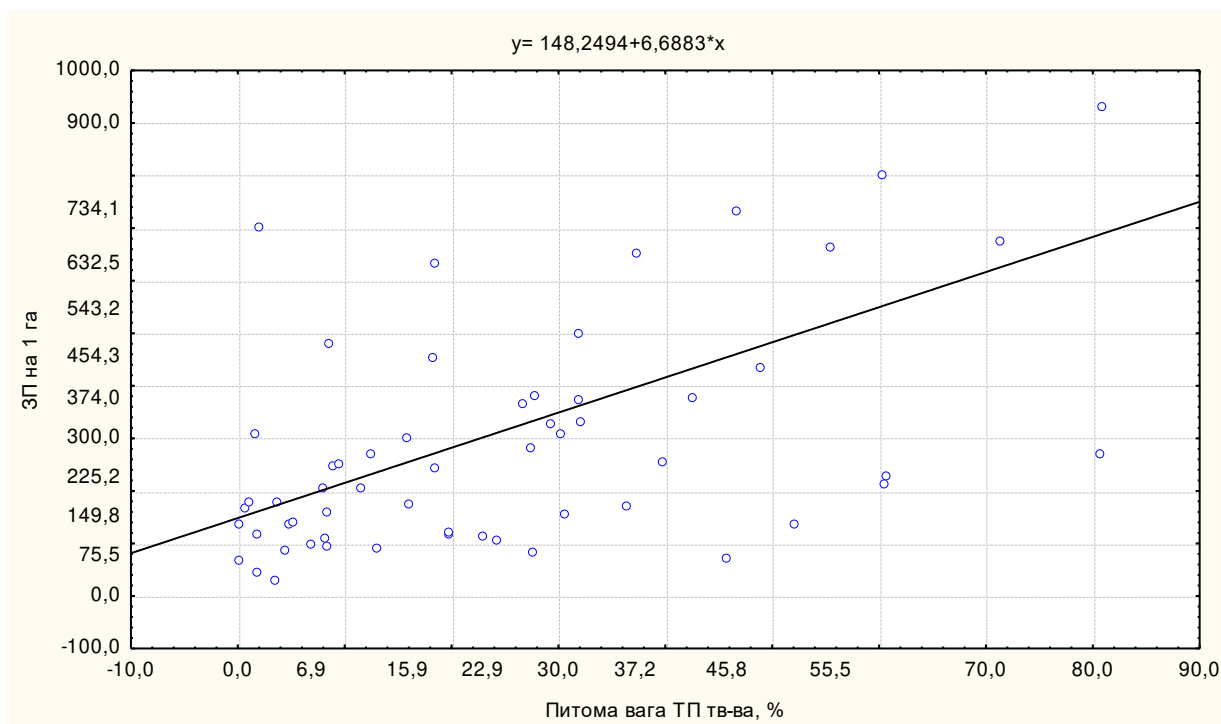


Рис. 3.1. Залежність між питомою вагою галузі тваринництва та рівнем витрат на заробітну плату на 100 га сільськогосподарських угідь підприємств Харківської області у 2023 р.

Джерело: побудовано дисертантом за даними Державної служби статистики України.

На рис. 3.2 наведено залежність між величиною питомої ваги галузі тваринництва у структурі товарної продукції та її величиною з розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь. Можна зробити висновок, що зростання питомої ваги тваринництва на 1 % приводить у середньому до збільшення товарної продукції на 29,4 тис. грн/100 га. Саме розвиток галузі тваринництва може стати одним із найперспективніших шляхів післявоєнної модернізації і трансформацій сільського господарства України. До того ж він дозволяє

стабілізувати сезонність аграрного виробництва, а відповідно, й забезпечити стабільну зайнятість на селі.

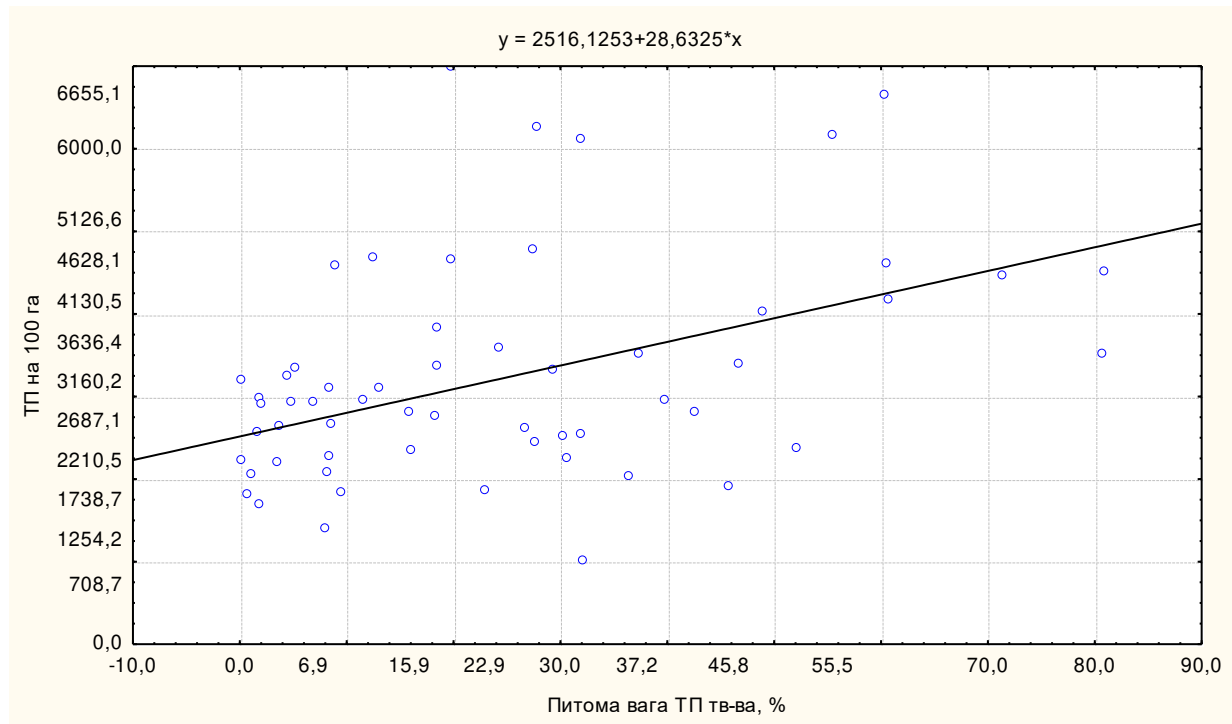


Рис. 3.2. Залежність між питомою вагою галузі тваринництва та величиною товарної продукції на 100 га сільськогосподарських угідь підприємств Харківської області у 2023 р.

Джерело: побудовано дисертантом за даними Державної служби статистики України.

Прикладом країни з високим рівнем розвитку тваринництва може стати Нова Зеландія, яка є світовим лідером на ринку молочної продукції, м'яса та вовни [257]. Ця країна майже не експортує сільськогосподарську продукцію з низькою доданою вартістю. У структурі її експорту у 2023 р. найбільше місце займали молоко та вершки (13,9 %), вершкове масло та інші жири (6,18 %), м'ясо великої рогатої худоби (5,65 %), баранина або козлятина (5,41 %), сири (4,24 %), фрукти (3,56 %). У цілому 60 % експорту країни забезпечує аграрний сектор. Не менш важливо, що природа при цьому не зазнає шкоди, а ресурси не вичерпуються.

Ще один важливий висновок, який можна зробити за даними табл. 3.1, стосується взаємозалежності між рівнем витрат на оплату праці та розміром площі сільськогосподарських угідь. Ця залежність має складний характер. Ми бачимо, що зростання рівня оплати праці зумовлено незначним скороченням розмірів сільськогосподарських угідь. У групі підприємств із рівнем витрат до 50 тис. грн/100 га середній розмір сільськогосподарських угідь дорівнював 2766,5 га. При цьому середня площа зернових культур становила 1072,3 га, олійних – 1687 га, кормових – 7,4 га. У групі з рівнем витрат на оплату праці 200,1–300 тис. грн/100 га площа сільськогосподарських угідь дорівнювала вже 1977 га, зернових культур – 927,6 га, олійних – 910,8 га, кормових – 32,7 га. У групі з рівнем витрат понад 400 тис. грн/100 га площа сільськогосподарських угідь становила 1875,6 га, зернових культур – 930 га, олійних – 593,6 га, кормових – 349,9 га. Можна зробити висновок, що зростання рівня витрат на оплату праці головним чином було зумовлено зменшенням посівних площ під олійними культурами й зростанням посівних площ під кормовими культурами. Такі тенденції свідчать також про розвиток галузі тваринництва, і цей розвиток відбувається переважно в середніх та невеликих за площею підприємствах.

Наступний важливий висновок, який можна зробити за наведеним в табл. 3.1 даними, стосується взаємозв'язку між ефективністю виробництва та рівнем витрат на оплату праці. Перший з вибраних нами показників – це величина товарної продукції на 100 га сільськогосподарських угідь. Було встановлено, що в групі підприємств з рівнем витрат до 50 тис. грн/100 га величина товарної продукції становила 3466 тис. грн/100 га, у групі з рівнем витрат на заробітну плату 200,1–300 тис. грн/100 га – 3155,9 тис. грн/100 га, у групі з рівнем витрат на заробітну плату понад 400 тис. грн/100 га – 6761,6 тис. грн/100 га. Для того, щоб краще з'ясувати ситуацію, було побудовано регресійну модель залежності між цими показниками (рис. 3.3).

Отримане рівняння регресії дає підстави стверджувати, що в середньому по сукупності досліджуваних підприємств збільшення товарної продукції на 100 га на 1000 грн приводило до зростання рівня витрат на заробітну плату на

29,7 грн. Таким чином, встановлено, що має місце позитивна залежність. Це, своєю чергою, може свідчити про існування в господарствах відповідних механізмів стимулювання працівників. Однак це припущення буде окремо досліджено в наступному підрозділі.

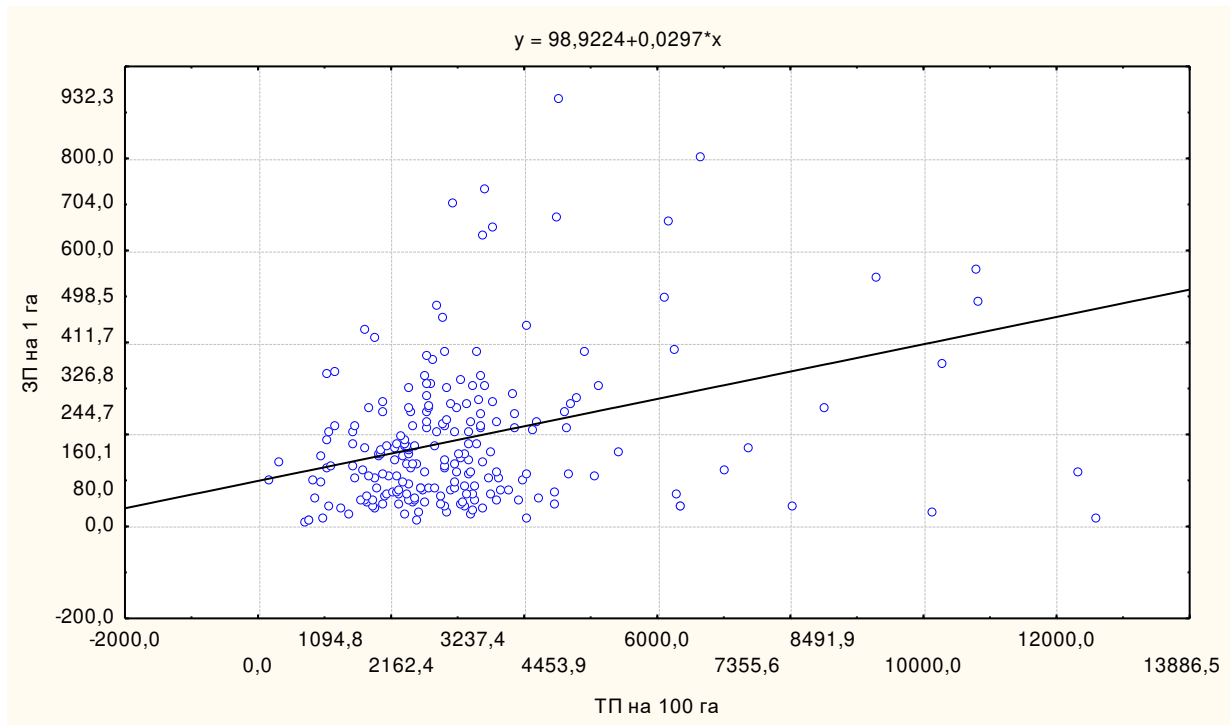


Рис. 3.3. Залежність між величиною товарної продукції та рівнем витрат на заробітну плату на 100 га сільськогосподарських угідь підприємств Харківської області у 2023 р.

Джерело: побудовано дисертантом за даними Державної служби статистики України.

Також проаналізовано залежність між величиною прибутку та рівнем оплати праці з розрахунку на 100 га сільськогосподарських угідь (рис. 3.4). Ця залежність фактично відображає ситуацію з рівнем прибутковості інвестицій у людський капітал на підприємствах. Прибуток формується під впливом різних факторів, а людський капітал, безумовно, є одним з головних серед них. Рівняння регресії дозволяє встановити, що в середньому по досліджуваній сукупності зростання рівня прибутку на 1000 грн пов'язане зі збільшенням

витрат на оплату праці на 31,1 грн на 100 га сільськогосподарських угідь. Знову ж таки підкреслимо, що формування прибутку – це складний процес, і не тільки людський капітал впливає на нього. Водночас отримана залежність дає підстави стверджувати, що інвестиції в людський капітал на підприємстві є прибутковими та забезпечують зростання рівня ефективності підприємства.

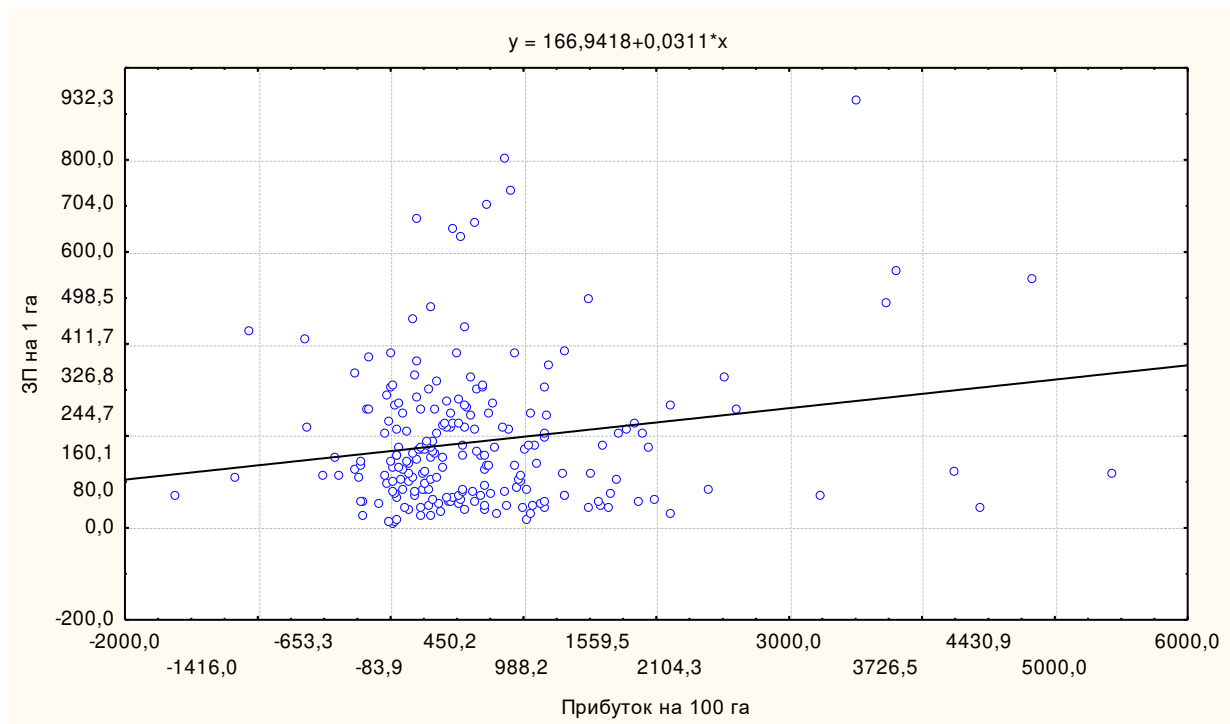


Рис. 3.4. Залежність між величиною прибутку та рівнем витрат на заробітну плату на 100 га сільськогосподарських угідь підприємств Харківської області у 2023 р.

Джерело: побудовано дисертантом за даними Державної служби статистики України.

Останніми показниками, які було включено до аналізу залежностей, є співвідношення рівня товарної продукції та оплати праці на 100 га сільськогосподарських угідь. Цей критерій, з одного боку, відображає наявну ефективність інвестицій у людський капітал, а з другого – дає змогу оцінити рівень схильності самих підприємств стимулювати працівників. Установлено, що зміна цього показника має чітку тенденцію до зменшення при зростанні

оплати праці. У групі з величиною витрат до 50 тис. грн/100 га значення коефіцієнта співвідношення ТП/ЗП дорівнювало 95,8, у групі з рівнем витрат на оплату праці 200,1–300 тис. грн/100 га – 13,1, у групі з рівнем витрат на оплату праці понад 400 тис. грн/100 га – 9,3. На рис. 3.5 показано цю залежність за первинними даними. На основі функції регресії можна стверджувати, що по сукупності підприємств зростання коефіцієнта співвідношення рівня товарної продукції та заробітної плати на одиницю приводить до зменшення витрат на оплату праці. На нашу думку, ті підприємства, які мали цей коефіцієнт на значному рівні, фактично зловживають ситуацією з погляду економії на оплаті праці. Вони мають усі можливості для того, щоб сплачувати більше працівникам, однак не роблять цього. Це один з можливих резервів зростання інвестицій у людський капітал на сільських територіях.

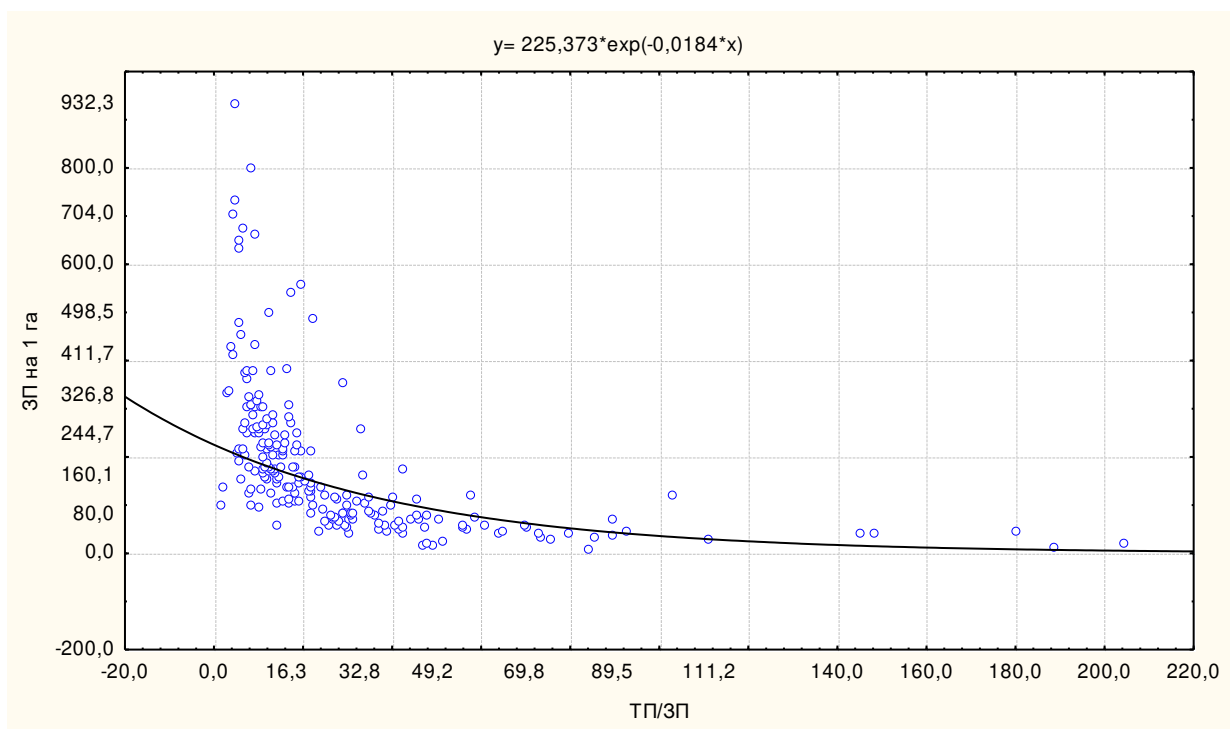


Рис. 3.5. Залежність між величиною коефіцієнта співвідношення товарної продукції та заробітної плати і рівнем витрат на заробітну плату на 100 га сільськогосподарських угідь підприємств Харківської області у 2023 р.

Джерело: побудовано дисертантом за даними Державної служби статистики України.

Доказом цього є аналіз залежності між коефіцієнтом співвідношення та величиною товарної продукції на 100 га сільськогосподарських угідь (рис. 3.6). Можна констатувати, що спостерігається позитивна залежність, яка свідчить, що існує проблема, пов'язана з тим, що підприємства, збільшуючи величину коефіцієнта співвідношення товарної продукції та заробітної плати, також збільшують і виробництво товарної продукції на одиницю земельної площі. При цьому, як видно з даних графіка на рис. 3.6, існують підприємства, у яких значення цього коефіцієнта є незначними при високому рівні витрат на заробітну плату. Ці підприємства, відповідно, виплачують дещо більшу частину своїх доходів у вигляді заробітної плати.

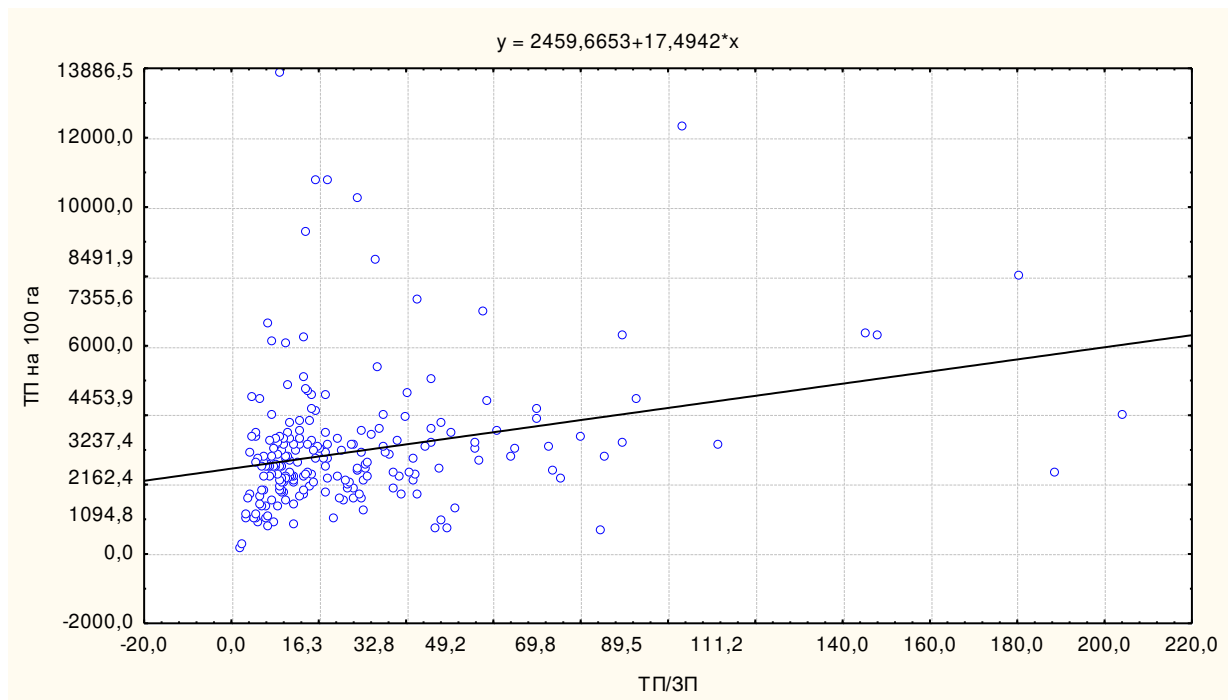


Рис. 3.6. Залежність між величиною коефіцієнта співвідношення товарної продукції та заробітної плати і величиною товарної продукції на 100 га сільськогосподарських угідь підприємств Харківської області у 2023 р.

Джерело: побудовано дисертантом за даними Державної служби статистики України.

Для того, щоб зрозуміти які це підприємства, було побудовано залежність між питомою вагою продукції тваринництва та значенням коефіцієнта співвідношення товарної продукції і заробітної плати (рис. 3.7). У цьому

випадку чітко простежується залежність, яка пов'язана з тим, що зростання питомої ваги тваринництва у структурі товарної продукції приводить до зменшення коефіцієнта співвідношення ТП/ЗП. Таким чином, галузь тваринництва не тільки забезпечує відносну стабільність рівня зайнятості на селі, але й дає змогу підвищити відносний рівень оплати праці.

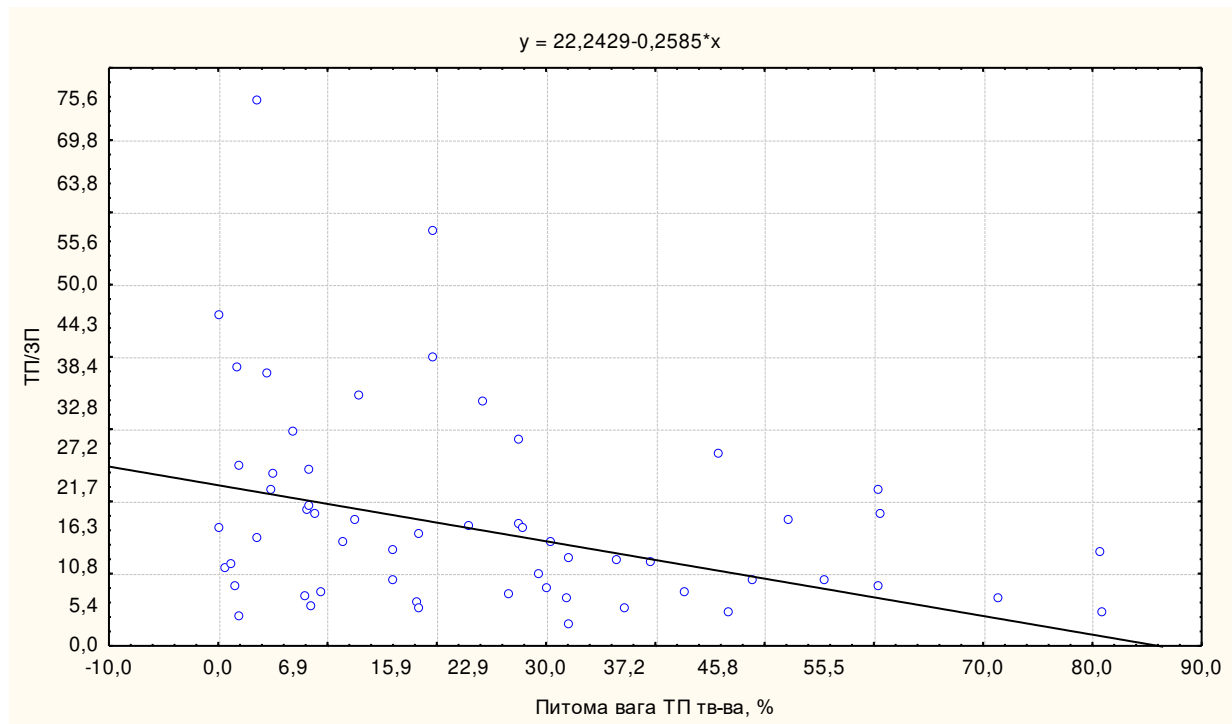


Рис. 3.7. Залежність між величиною коефіцієнта співвідношення товарної продукції/заробітної плати та питомою вагою галузі тваринництва у структурі товарної продукції підприємств Харківської області у 2023 р.

Джерело: побудовано дисертантом за даними Державної служби статистики України.

Отже, розвиток тваринницької галузі повинен стати одним зі стратегічних напрямів збереження людського капіталу на сільських територіях. Однак сьогодні розвиток тваринництва потребує значних капітальних вкладень та наявності ринків збуту. Стосовно першої позиції зауважимо, що її практична реалізація може бути пов'язана, по-перше, з програмами державної підтримки галузі, по-друге, з фінансовою стабілізацією на макроекономічному рівні. Це

дозволить зменшити відсотки за кредитами й залучати їх для інвестиційних проєктів, у тому числі й у сільському господарстві. Стосовно розвитку ринків збуту слід зазначити, що в цьому випадку розв'язання проблеми лежить у площині загального економічного розвитку нашої держави. Лише зростання реальних доходів населення може дати ринок збуту для галузі тваринництва. В Україні у 2020 р. на одного мешканця було спожито 53,8 кг м'яса, 201,9 кг молока, 278 яєць [258]. Для порівняння: у США у 2021 р. м'яса на одного мешканця споживалось 101 кг, в Ізраїлі – 91 кг, в Австралії – 89 кг. За споживанням молока Україна є однією з лідерів, хоча суттєво (у 3–4 рази) поступається розвинутим країнам за рівнем споживання сирів [259]. Крім того, в Україні питома вага експорту продукції тваринництва у 2024 р. дорівнювала лише 3,9 %, тоді як продукції рослинництва – 32,5 %. Слід також зауважити, що загальний експорт аграрної та харчової продукції в Україні у 2023 р. становив 22,0 млрд дол., що майже дорівнює експорту такої країни, як Нова Зеландія. Однак його структура була принципово іншою. Для того, щоб запровадити експорт молочної продукції, треба ввести жорсткі стандарти якості і систему її контролю. Оскільки в Україні переважна кількість молока (66 % у 2022 р.) виробляється в особистих господарствах населення, розв'язати цю проблему буде дуже непросто.

Нами також здійснено регресійний аналіз залежності рівня витрат на оплату праці від окремих факторів. У результаті цього аналізу було отримано таке рівняння:

$$y = 273,8 + 82,6x_1 + 0,0175x_2 + 0,0544x_3 + 0,0657x_4 + 0,0448x_5 - 14,604x_6, \quad (3.1)$$

де:

y – заробітна плат на 1 га сільськогосподарських угідь, грн;

x_1 – питома вага галузі тваринництва у структурі товарної продукції, %;

x_2 – посівна площа зернових та зернобобових культур, га;

x_3 – посівна площа кормових культур, га;

x_4 – прибуток на 100 га сільськогосподарських угідь, тис. грн;

x_5 – товарна продукція на 100 га сільськогосподарських угідь, тис. грн;

x_6 – коефіцієнт співвідношення товарна продукція/заробітна плата.

У результаті аналізу цього рівняння регресії ми можемо стверджувати, що при незмінності інших факторів збільшення питомої ваги галузі тваринництва у структурі товарної продукції на 1 % приводить до зростання рівня витрат на оплату праці на 82,6 тис. грн/100 га, зростання посівної площі зернових та зернобобових культур на 1 га при незмінності інших факторів збільшує рівень витрат на оплату праці на 0,0175 тис. грн/100 га, зростання посівної площі кормових культур на 1 га збільшує рівень витрат на оплату праці на 0,0544 тис. грн/100 га, зростання прибутку на 1 тис. грн/100 га приводить до збільшення витрат на оплату праці на 0,0657 тис. грн/100 га, збільшення величини товарної продукції на 1 тис. грн/100 га збільшує рівень витрат на оплату праці на 0,0448 тис. грн/100 га, збільшення величини коефіцієнта співвідношення товарна продукція/заробітна плата на 1 зменшує рівень витрат на оплату праці на 14,604 тис. грн/100 га.

Загальний коефіцієнт регресії за цією моделлю (R) 0,883, тобто рівень зв'язку був сильним. Коефіцієнт детермінації при цьому становив 0,780, що означає, що включені в модель фактори пояснюють 78,0 % варіації величини витрат на заробітну плату. Фактичний критерій Фішера (F) дорівнював 20,1, що значно більше, ніж його табличне значення (6,34), тобто ми можемо стверджувати, що результати цієї моделі є надійними.

Таким чином, нами було встановлено, що формування рівня витрат на заробітну плату в сільськогосподарських підприємствах відбувається під дією ряду факторів. По-перше, позитивний вплив на збільшення рівня витрат на заробітну плату з розрахунку на 1 га посівної площі має галузь тваринництва. По-друге, позитивною є залежність між величиною товарної продукції та прибутку на одиницю земельної площі і рівнем витрат на заробітну плату. Однак ця залежність має нечіткий характер, особливо за величиною, хоча прослідковується постійно. По-третє, співвідношення показників товарна продукція–заробітна плата мало експоненціальний характер і свідчило про те,

що окремі підприємства з високим його рівнем мають низький рівень витрат на одиницю земельної площі. Таким чином, вони фактично економлять на виплатах своїм працівникам, маючи при цьому всі можливі ресурси для нарощування величини заробітної плати.

На основі отриманих результатів вважаємо за можливе запропонувати таку систему заходів, спрямованих на створення економічного механізму зростання як рівня витрат, так і заробітної плати працівників сільськогосподарських підприємств (рис. 3.8).



Рис. 3.8. Стратегічні напрями формування економічного механізму зростання заробітної плати в сільськогосподарських підприємствах

Джерело: розроблено дисертантом.

На нашу думку, значна роль у цьому механізмі повинна належати державі через формування відповідної державної політики. Пропонуємо формування нової податкової політики, спрямованої на стимулювання сталого розвитку сільськогосподарських підприємств. У цьому випадку ми маємо на увазі диференціацію податкових навантажень на підприємства залежно від структури виробництва та рівня оплати праці. Ця диференціація повинна бути спрямована в першу чергу на зменшення земельного податку для підприємств з більш

складною структурою виробництва та наявністю галузі тваринництва. Крім того, для підприємств з високим рівнем заробітної плати необхідно зменшити величину єдиного соціального внеску.

Державна підтримка має спрямовуватися на розвиток галузі тваринництва та переробних виробництв. Це можливо буде реалізувати шляхом розробки відповідних державних програм. Наприклад, завдяки наданню пільгових кредитів або частковій компенсації витрат на закупівлю племінного стада чи його розширення.

Розвиток соціальних інститутів повинен бути спрямований на формування незалежних від держави соціальних об'єднань, які будуть захищати права працівників аграрного бізнесу та розвиток сільських територій. Усі ці заходи мають позитивно вплинути і на зростання рівня заробітної плати з розрахунку на одиницю земельної площі, і на зростання її середньої величини. Це, у свою чергу, створить умови для розвитку людського капіталу в сільськогосподарських підприємствах.

На наступному етапі дослідження було вирішено здійснити аналіз взаємозв'язку між рівнем витрат підприємства на оплату праці та ефективністю виробництва на прикладі окремих культур. Для Харківської області було вибрано пшеницю та кукурудзу – як найбільш важливі для сільського господарства культури. У табл. 3.2 наведено дані залежності рівня витрат на оплату праці та окремих показників ефективності виробництва пшениці сільськогосподарських підприємств Харківської області у 2023 р.

Досліджувана сукупність налічувала 185 підприємств. Було вирішено здійснити її групування за показником величини витрат на оплату праці на 1 га посівної площі. Як залежні показники було вибрано такі:

- питома вага витрат на оплату праці у структурі витрат, %;
- заробітна плата на 1 ц пшениці, грн;
- урожайність, ц/га;
- дохід на 1 га, тис. грн;
- прибуток на 1 га, тис. грн;

– рентабельність, %.

Таблиця 3.2

**Зв'язок рівня витрат на оплату праці при виробництві пшениці з
окремими показниками ефективності виробництва сільськогосподарських
підприємств Харківські області у 2023 р.**

Показники	Витрати на оплату праці на 1 га посівної площі, грн				
	до 500	500,1-1500	1500,1-2500	понад 2500	у середньому
Кількість підприємств	26	88	38	33	185
Заробітна плата на 1 га, грн	322	919	1949	3368	1335
Питома вага витрат на оплату праці у структурі витрат, %	2,0	4,1	8,6	10,7	6,0
Заробітна плата на 1 ц продукції, грн	7,9	21,2	40,2	65,8	29,8
Урожайність, ц/га	40,6	43,3	48,5	51,2	44,8
Дохід на 1 га, тис. грн	20,1	20,8	25,0	27,2	22,3
Прибуток на 1 га, грн	4,8	6,7	8,9	4,3	6,4
Рентабельність, %	24,2	28,1	35,2	13,7	26,2

Джерело: власні розрахунки дисертанта за даними Державної служби статистики України.

На підставі отриманих результатів можна стверджувати, що рівень витрат на оплату праці слабо пов'язаний з рівнем ефективності виробництва з погляду його прибутковості й рентабельності. Підтвердженням цього є значення показника прибутку та рентабельності по обраних групах. Однак два інших показники ефективності, а саме – урожайність та величина доходу на 1 га посівної площі, за отриманими даними мають відносний зв'язок з показниками витрат на оплату праці. Так, у підприємств з рівнем витрат на оплату праці до 500 грн/га середня врожайність становила 40,6 ц/га, з рівнем витрат на оплату праці 1500,1–2000 грн/га – 48,5 ц/га, а з рівнем витрат на оплату праці понад 2500 грн/га – 51,2 ц/га (рис 3.9). Рівняння регресії залежності між урожайністю та рівнем витрат на оплату праці на 1 га посівної площі дає змогу стверджувати, що в середньому по сукупності підприємств зростання рівня урожайності на 1 ц/га приводило до збільшення рівня витрат на оплату праці на 8,7 грн.

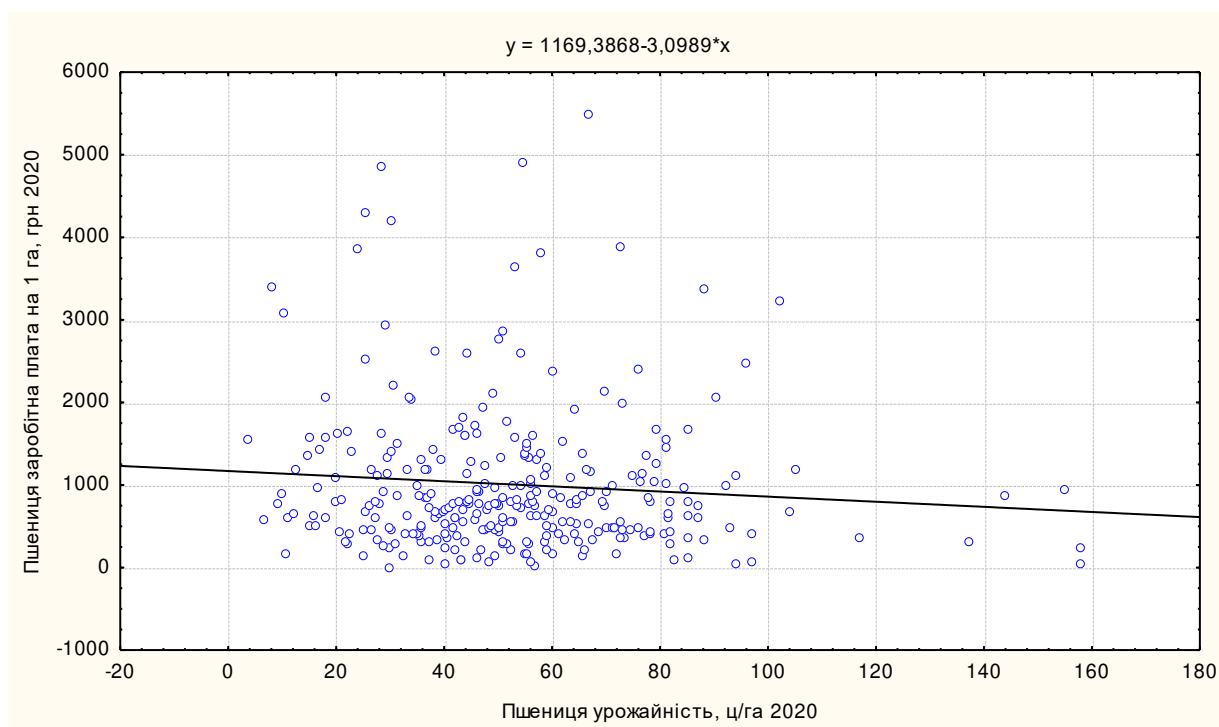


Рис. 3.9. Залежність між урожайністю пшениці та рівнем витрат на оплату праці сільськогосподарських підприємств Харківської області у 2023 р.

Джерело: побудовано дисертантом за даними Державної служби статистики України.

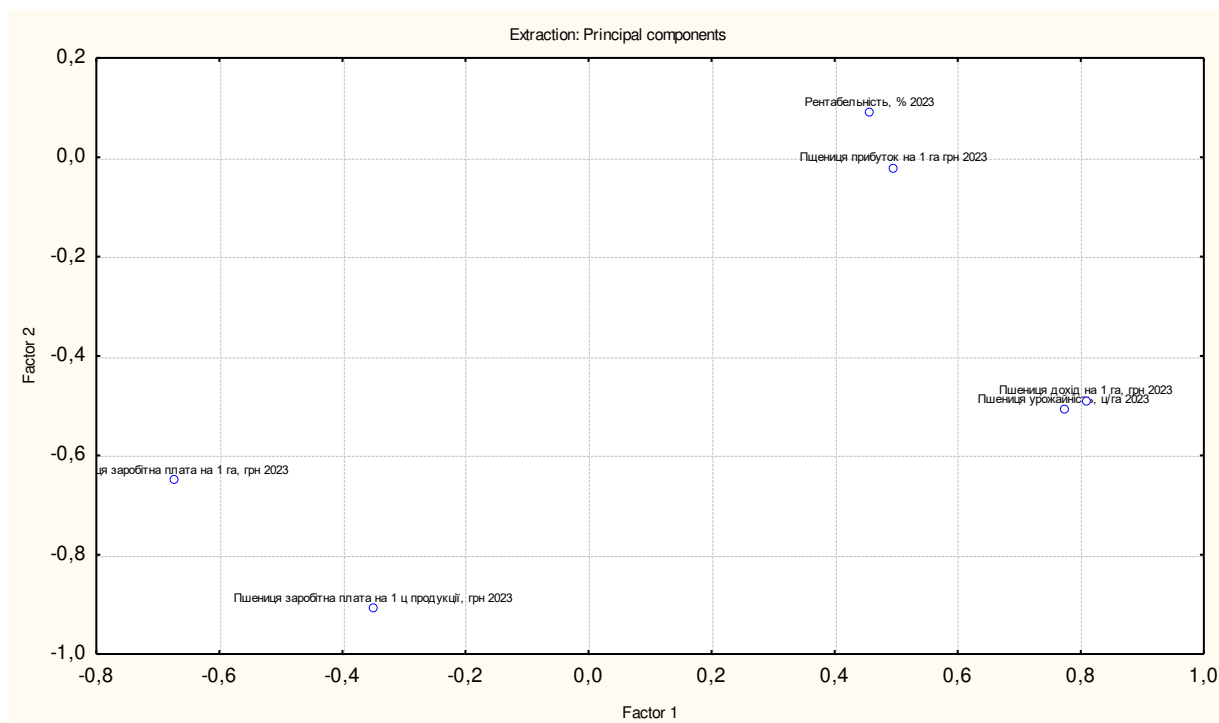


Рис. 3.10. Матриця результатів залежності окремих показників при виробництві пшениці в сільськогосподарських підприємствах Харківської області у 2023 р.

Джерело: побудовано дисертантом за даними Державної служби статистики України.

Цей показник не є суттєвим, хоча доволі чітко свідчить про загальну тенденцію.

Для перевірки отриманих результатів було вирішено провести також факторний аналіз (рис. 3.10). За отриманими даними можемо стверджувати, що сильного взаємозв'язку між рівнем витрат на оплату праці та показниками ефективності встановлено не було. Це ставить питання про відсутність дієвого механізму мотивації персоналу при виробництві пшениці.

Таблиця 3.3

Зв'язок рівня витрат на оплату праці при виробництві кукурудзи на зерно з окремими показниками ефективності виробництва сільськогосподарських підприємств Харківської області у 2023 р.

Показники	Витрати на оплату праці на 100 сільськогосподарських угідь, грн				
	до 700	700,1-1500	1500,1-3500	понад 3500	у середньому
Кількість підприємств	29	48	47	28	152
Заробітна плата на 1 га, грн	440,6	1039,1	2229,6	6318,3	2109,2
Питома вага витрат на оплату праці у структурі витрат, %	1,57	3,64	6,28	9,58	5,80
Заробітна плата на 1 ц продукції, грн	5,4	13,5	24,9	79,1	25,5
Урожайність, ц/га	81,0	77,0	89,6	79,9	82,8
Дохід на 1 га, тис. грн	36,4	33,7	44,9	43,1	40,2
Прибуток на 1 га грн	6,6	8,5	7,4	25,1	10,1
Рентабельність, %	24,9	34,1	22,2	44,8	30,8

Джерело: власні розрахунки дисертанта за даними Державної служби статистики України.

Також здійснено аналіз залежності між рівнем витрат на оплату праці та ефективністю виробництва кукурудзи на зерно (табл. 3.3). У цьому випадку досліджувана сукупність налічувала 152 підприємства. При аналізі окремих даних слід зазначити слабкий рівень зв'язку рівня витрат на оплату праці з ефективністю виробництва кукурудзи на зерно. У першу чергу це стосується взаємозалежності між урожайністю та рівнем витрат на оплату праці з розрахунку на 1 га посівної площі. Ця залежність була присутня при

виробництві пшениці. Водночас при виробництві кукурудзи на зерно такого зв'язку не відмічалось. У групі з рівнем витрат на оплату праці до 700 грн/га урожайність становила 81 ц/га, при рівні витрат 1500,1–3500 грн/га – 89,6 ц/га. В останній групі з рівнем витрат на заробітну плату понад 3500 грн/га середня урожайність дорівнювала 79,9 ц/га.

Побудована залежність за первинними даними демонструє зворотний зв'язок між рівнем урожайності та рівнем витрат на 1 га посівної площі (рис. 3.11). Отримане рівняння регресії дозволяє зробити висновок, що зростання врожайності на 1 ц/га приводить у середньому до збільшення рівня витрат на оплату праці на 10,4 грн/га.

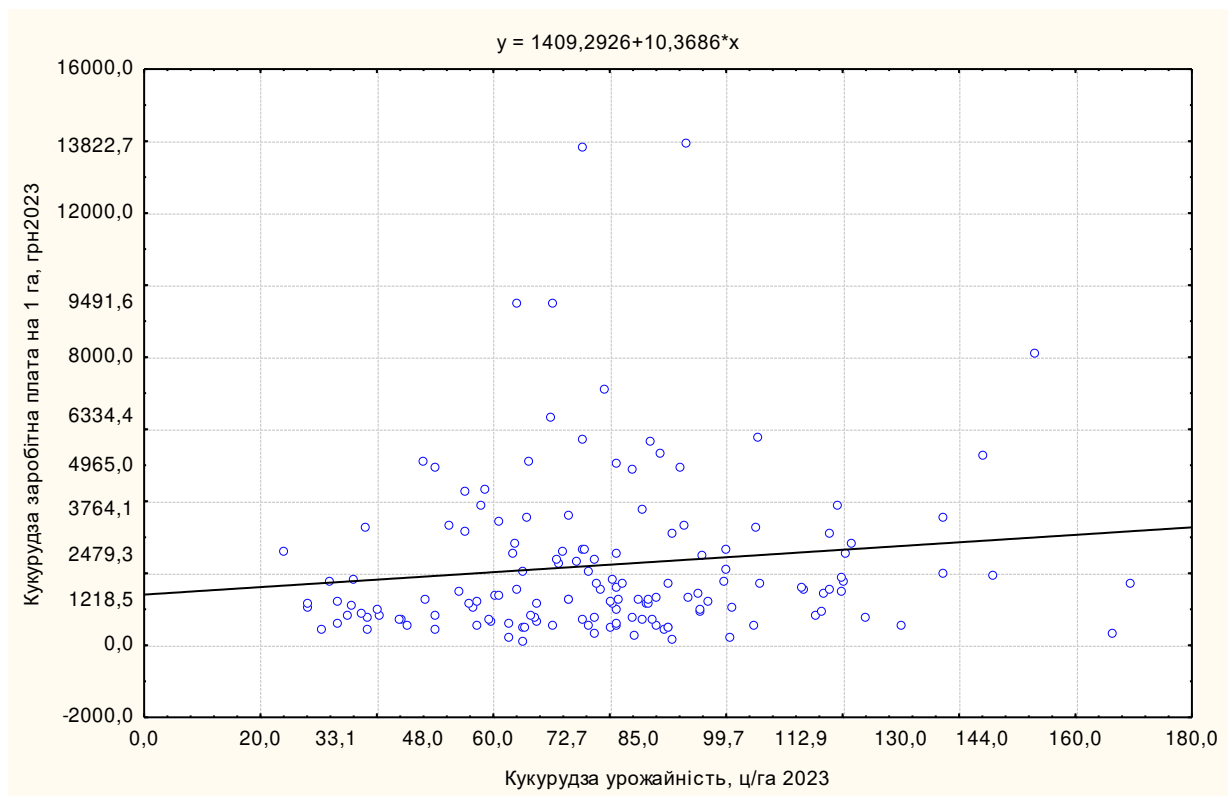


Рис. 3.11. Залежність між урожайністю кукурудзи на зерно та рівнем витрат на оплату праці сільськогосподарських підприємств Харківської області у 2023 р.

Джерело: побудовано дисертантом за даними Державної служби статистики України.

Слід зазначити, що два інших показники ефективності, а саме – величина прибутку та рентабельність виробництва кукурудзи на зерно також слабо пов'язані з рівнем витрат на оплату праці. Цей висновок підтверджується даними регресійного аналізу взаємозв'язку між рівнем прибутку та величиною витрат на оплату праці (рис. 3.12). Так, зростання прибутку на 1000 грн/га приводить у середньому до зростання рівня витрат на оплату праці лише на 18,9 грн/га. Це доволі слабка взаємозалежність між досліджуваними показниками.

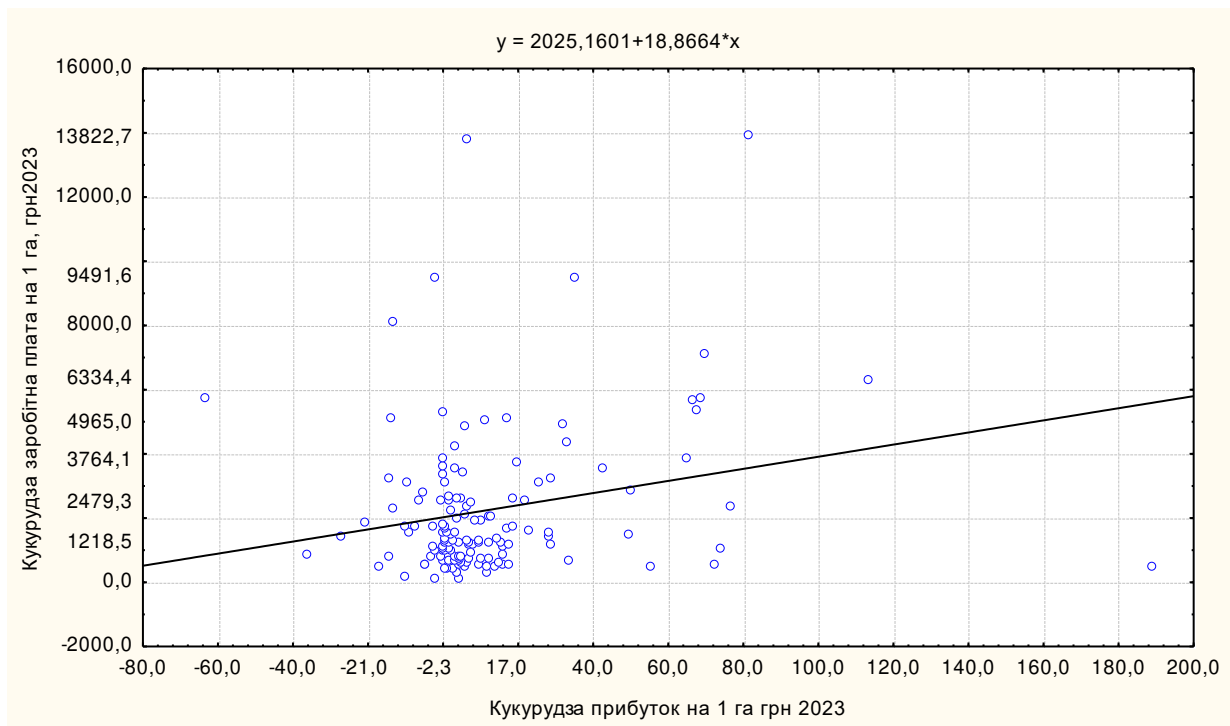


Рис. 3.12. Залежність між величиною прибутку кукурудзи на зерно та рівнем витрат на оплату праці сільськогосподарських підприємств Харківської області у 2023 р.

Джерело: побудовано дисертантом за даними Державної служби статистики України.

Також взаємозв'язок показників було перевірено через використання методу факторного аналізу (рис. 3.13). Цей аналіз дає змогу оцінити залежність вибраних показників від двох умовних факторів.

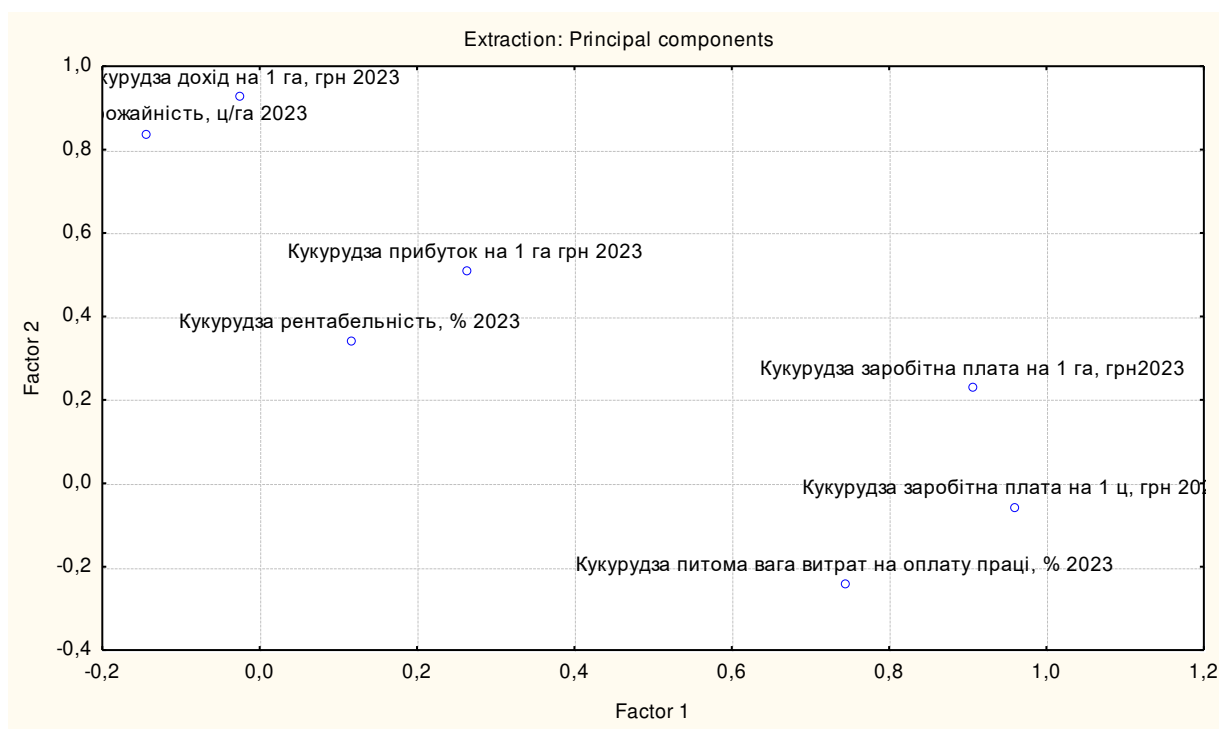


Рис. 3.13. Матриця результатів залежності окремих показників при виробництві кукурудзи в сільськогосподарських підприємствах Харківської області у 2023 р.

Джерело: побудовано дисертантом за даними Державної служби статистики України.

Якщо ці показники мають тісну залежність від одного з факторів, то можна зробити висновок, що вони також мають тісну залежність і між собою. За даними отриманої матриці факторного аналізу можна визначити, що рівень заробітної плати як на 1 га посівної площі, так і на 1 ц продукції пов'язані з таким показником, як питома вага витрат на оплату праці у структурі витрат. Водночас показники, які характеризують ефективність виробництва, опинились в іншому куті нашої матриці. Це є свідчення відсутності стабільного та дієвого механізму мотивації персоналу при виробництві кукурудзи на зерно. Така ситуація фактично повторює результати наведеного вище аналізу по пшениці.

3.2. Методичне забезпечення підвищення мотивації персоналу сільськогосподарських підприємств

Проблеми мотивації персоналу є актуальними для будь-якого підприємства. Від наявного на підприємстві мотиваційного механізму залежить те, якою мірою працівники будуть реалізовувати свої знання та вміння на благо розвитку бізнесу, а також психологічний клімат усередині організації, здатність формувати якісний кадровий склад працівників. Фактично мотиваційний механізм є одним з головних засобів рушійної сили розвитку всього суспільства. Держави, де мотивація працівників до праці та саморозвитку знаходиться на низькому рівні, як правило, мають низькі темпи економічного розвитку, стикаються із втратою людського капіталу та міграцією населення. Економічний розвиток держави в цілому неможливий без створення мотиваційних механізмів усередині кожного окремого підприємства. Держава, своєю чергою, повинна створювати відповідне інституційне середовище, яке через формування конкуренції буде змушувати підприємства підвищувати продуктивність праці та, відповідно, рівень мотивації персоналу.

В умовах військової агресії РФ на перший погляд здається, що проблеми мотивації персоналу відходять на другий план. Однак слід мати на увазі, що переважна більшість працівників залишилася в країні, продовжує працювати на підприємствах, які, своєю чергою, конкурують на ринку за кращі кадри. Та навіть за умов вимушеної еміграції населення за кордон, скорочення виробництва в багатьох бізнесах конкуренція на ринку праці продовжується й «невидима рука» ринку діє, як і раніше.

Практичну ситуацію з рівнем мотивації персоналу було вирішено дослідити на прикладі сільськогосподарських підприємств Харківської області за даними 2023 р. Базою для дослідження виступали дані форм звітності 1-пв, 29-сг, 21-сг. Кількість сільськогосподарських підприємств, які звітували за всіма цими формами у 2023 р., дорівнювала 96.

Перше питання, яке ми проаналізували, це зв'язок між рівнем основної й додаткової заробітної плати. Тобто було поставлено завдання врахувати систему матеріального винагородження працівників. Науковець В. Лугова зазначає: «Система винагородження персоналу – це сукупність матеріальних і нематеріальних винагород, які забезпечують формування та розвиток конкурентоздатного, мотивованого на досягнення цілей підприємства, персоналу» [260]. Разом з тим дослідники зазначають: «Як показав аналіз, для управлінців майже всі чинники є суттєвими, однак найбільш значущими є матеріальне заохочення, визнання, цікава та корисна робота, самовдосконалення та прагнення досягнень» [261]. Слід також зауважити, що ефективна система мотивації персоналу дає змогу створювати нормальне середовище всередині колективу та запобігає появі соціально-трудових конфліктів [262]. Саме для врахування матеріального стимулювання запропоновано визначення коефіцієнта преміальності – як відношення додаткової заробітної плати до її загальної величини. Відповідні результати за даними 2023 р. наявні у формі 1-пв.

На першому етапі дослідження було вирішено здійснити групування сукупності підприємств за величиною середньорічної заробітної плати. Як пов'язані показники було вибрано такі:

- середня заробітна плата на 1 га, грн;
- кількість працівників на 100 га сільськогосподарських угідь;
- товарна продукція на 1 га сільськогосподарських угідь, грн;
- питома вага тваринництва в структурі товарної продукції, %;
- коефіцієнт преміальності;
- коефіцієнт обігу з прийому;
- коефіцієнт обігу з вибуття;
- коефіцієнт плинності кадрів;
- питома вага жінок серед штатних працівників, %.

Отримані результати наведено в табл. 3.4. Передусім слід звернути увагу на залежність між величиною товарної продукції на 1 га сільськогосподарських угідь та середньорічною заробітною платою працівників.

Таблиця 3.4

**Зв'язок рівня оплати праці з окремими показниками руху персоналу
та ефективності діяльності сільськогосподарських підприємств
Харківської області у 2023 р.**

Показники	Середньорічна заробітна плата, тис. грн				
	до 120	120,1-180	180,1-240	понад 240	у середньому
Кількість підприємств	23	50,0	13	10	96
Середньорічна заробітна плата, тис. грн	93,9	146,8	198,9	283,2	162,8
Середня заробітна плата на 1 га, грн	2657	3843	2568	6441	3772,2
Кількість працівників на 100 га сільськогосподарських угідь	2,83	2,62	1,29	2,27	2,32
Товарна продукція на 1 га сільськогосподарських угідь, грн	20884	26698	36084	46967	30883
Питома вага тваринництва в структурі товарної продукції, %	22,3	17,5	4,5	24,2	16,4
Коефіцієнт преміальності	15,5	21,9	18,0	70,0	30,0
Коефіцієнт обігу з прийому	0,210	0,207	0,156	0,150	0,193
Коефіцієнт обігу з вибуття	0,332	0,216	0,250	0,328	0,263
Коефіцієнт плинності кадрів	0,330	0,204	0,250	0,328	0,256
Питома вага жінок серед штатних працівників, %	38,9	37,0	37,2	27,2	35,9

Джерело: власні розрахунки дисертанта за даними Державної служби статистики України.

У групі із середньорічною заробітною платою до 120 тис. грн величина товарної продукції в середньому дорівнювала 20884 грн/га, у групі із заробітною платою 180,1–240 тис. грн – 36084 грн/га, у групі із середньорічною заробітною платою понад 240 тис. грн. – 46967 грн/га. Регресійне поле цієї залежності наведено на рис. 3.14. Можемо стверджувати, що, відповідно до отриманого рівняння регресії, зростання товарної продукції з 1 га

сільськогосподарських угідь на 10000 грн приводить у середньому до зростання середньорічної заробітної плати на 10 тис. грн.

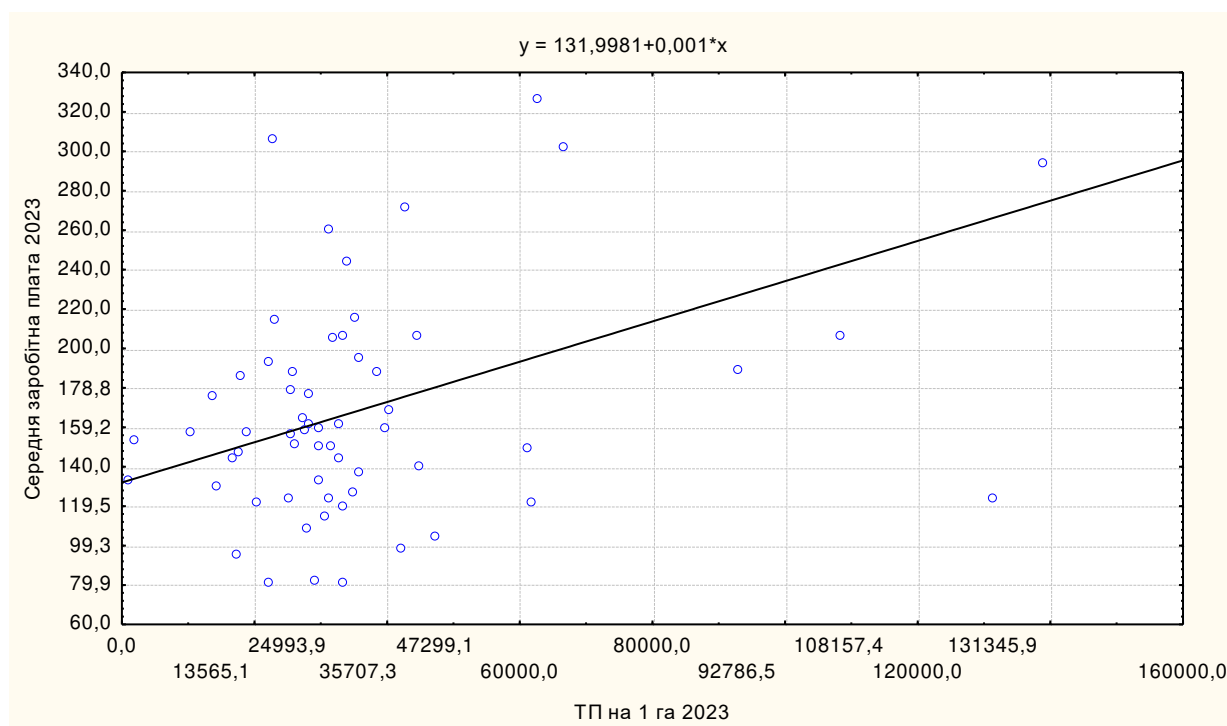


Рис. 3.14. Залежність між величиною товарної продукції на 1 га та середньорічною заробітною платою працівників сільськогосподарських підприємств Харківської області у 2023 р.

Джерело: побудовано дисертантом за даними Державної служби статистики України.

Другий важливий висновок пов'язаний зі зростанням рівня преміальності при збільшенні середньорічної заробітної плати. У групі з рівнем середньорічної заробітної плати до 120 тис. грн величина коефіцієнта преміальності дорівнювала 15,5 %, у групі з рівнем заробітної плати 180,1–240 тис. грн – 18 %. Найбільшим значення коефіцієнта преміальності виявилось саме в групі з рівнем середньорічної заробітної плати понад 240 тис. грн – 70,0 %. Така ситуація є свідченням того, що в цій групі матеріальне

стимулювання є найбільш поширеною практикою, що дозволяє суттєво підвищити рівень заробітної плати.

На рис. 3.15 чітко простежується залежність зростання коефіцієнта преміальності в підприємств, де заробітна плата є найбільшою. Отримане рівняння регресії дає підстави стверджувати, що в середньому зростання рівня заробітної плати на 1 тис. грн приводить до зростання коефіцієнта преміальності на 0,262 %. Стосовно показників руху персоналу чітких залежностей не було встановлено. Ці показники фактично мали хаотичний характер зміни, що, своєю чергою, є свідченням прийому та вибуття працівників з причин, які напряду не пов'язані з рівнем оплати праці.

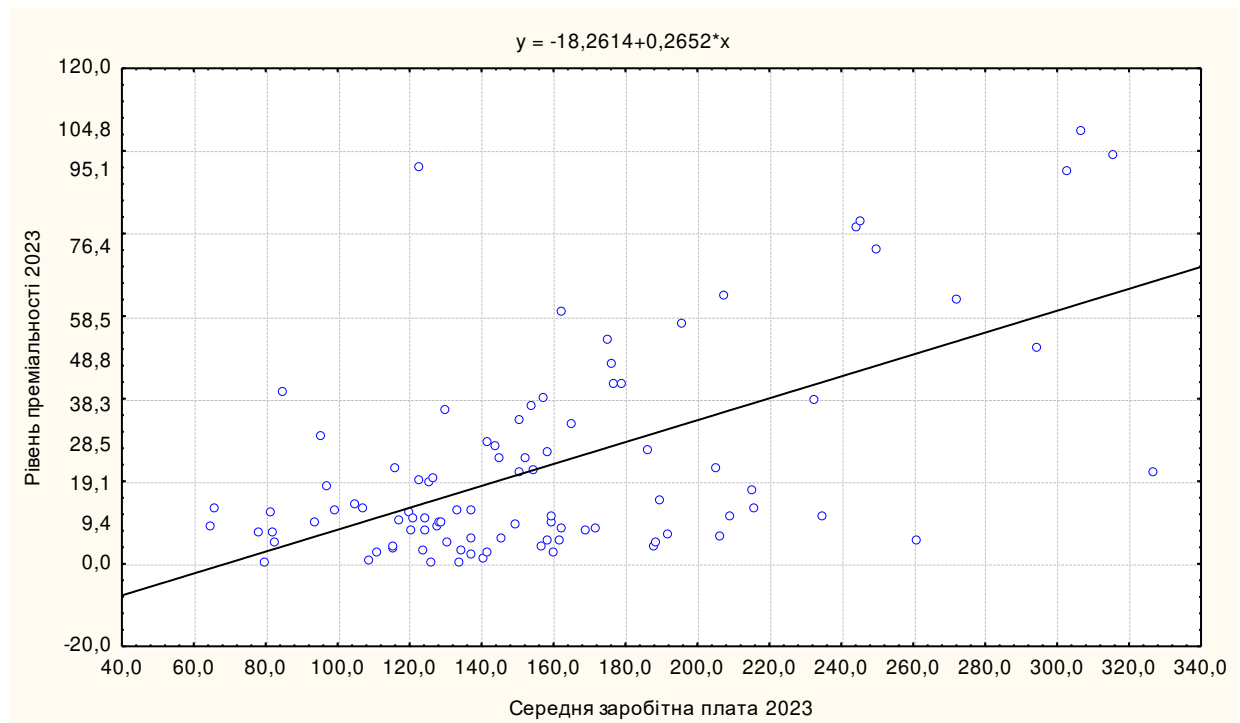


Рис. 3.15. Залежність між середньорічною заробітною платою працівників та рівнем коефіцієнта преміальності сільськогосподарських підприємств Харківської області у 2023 р.

Джерело: побудовано дисертантом за даними Державної служби статистики України.

З метою встановлення більш чіткого характеру залежності між аналізованими показниками було вирішено використати метод факторного аналізу

(рис. 3.16). Головний висновок, який можна зробити на підставі даних матриці залежності стосується того факту, що середньорічна заробітна плата відносно фактора 2 має зв'язок з коефіцієнтом преміальності та величиною товарної продукції на 1 га. Коефіцієнт кореляції заробітної плати з фактором 2, відповідно, дорівнює 0,672, однак рівень надійності не є високим. Тіснота кореляції товарної продукції та величини заробітної плати з фактором 1 дорівнюють 0,832 та 0,867 відповідно, при надійному рівні зв'язку. Також середня величина зв'язку фактора 2 мала місце з величиною коефіцієнта преміальності (0,492). З іншими показниками суттєвого зв'язку не було виявлено.

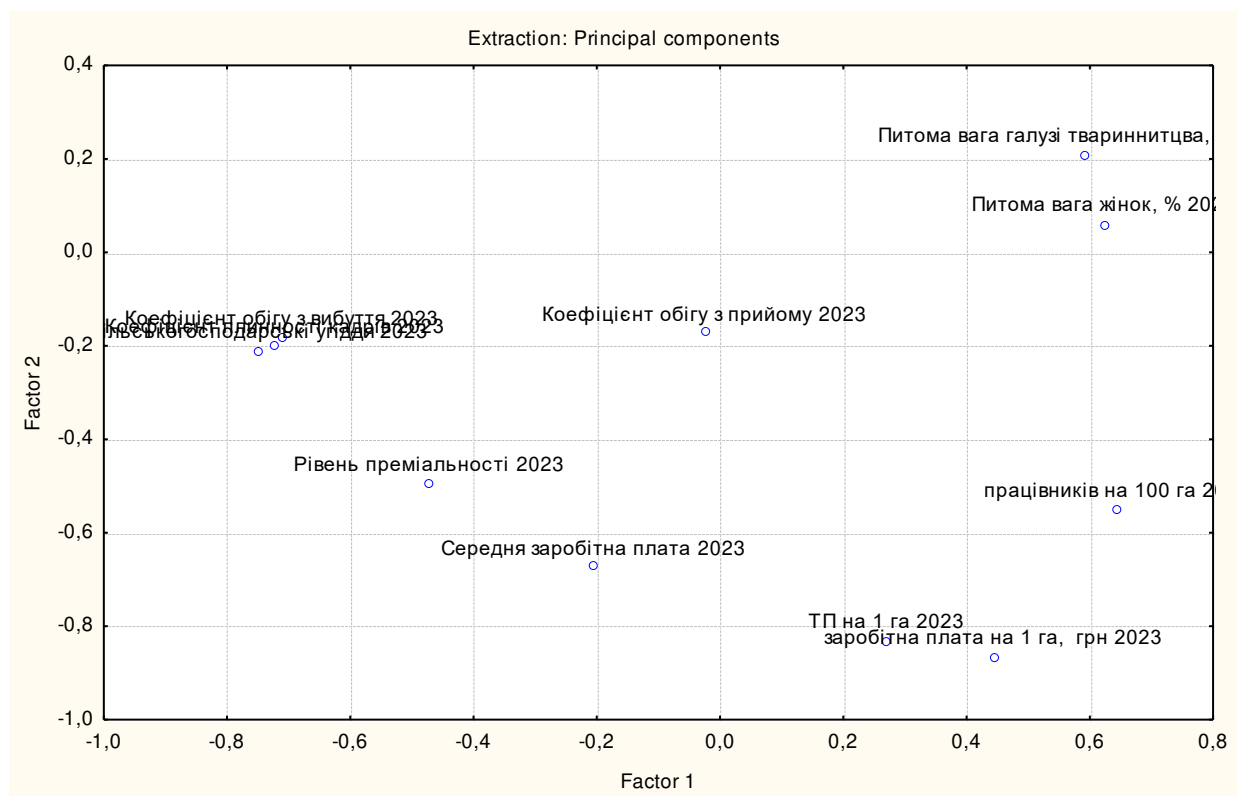


Рис. 3.16. Матриця залежності окремих показників рівня заробітної плати та ефективності діяльності сільськогосподарських підприємств Харківської області у 2023 р.

Джерело: побудовано дисертантом за даними Державної служби статистики України.

Таким чином, аналіз впливу залежності величини середньорічної заробітної плати від окремих факторів дав можливість констатувати, що в

сільськогосподарських підприємствах Харківської області у 2023 р. рівень ефективності виробництва, руху персоналу суттєво не мали впливу на її величину. Заробітна плата в такому випадку виступає одним із головних індикаторів інвестування підприємств у людський капітал. Працівники повинні мати можливості забезпечити себе та своїх дітей головними споживчими товарами, послугами, якісним харчуванням. Також важливо, щоб рівень заробітної плати був пов'язаний з результатами фінансово-господарської діяльності підприємств. Проведений аналіз даних взаємозв'язків свідчить про те, що на практиці це не зовсім так. Внаслідок цього маємо низький рівень оплати праці та незадоволеність працівників. Дана ситуація в Україні триває вже протягом багатьох років, і виступає одним із головних чинників міграції населення як із сільських територій до великих міст, так і за кордон.

Таблиця 3.5

Зв'язок рівня преміальності в оплаті праці з окремими показниками руху персоналу та ефективності діяльності сільськогосподарських підприємств Харківської області у 2023 р.

Показники	Коефіцієнт преміальності, %					
	до 5	5,1-15	15,1-35	35,1-65	понад 65	у середньому
Кількість підприємств	24	34	17	13	8	96
Коефіцієнт преміальності	2,31	9,44	24,39	47,13	88,60	30,02
Середньорічна заробітна плата, тис. грн	140,8	139,8	154,0	166,3	239,5	162,8
Середня заробітна плата на 1 га, грн	2990	3350	3666	4007	5142	3772
Кількість працівників на 100 га сільськогосподарських угідь	2,12	2,40	2,38	2,41	2,15	2,32
Товарна продукція на 1 га сільськогосподарських угідь, грн	25244	31408	28373	26722	41447	30883
Питома вага тваринництва в структурі товарної продукції, %	5,25	16,51	9,20	10,45	31,11	16,45
Коефіцієнт обігу з прийому	0,197	0,169	0,277	0,213	0,127	0,193
Коефіцієнт обігу з вибуття	0,291	0,199	0,351	0,364	0,165	0,263
Коефіцієнт плинності кадрів	0,273	0,192	0,350	0,355	0,165	0,256
Питома вага жінок серед штатних працівників, %	34,5	37,4	41,1	33,4	30,9	35,9

Джерело: власні розрахунки дисертанта за даними Державної служби статистики України.

З метою кращого розуміння впливу рівня системи преміювання працівників сільськогосподарських підприємств було вирішено провести групування досліджуваної сукупності підприємств за величиною коефіцієнта преміальності (табл. 3.5). Всі підприємства були згруповані у п'ять груп з величиною преміальної надбавки від до 5 до понад 65 %.

Як і за даними попередньої таблиці, можемо констатувати залежність між рівнем оплати праці та величиною коефіцієнта преміальності. Особливо великою ця залежність виявилася у групі зі значенням даного коефіцієнта 65 % та більше. В даній групі середньорічна заробітна плата дорівнювала 239,5 тис. грн проти 162,8 тис. грн в середньому по області. В цілому коефіцієнт преміальності в даній групі підприємств дорівнював 88,6 %. Тобто, середня заробітна плата майже наполовину складалась з преміальних виплат. Також необхідно відзначити, що в даній групі налічувалось лише 8 підприємств з 96. Фактично, можна стверджувати, що дані підприємства є нетиповими. Що стосується інших груп, то принципової різниці в рівні середньорічної заробітної плати не було, хоча преміальна частина була різною. Перші дві групи підприємств майже не використовують систему преміювання. Їх загальна кількість дорівнює 60, або майже 63 %. Це є свідченням наявності системної проблеми з мотивацією персоналу у більшості підприємств.

Слід також звернути увагу на фактичну відсутність мотивації персоналу з рівнем ефективності виробництва, яка характеризується величиною товарної продукції в розрахунку на одиницю земельної площі. У групі підприємств з величиною коефіцієнта преміальності до 5 % величина товарної продукції на 1 га дорівнювала 25244 грн, у групі з рівнем коефіцієнта преміальності 5,1–15 % – 31408 грн, у групі з його величиною 15,1–35 % – 28373 грн, у групі з рівнем коефіцієнта преміальності 35,1–65 % – 26722 грн. Лише в останній групі, з найбільшим рівнем коефіцієнта преміальності величина товарної продукції суттєво перевищувала середнє значення по сукупності. Відмічена тенденція наведена на рисунку 3.17. У цьому випадку можна чітко констатувати, що функція, яка характеризує величину коефіцієнта преміальності має суттєво

менший кут нахилу, ніж величина середньої заробітної плати. Це є свідченням того, що сільськогосподарські підприємства нарощуючи рівень ефективності використання землі, поступово зменшують рівень мотивації персоналу.

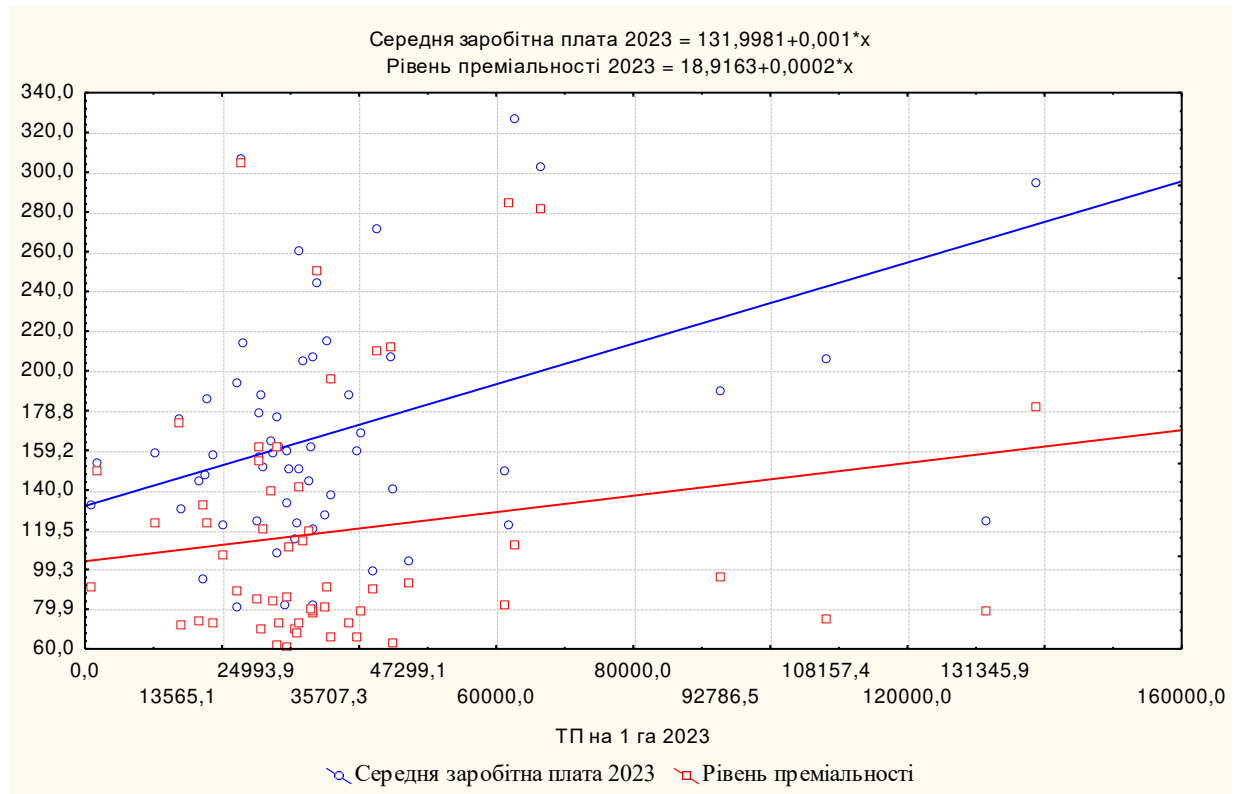


Рис. 3.17. Вплив величини товарної продукції на 1 га сільськогосподарських угідь на величину середньої заробітної плати та рівня преміальності в сільськогосподарських підприємствах Харківської області у 2023 р.

Джерело: побудовано дисертантом за даними Державної служби статистики України.

Відносно показників, які характеризують рух персоналу на підприємстві, то в цьому випадку слід відмітити, що ситуація у перших чотирьох групах мала характер випадкових коливань. Тобто, виявити залежності не вдалося. Лише в останній групі, рівень як прийому, так і вибуття кадрів був суттєво меншим, ніж в інших групах. На наш погляд, пояснення цього може полягати, з одного боку, в тому, що люди цінують високий рівень оплати праці та, відповідно, можливості отримати мотиваційні виплати, а з іншого – суттєва питома вага

галузі тваринництва саме в цій групі дає можливість стабілізувати сезонний рух кадрів. Слід відмітити, що виявлені закономірності можуть слугувати підставою для пропозицій щодо розвитку механізму мотивації персоналу на сільськогосподарських підприємствах. Саме мотивація людини лежить в основі економічного механізму, який дає можливість використовувати її здібності, знання, вміння, комунікації. Це, у свою чергу, створить підстави для подальшого розвитку людського капіталу в аграрній сфері та закріплення населення на сільських територіях.

Враховуючи результати дослідження та аналізу рівня мотивації персоналу сільськогосподарських підприємств Харківської області, можна визначити ключові напрямки, які сприятимуть підвищенню ефективності мотиваційного механізму на цих підприємствах. Отже, в результаті дослідження було виявлено низку факторів, які безпосередньо впливають на рівень мотивації працівників, зокрема: прозорість системи винагороди, гарантії оплати праці, а також сезонні коливання у забезпеченні зайнятості. З урахуванням цього, на основі виявлених закономірностей, можна запропонувати комплекс заходів для вдосконалення мотиваційної системи сільськогосподарських підприємств (рис. 3.18).

Перша позиція пов'язана з установленням чіткої та прозорої системи формування основної і преміальної частини заробітної плати. Працівники повинні розуміти ці принципи і мати інформацію щодо того, скільки вони заробили протягом тижня або декади і чому. Цю інформацію можна надавати через мобільні додатки або шляхом використання відомих інформаційних систем. Крім того, вважаємо за доречне, щоб підприємство встановлювало мінімальний рівень оплати праці. Цей рівень може бути погодинними або помісячними. Крім того, з огляду на практикування звільнення працівників після завершення сільськогосподарських робіт, вважаємо за необхідне запровадити у підприємствах системи мінімальних виплат на цей період, без звільнення працівника. Це дасть змогу підвищити впевненість людей у соціальному захисті та не переривати стаж їхньої роботи.



Рис. 3.18. Система заходів щодо підвищення мотивації персоналу
сільськогосподарських підприємств

Джерело: розроблено дисертантом.

Крім того, підприємство повинне розвивати різні підсобні виробництва, які мінімізували б сезонність праці в сільському господарстві. Ми вже вказували на значення галузі тваринництва та переробки продукції для цього.

Розроблена система передбачає створення прозорої та зрозумілої для працівників структури винагороди, яка базується на чітких принципах формування основної та преміальної частини заробітної плати. Це дозволяє підвищити довіру до системи оплати праці та забезпечити справедливість у винагородженні за виконану роботу. Крім того, введення мінімальних гарантій оплати праці дозволяє знизити соціальні ризики працівників у періоди низької активності, що характерно для сільськогосподарських підприємств. Такий підхід створює базу для стабільності доходів працівників і сприяє зменшенню негативного впливу сезонних коливань на їхню зайнятість.

Особлива увага приділяється розширенню напрямів зайнятості на підприємствах, що дозволяє знизити сезонний характер робочих місць і створити додаткові можливості для працівників у міжсезонний період. Важливою частиною цієї стратегії є розвиток підсобних виробництв, а також інтеграція виробничих процесів, пов'язаних з тваринництвом і переробкою продукції, що дозволяє зменшити залежність від сезонних робіт у рослинництві.

Такий комплексний підхід до мотивації персоналу сільськогосподарських підприємств дозволяє значно підвищити ефективність використання людського капіталу. Працівники можуть мати стабільніші умови праці, отримувати доходи, які відповідають вимогам сучасних соціальних стандартів, і в той же час бути залученими до виробничих процесів протягом усього року. У результаті зменшується плинність кадрів, підвищується якість роботи та забезпечується стабільність кадрового потенціалу на сільських територіях, що сприяє розвитку аграрної економіки та зростанню її продуктивності.

3.3. Підвищення ефективності використання людського капіталу сільськогосподарських підприємств через зменшення гендерних диспропорцій

Проблема гендерної нерівності в оплаті праці є актуальною в усьому світі. Вона досліджується в роботах багатьох закордонних вчених [263, 264, 265]. Це свідчить про її важливість як для економічного розвитку, так і для політичних процесів. Є чітка позиція відносно того факту, що будь-яка дискримінація, в тому числі за гендерним фактором, в кінцевому випадку знижує ефективність використання людського капіталу. Це обумовлено тим фактом, що дискримінація за будь-яких причин призводить до анулювання майже всіх інших чинників мотивації праці. М. Петченко та ін. підкреслюють, що «Гендерна нерівність проявляється в пріоритетності найму на роботу, в рівні оплати праці, в можливостях кар'єрного росту тощо. Така ситуація викликає соціальні та економічні наслідки, як-от неповне використання трудового потенціалу країни та, відповідно, недоотримання внутрішнього валового продукту, неповне використання інтелектуального та інноваційного потенціалів» [266]. Н. Назаров зазначає, що: «Гендерна нерівність призводить не лише до моральних втрат, а й підриває людську гідність та можливість реалізації прав представників обох статей у різних сферах суспільних відносин» [267].

Дані звіту з праці (форма 1-пв) дають можливість визначити окремі показники, які характеризують процеси на підприємствах, пов'язані з гендерною проблематикою, а саме:

- середньорічна заробітна плата чоловіків та жінок, тис. грн;
- коефіцієнт обігу з прийому чоловіків та жінок;
- коефіцієнт обігу з вибуття чоловіків та жінок;
- коефіцієнт плинності кадрів чоловіків та жінок;
- питома вага жінок серед штатних працівників, %.

Дані показники були також згруповані за величиною середньої заробітної плати на підприємствах (табл. 3.6). На підставі наведених даних можна зробити

висновок, що середня заробітна плата жінок була нижчою, ніж чоловіків. У групі з рівнем середньої заробітної плати до 120 тис. грн заробітна плата чоловіків дорівнювала 97,9 тис. грн, жінок – 87,5 тис. грн. Таким чином заробітна плата жінок складала лише 89,4% від заробітної плати чоловіків. У групі з рівнем заробітної плати 180,1-240 тис. грн середня заробітна плата чоловіків складала 220,6 тис. грн, жінок – 162,3 тис. грн. У відсотках заробітна плата жінок дорівнювала 73,6% до рівня чоловіків. В останній групі з рівнем заробітної плати понад 240 тис. грн заробітна плата чоловіків в середньому дорівнювала 302,4 тис. грн, жінок – 231,5 тис. грн, або 76,5% до рівня чоловіків. Отже, маємо системну ситуацію, коли заробітна плата чоловіків перевищує заробітну плату жінок.

Таблиця 3.6

**Гендерні особливості формування оплати праці та руху персоналу
сільськогосподарських підприємств Харківської області у 2023 р.**

Показники	Середньорічна заробітна плата, тис. грн				
	до 120	120,1-180	180,1-240	понад 240	В середньому
Кількість підприємств	23	50,0	13	10	96
Середньорічна заробітна плата, тис. грн	93,9	146,8	198,9	283,2	162,8
в т.ч. чоловіки	97,9	156,9	220,6	302,4	177, 9
жінки	87,5	129,6	162,3	231,5	135,8
Відношення заробітної плати жінок до чоловіків, %	89,4	82,6	73,6	76,5	76,4
Коефіцієнт обігу з прийому	0,21	0,207	0,156	0,150	0,193
в т.ч. чоловіки	0,176	0,189	0,098	0,149	0,168
жінки	0,265	0,238	0,256	0,154	0,236
Коефіцієнт обігу з вибуття	0,332	0,216	0,250	0,328	0,263
в т.ч. чоловіки	0,329	0,213	0,217	0,237	0,241
жінки	0,337	0,222	0,306	0,572	0,300
Коефіцієнт плинності кадрів	0,330	0,204	0,250	0,328	0,256
в т.ч. чоловіки	0,329	0,199	0,217	0,237	0,234
жінки	0,333	0,213	0,306	0,572	0,294
Питома вага жінок, %	38,9	37,0	37,2	27,2	35,9

Джерело: власні розрахунки дисертанта.

На рис. 3.19 наведено результат регресійного аналізу між величиною заробітної плати чоловіків та жінок. Виявилось, що при зростанні рівня оплати праці чоловіків та 1 тис. грн, заробітна плата жінок зростає в середньому на 520 грн. Таким чином можна стверджувати, що існує об'єктивний механізм, який уповільнює темпи зростання заробітної плати жінок порівняно із заробітною платою чоловіків.

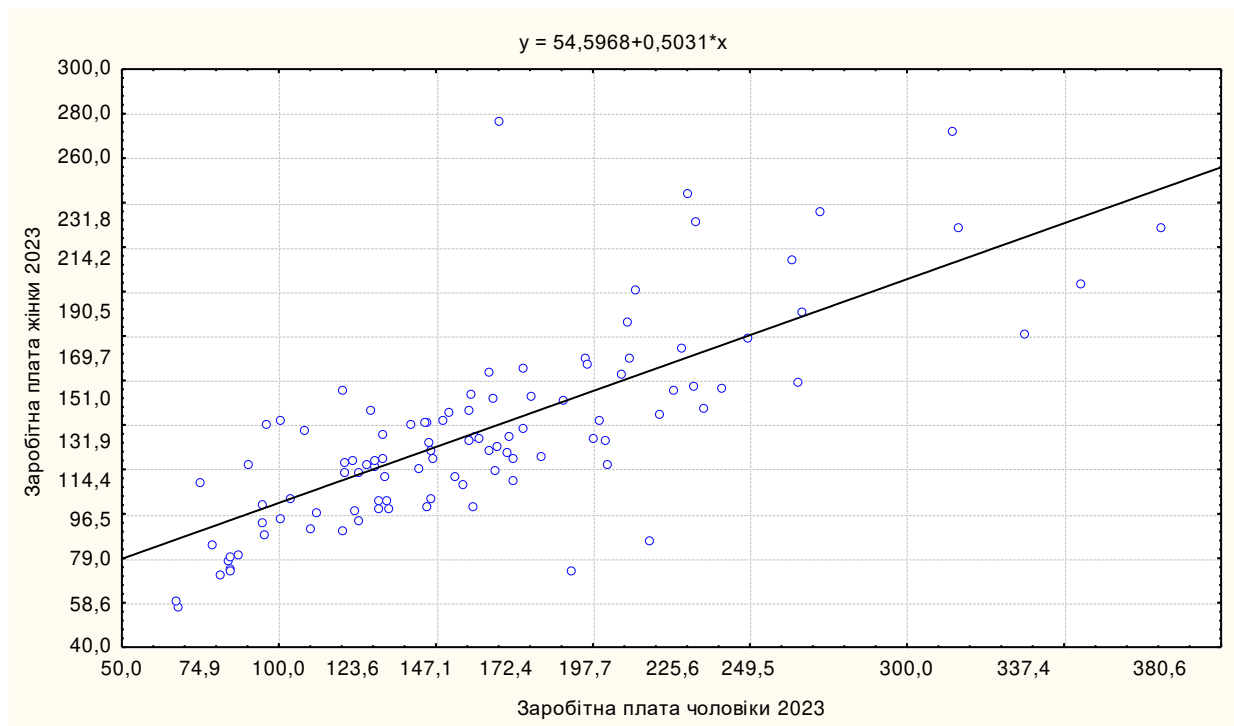


Рис. 3.19. Залежність середньорічної заробітної плати чоловіків та жінок сільськогосподарських підприємств Харківської області у 2023 р.

Джерело: побудовано дисертантом за даними Державної служби статистики України.

Також було здійснено перевірку надійності розбіжностей між рівнем середньої заробітної плати чоловіків та жінок. Для цього використовувався метод порівняння t-середніх (рис. 3.20).

Встановлено, що розбіжності середніх в рівні оплати праці чоловіків та жінок є статистично значущими. Вірогідність зворотної гіпотези майже дорівнює 0 ($p=0,005$).

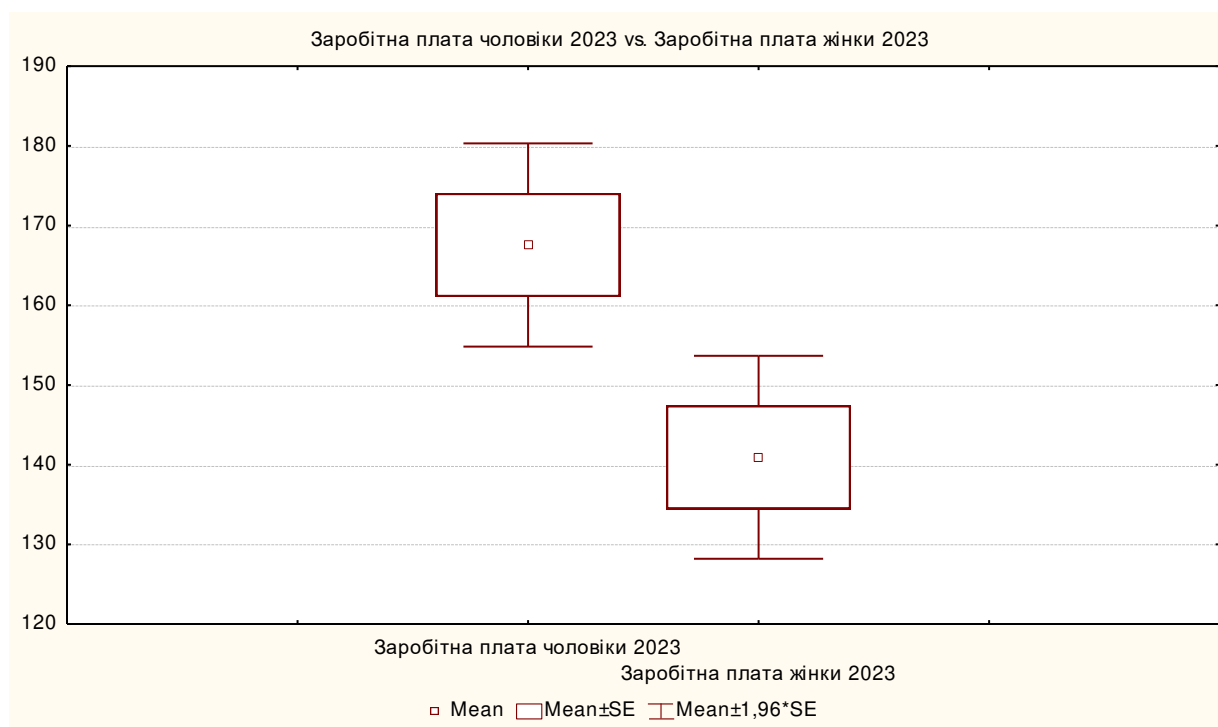


Рис. 3.20. Середня величина заробітної плати чоловіків та жінок у сільськогосподарських підприємствах Харківської області у 2023 р.
Джерело: побудовано дисертантом за даними Державної служби статистики України.

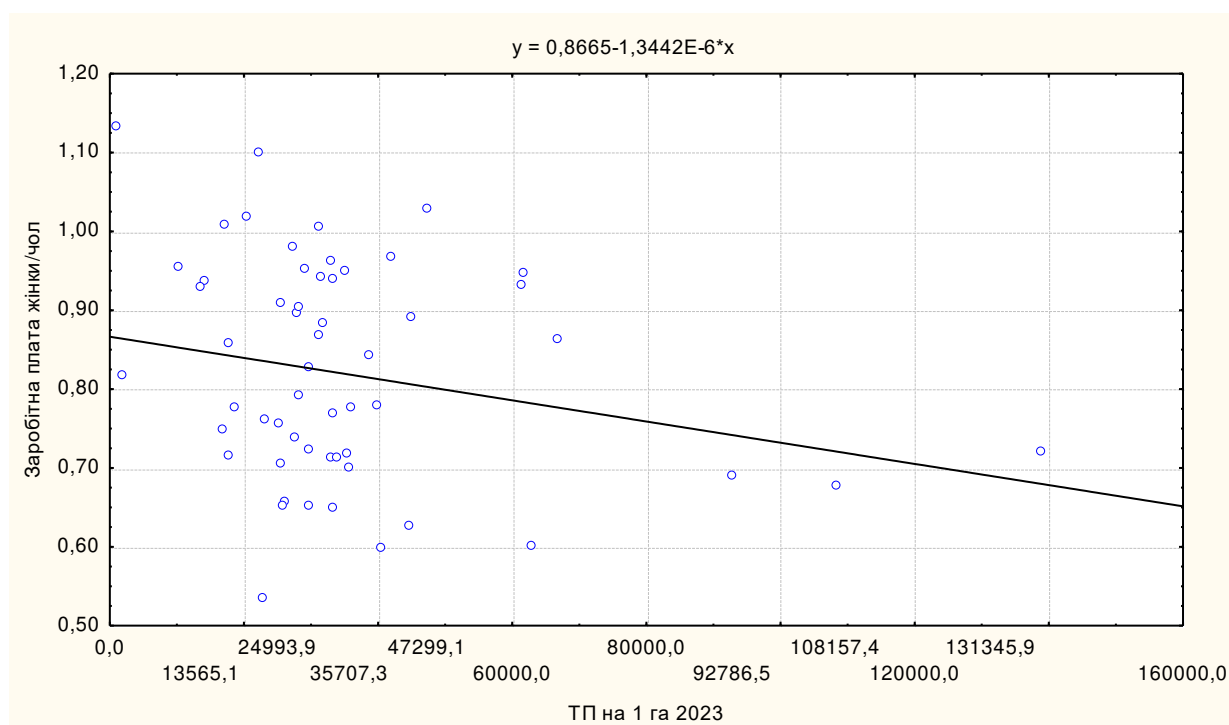


Рис. 3.21. Залежність співвідношення рівня оплати праці чоловіків та жінок і величини товарної продукції на 1 га сільськогосподарських угідь у сільськогосподарських підприємствах Харківської області у 2023 р.
Джерело: побудовано дисертантом за даними Державної служби статистики України.

Слід також відмітити, що існує залежність між величиною товарної продукції на одиницю земельної площі та співвідношенням заробітної плати жінок та чоловіків (рис. 3.21). Ця залежність, можливо, лежить в основі формування економічного механізму формування різниці в оплаті праці. У цьому випадку ми маємо ситуацію коли підвищення ефективності використання землі призводить не до зменшення різниці в оплаті праці чоловіків та жінок, як можна було очікувати, а до його зростання.

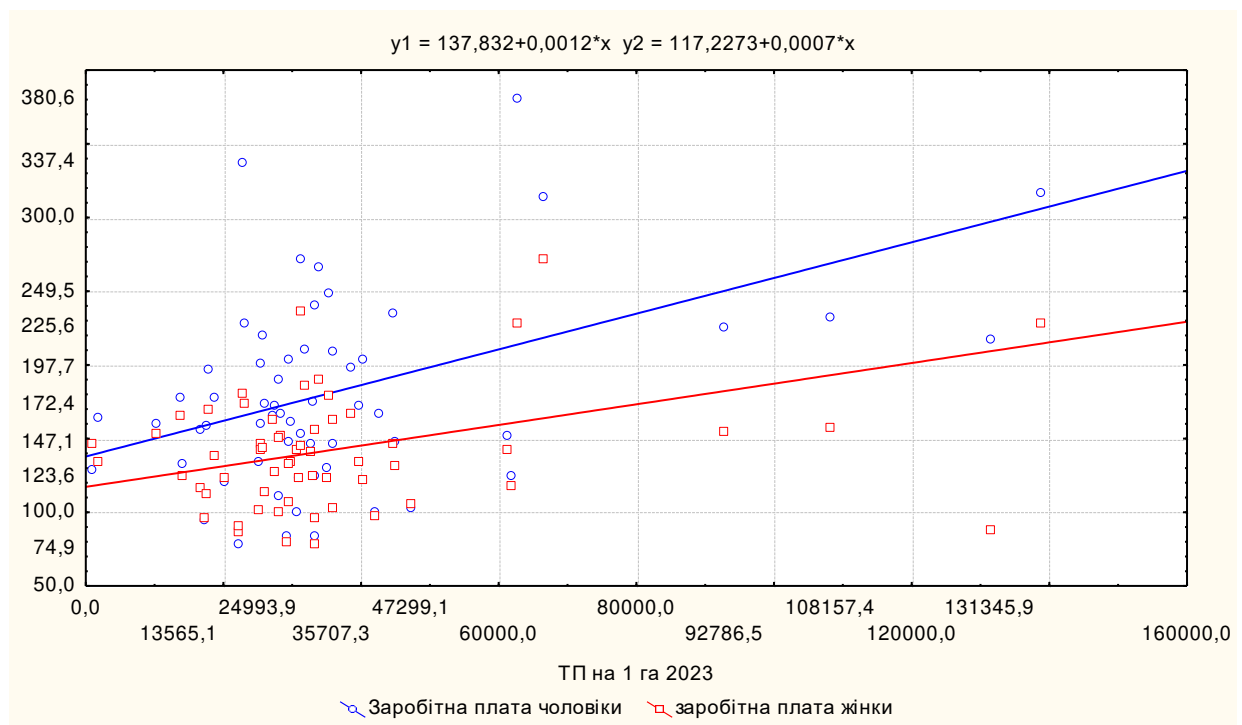


Рис. 3.22. Залежність між рівнем оплати праці чоловіків та жінок і величини товарної продукції на 1 га сільськогосподарських угідь у сільськогосподарських підприємствах Харківської області у 2023 р.

Джерело: побудовано дисертантом за даними Державної служби статистики України.

Тобто підприємства, отримуючи додаткову продукцію на одиницю земельної площі, виплачують жінкам меншу суму ніж чоловікам (рис. 3.22). Отримані рівні регресії дають змогу констатувати, що в середньому зростання товарної продукції на 1000 грн/га приводить до збільшення рівня оплати праці

чоловіків – на 1,2 грн/га, жінок – лише на 0,7 грн/га, що в кінцевому підсумку і впливає на зменшення співвідношення рівня їх оплати праці.

Стосовно показників руху персоналу зауважимо, що коефіцієнт обігу з прийому виявився вищим у жінок. Крім того, він також був вищим у групах з нижчою заробітною платою. У групі з рівнем оплати праці до 120 тис. грн середнє значення коефіцієнта обігу з прийому у чоловіків дорівнювало 0,176, у жінок – 0,265. У групі з рівнем середньої заробітної плати 180,1–240 тис. грн значення цього коефіцієнта становило 0,098 у чоловіків та 0,256 у жінок. У групі із середньою заробітною платою понад 240 тис. грн значення коефіцієнта обігу з прийому дорівнювало 0,149 у чоловіків та 0,154 у жінок.

Таким чином, у цьому випадку лише в останній групі його значення у чоловіків і жінок виявилась майже однаковим. В інших групах при прийомі на роботу кількість прийнятих жінок була більшою, ніж чоловіків. Це може бути свідченням того, що при нижчому рівні оплати праці чоловіки вибирають інші підприємства.

Коефіцієнт обігу з вибуття у жінок виявився вищим в усіх групах, ніж у чоловіків. Особливо суттєвою була різниця в останній групі з рівнем оплати праці понад 240 тис. грн. У чоловіків він дорівнював 0,237, у жінок – 0,572 (рис. 3.23).

Рівняння регресії свідчить, що при зростанні значення коефіцієнта обігу з вибуття на 1 у чоловіків у жінок відбувається його збільшення на 1,429. На основі цього можна стверджувати, що жінки частіше звільняються з підприємств, ніж чоловіки. Це, своєю чергою, ставить питання щодо соціального захисту жінок у сільськогосподарських підприємствах. Соціальний захист є важливою компонентною формування як соціального, так і людського капіталу.

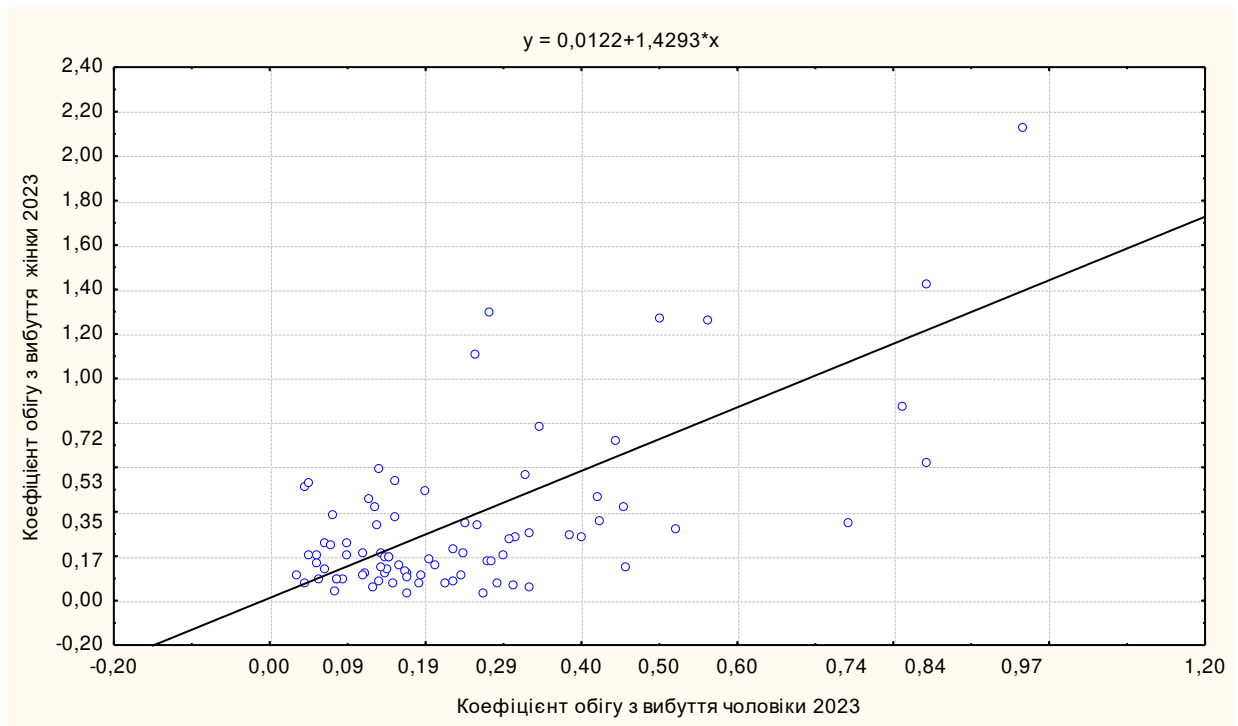


Рис. 3.23. Залежність коефіцієнта обігу з вибуття чоловіків та жінок у сільськогосподарських підприємствах Харківської області у 2023 р.

Джерело: побудовано дисертантом за даними Державної служби статистики України.

Ще одним важливим показником є коефіцієнт плинності кадрів. Він характеризує рівень трудової дисципліни та психологічну ситуацію в трудовому колективі. В цьому випадку слід зауважити, що його значення майже повністю збігається зі значенням коефіцієнта обігу з вибуття. Таким чином, можна стверджувати, що переважна більшість звільнень як чоловіків, так і жінок була за власним бажанням, за угодою сторін або за порушення трудової дисципліни. Нарешті, останній показник стосувався питомої ваги жінок у структурі штатних працівників. В цьому випадку особливо виділяється остання група з рівнем заробітної плати понад 240 тис. грн. Питома вага жінок у цій групі дорівнювала 27,2 %, що суттєво менше, ніж в середньому по сукупності підприємств – 35,9 %.

Проведений аналіз дає нам підстави стверджувати, що в сільськогосподарських підприємствах мають місце гендерні розбіжності, як за

рівнем заробітної плати, так і за кількістю звільнень жінок. Проблема гендерної рівності в галузі стоїть доволі гостро і потребує негайного вирішення, особливо з огляду на те, що після завершення війни буде відчуватися гострий дефіцит кадрів. Вважаємо, що держава на законодавчому рівні повинна вжити заходів із врегулювання рівня оплати праці чоловіків та жінок. Зокрема, установивши мінімальні розбіжності в їх рівні за відповідними категоріями та видами робіт. Крім того, отримані результати дають підстави стверджувати, що жінки також мають нижчий рівень соціального захисту в сільськогосподарських підприємствах. Це, зокрема, призводить до їх частішого звільнення та більш високого рівня плинності кадрів серед жінок. У цьому випадку підприємства самі повинні усунути такі моменти. Для цього мають бути запроваджені гендерні проєкти із залучення жінок у процес сільськогосподарського виробництва шляхом їх навчання спеціальностям, які раніше вважалися суто чоловічими. Такі приклади в Україні вже є. У протилежному випадку після завершення військових дій саме дефіцит людського капіталу може стати вирішальним фактором, який визначатиме рівень економічного розвитку всієї галузі сільського господарства.

Таким чином, розроблений методичний підхід не обмежується лише порівняльним аналізом заробітної плати за гендерною ознакою, а й враховує системний взаємозв'язок із показниками руху працівників (прийняття, звільнення, плинність кадрів), ефективності виробництва (продуктивність праці, рентабельність діяльності, використання трудових ресурсів) та рівнем соціального захисту. Унікальність підходу полягає в тому, що він дозволяє не лише кількісно зафіксувати гендерну різницю в оплаті праці, а й виявити її взаємозалежність із ключовими аспектами функціонування сільськогосподарських підприємств. Такий підхід дає змогу встановити причинно-наслідкові зв'язки між гендерною нерівністю в оплаті праці та загальною соціально-економічною ефективністю аграрних підприємств. Крім того, у межах дослідження здійснено статистичне доведення наявності значущих відмінностей у рівні оплати праці чоловіків і жінок, що працюють на

аналогічних посадах. Це дозволяє аргументовано формулювати практичні рекомендації щодо удосконалення кадрової політики, спрямованої на забезпечення рівних можливостей, підвищення мотивації персоналу, зниження плинності кадрів та збереження людського капіталу.

З метою підвищення ефективності використання людського капіталу сільськогосподарських підприємств через зменшення гендерних диспропорцій, забезпечення рівності в оплаті праці та сприяння збереженню людського капіталу в аграрному секторі, доцільним є впровадження у їхню діяльність такої системи практичних заходів (рис. 3.24)

Розроблена система заходів із підвищення ефективності використання людського капіталу сільськогосподарських підприємств шляхом зменшення гендерних диспропорцій включає кілька ключових напрямів, реалізація яких сприятиме формуванню справедливої та ефективної моделі трудових відносин у сільському господарстві.

Насамперед, передбачено проведення комплексного аналізу гендерних диспропорцій у заробітній платі, плинності кадрів і зайнятості в окремих категоріях посад. Визначення реальних масштабів гендерного розриву в оплаті праці та кадровому русі дозволяє ідентифікувати вузькі місця в управлінні людським капіталом і на цій основі формулювати адресні заходи щодо подолання нерівності.

Одним із ключових елементів системи заходів є розвиток професійної підготовки жінок за так званими «чоловічими» професіями, зокрема механізаторів, трактористів, агрономів, операторів сільськогосподарських машин. Запровадження спеціалізованих курсів та програм навчання, орієнтованих на жінок, дозволить розширити їхню присутність у високопродуктивних сферах сільськогосподарської діяльності, які, як правило, пов'язані з вищим рівнем оплати праці. Це не лише сприятиме вирівнюванню оплати, а й дозволить оптимізувати використання трудового потенціалу шляхом зменшення залежності від сезонної або зовнішньої робочої сили.



Рис. 3.24. Система заходів щодо підвищення ефективності використання людського капіталу через зменшення гендерних диспропорцій

Джерело: розроблено дисертантом.

Крім того, система заходів передбачає розширення соціального захисту та гнучких умов праці для жінок, які найчастіше поєднують професійну діяльність із сімейними обов'язками. Створення гнучких графіків, можливості часткової зайнятості або віддаленої роботи, а також доступ до гарантій соціального захисту (декретні виплати, медичне страхування, програми догляду за дітьми) забезпечать більш комфортні та безпечні умови праці, що позитивно вплине на мотивацію та продуктивність працівниць.

Особлива увага приділяється формуванню гендерно збалансованих робочих колективів. Підприємства мають заохочувати жінок до участі не лише в допоміжній, а й у технічній та управлінській діяльності. Створення програм наставництва, залучення жінок до управлінських рішень, розвиток корпоративної культури рівності сприятиме зменшенню дискримінаційних практик та підвищенню інноваційного потенціалу підприємств. Адже дослідження показують, що гендерно збалансовані команди демонструють вищу ефективність, кращу комунікацію та здатність до прийняття більш обґрунтованих рішень. Іншою важливою складовою є впровадження прозорих механізмів оцінювання праці. Це включає перегляд системи оплати з акцентом на кваліфікаційні та продуктивні показники, незалежно від статі працівника. Запровадження єдиних критеріїв просування по службі, навчання і винагороди дозволить забезпечити справедливу конкуренцію та зменшити вплив суб'єктивних чинників на прийняття управлінських рішень. Для забезпечення стабільного ефекту система заходів передбачає створення механізмів моніторингу та регулярного оцінювання впроваджених дій. Запровадження щорічного звіту з гендерної рівності, аналізу продуктивності праці, плинності кадрів, а також періодична оцінка задоволеності працівників дозволять гнучко реагувати на зміни, своєчасно виявляти ризики та коригувати стратегію управління персоналом.

Реалізація системи заходів має безпосередній вплив на ефективність використання людського капіталу в аграрному секторі. По-перше, усунення бар'єрів для участі жінок у висококваліфікованій праці дозволяє розширити

кадровий резерв підприємства без додаткових витрат. По-друге, підвищення мотивації працівників через справедливу оплату та можливості професійного розвитку сприяє зниженню плинності кадрів, що особливо актуально для сільських територій з обмеженим ринком праці. По-третє, зменшення гендерної нерівності створює передумови для інституційного розвитку підприємств, зміцнення їх репутації, соціальної відповідальності та здатності адаптуватися до вимог сучасного ринку праці. Таким чином, впровадження системи заходів із зменшення гендерних диспропорцій є не лише соціально справедливим кроком, а й стратегічно доцільним рішенням, що забезпечує підвищення ефективності, стійкості та конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств у довгостроковій перспективі.

Висновки до розділу 3

1. Військова агресія РФ суттєво загострила економічну ситуацію в усіх галузях національної економіки. Вона призвела до значних втрат людського капіталу через мобілізацію чоловіків до лав Збройних сил України та виїзд жінок за кордон або до інших регіонів. Це ще більше актуалізує питання щодо ефективності використання наявних людських ресурсів з метою збереження обсягів виробництва та відродження зруйнованих підприємств.

2. Аналіз взаємозв'язку рівня витрат на оплату праці та показників ефективності виробництва дозволив установити, що зростання рівня виплат з розрахунку на одиницю земельної площі в сільському господарстві тісно пов'язано з питомою вагою галузі тваринництва. У групі з рівнем витрат на заробітну плату до 50 тис. грн/100 га її величина у структурі товарної продукції дорівнювала 1,5 %, при рівні витрат на заробітну плату 200,1–300 тис. грн/100 га – 16,6 %, при рівні витрат на заробітну плату понад 400 тис. грн/100 га – 32,5 %. Отримане рівняння регресії залежності величини товарної продукції на

100 га сільськогосподарських угідь та рівня витрат на заробітну плату на одиницю земельної площі дає підстави стверджувати, що в середньому по сукупності підприємств збільшення товарної продукції на 100 га на 1000 грн приводило до зростання рівня витрат на заробітну плату на 29,7 грн. Таким чином, спостерігається позитивна залежність.

3. Установлено залежність, яка є доказом того, що зростання питомої ваги тваринництва в структурі товарної продукції приводить до зменшення коефіцієнта співвідношення товарної продукції до заробітної плати. Маємо підстави стверджувати, що галузь тваринництва не тільки забезпечує відносну стабільність рівня зайнятості на селі, але й дає змогу підвищити відносний рівень оплати праці. Розвиток галузі тваринництва повинен стати одним зі стратегічних напрямів збереження людського капіталу на сільських територіях.

4. Аналіз рівня ефективності витрат при виробництві пшениці та кукурудзи на зерно дозволив встановити таке: рівень витрат на оплату праці слабо пов'язаний з рівнем ефективності виробництва з погляду його прибутковості й рентабельності. Підтвердженням цього висновку стали результати факторного аналізу як з виробництва пшениці, так і з виробництва кукурудзи на зерно. Це ставить питання про відсутність дієвого механізму мотивації персоналу при виробництві зазначених культур.

5. Було встановлено факт залежності між величиною товарної продукції на 1 га сільськогосподарських угідь та середньорічною заробітною платою працівників. У групі із середньорічною заробітною платою до 120 тис. грн величина товарної продукції в середньому становила 20884 грн/га, у групі з середньорічною заробітною платою 180,1–240 тис. грн – 36084 грн/га, у групі з середньорічною заробітною платою понад 240 тис. грн. – 46967 грн/га. Також визначено залежність рівня преміальності від величини середньорічної заробітної плати. У групі з рівнем середньорічної заробітної плати до 120 тис. грн величина коефіцієнта преміальності дорівнювала 15,5 %, у групі з рівнем середньорічної заробітної плати 180,1–240 тис. грн – 18 %. Найбільшим значення коефіцієнта преміальності виявилось у групі з рівнем середньорічної

заробітної плати понад 240 тис. грн. – 70,0 %. Виходячи з фактичного стану справ запропанована система заходів із підвищення мотивації персоналу на сільськогосподарських підприємствах.

6. Установлено, що середня заробітна плата жінок була нижчою, ніж чоловіків. У групі з рівнем середньорічної заробітної плати до 120 тис. грн заробітна плата чоловіків становила 97,9 тис. грн, жінок – 87,5 тис. грн. У групі з рівнем середньорічної заробітної плати 180,1–240 тис. грн середня заробітна плата чоловіків дорівнювала 220,6 тис. грн, жінок – 162,3 тис. грн. У відсотках заробітна плата жінок становила 73,6 % до рівня чоловіків. У групі з рівнем середньорічної заробітної плати понад 240 тис. грн заробітна плата чоловіків у середньому дорівнювала 302,4 тис. грн, жінок – 231,5 тис. грн. Таким чином, маємо системну ситуацію, коли заробітна плата чоловіків перевищує заробітну плату жінок. Пропонується система заходів щодо підвищення ефективності використання людського капіталу через зменшення гендерних диспропорцій.

7. Аналіз коефіцієнта обігу персоналу з вибуття за гендерним фактором дав змогу встановити, що його величина була вищою у жінок порівняно з чоловіками. Особливо суттєвою була різниця в групі з рівнем оплати праці понад 240 тис. грн. У чоловіків він дорівнював 0,237, у жінок – 0,572. Рівняння регресії між цими показниками свідчить, що при зростанні значення коефіцієнта обігу з вибуття на 1 у чоловіків у жінок має місце його збільшення 1,429. На основі цього можна стверджувати, що жінки частіше звільняються з підприємств, ніж чоловіки. Це, своєю чергою, ставить питання щодо соціального захисту жінок у сільськогосподарських підприємствах.

Основні результати досліджень, отримані дисертантом у ході написання розділу, опубліковані в роботах [268, 269, 270, 271, 272, 273, 274]

Список використаних джерел: [255–274].

ВИСНОВКИ

У дисертації вирішено важливе науково-практичне завдання узагальнення та розвитку теоретичних положень, розроблення методичних підходів і практичних рекомендацій щодо забезпечення ефективності використання людського капіталу сільськогосподарських підприємств.

Основні результати дослідження:

1. Удосконалено понятійний базис теорії людського капіталу шляхом уточнення змісту понять «людський капітал сільського господарства», «соціальний капітал» і «трудова потенція», а також визначення їхнього взаємозв'язку. Особливістю цього підходу є трактування людського капіталу сільського господарства – як накопиченого людиною відповідного рівня знань, умінь, комунікацій, здоров'я та особливостей взаємодії з живою природою в процесі здійснення виробничої діяльності, які дозволяють їй самореалізуватись у суспільстві та мати відповідний рівень доходу, соціального капіталу – як особливого характеру відносин між людьми, який дає змогу через суспільні інститути використовувати їх особисті знання і вміння для економічного та соціального розвитку суспільства і трудового потенціалу – як потенційної можливості людей, використовуючи свої знання та вміння, долучатись до створення суспільної вартості. Взаємозв'язок цих понять проявляється в тому, що соціальний капітал визначає якість середовища для реалізації людського капіталу, а трудова потенція – рівень його залучення у виробничі процеси. Це дозволяє забезпечити більш глибоке розуміння механізмів розвитку людського капіталу та інтеграцію індивідуальних можливостей з метою досягнення стійкого економічного розвитку сільськогосподарських підприємств.

2. На сільських територіях проблема збереження та розвитку людського капіталу має ще більш гострий характер, ніж у цілому в державі. Це зумовлено десятиліттями негативних процесів щодо його скорочення та міграції

населення. Виділені особливості формування людського капіталу на сільських територіях, які пов'язані з меншими можливостями щодо отримання знань та медичних послуг, взаємодією людини з живою природою, сильнішим впливом неформальних інститутів, меншою соціальною мобільністю й нижчим рівнем мотивації до змін, меншим рівнем віддачі на інвестиції в людський капітал. Як головні напрями, спрямовані на збереження людського капіталу на сільських територіях, пропонується система заходів на рівні держави, на місцевому рівні та на рівні суб'єктів підприємницької діяльності.

3. Мотивація розглядається нами як система відносин між людиною та зовнішніми й внутрішніми інституціями, яка формує потребу підвищувати свої знання, вміння та навички для отримання більшого суспільного визнання. Проведений бібліометричний аналіз літературних джерел поняття «людський капітал-мотивація» та «людський капітал-цифровізація» дозволив розподілити пов'язані ключові слова за кластерами та проблемами. Це, своєю чергою, дає змогу зрозуміти, у зв'язку з якими проблемами та з якого погляду наукова спільнота сьогодні розглядає зазначені категорії.

4. Аналіз економічних умов формування людського капіталу в Україні дозволив виявити, що темпи зростання валового внутрішнього продукту в Україні у 1991–2023 рр. суттєво поступались іншими країнам. Наслідком військової агресії РФ стало скорочення ВВП України у 2022 р. порівняно з 2021 р. на 28,8 %. У сільському господарстві скорочення обсягів валової продукції в постійних цінах 2016 р. у 2022 р. становило 15,3 %. Урожайність зернових культур зменшилася з 59,3 ц/га у 2021 р. до 50,3 ц/га у 2022 р., соняшнику – відповідно з 25,6 до 22,4 ц/га. Також знизилися валові збори зернових культур – з 86 млн т у 2021 р. до 53,8 млн т у 2022 р.

5. Аналіз динаміки зміни чисельності населення за 1950–2023 рр. дав змогу встановити його зростання протягом 1950–1993 рр. з 37,1 до 52,4 млн осіб. Після цього почався процес скорочення населення, як наслідок, у 2021 р. його кількість дорівнювала 44,5 млн осіб. Початок військової агресії призвів до одночасного скорочення чисельності населення до 38 млн осіб у 2023 р. Однією

з причин тривалого скорочення населення є висока смертність чоловіків порівняно з жінками та менша тривалість їхнього життя. Проведене моделювання можливої смертності чоловіків вікової групи 15–50 років у разі розвитку ситуації за моделями, отриманими на прикладі Польщі, Словаччини та Румунії, дозволило встановити, що кількість смертей за 1990–2023 рр. могла скоротитися від 1692,7 до 2405,4 тис. осіб.

6. Серед економічних умов формування людського капіталу на сільських територіях ключовим фактором виступає величина доходів та витрат сільського населення. Установлено, що у 2021 р. середня величина доходу по всіх домогосподарствах у великих містах дорівнювала 144422 грн, водночас на сільських територіях – 118890 грн. Має місце також суттєва диференціація за рівнем споживання основних продуктів харчування та витрат за головними статтями залежно від величини доходів домогосподарств. Було проведено дослідження за критеріями доступу домогосподарств до мережі Інтернет. Визначено, що домогосподарства, як користуються доступом до мережі Інтернет, мають статистично надійні розбіжності порівняно з домогосподарствами, які не мають доступу до мережі Інтернет за величиною доходів та розміром і структурою витрат.

7. Головним індикатором інвестицій у людський капітал на підприємстві є рівень основної та додаткової заробітної плати працівників. За даними сільськогосподарських підприємств Харківської області встановлено позитивний вплив питомої ваги галузі тваринництва у структурі товарної продукції на зростання рівня витрат на заробітну плату на 100 га сільськогосподарських угідь. Водночас зростання рівня ефективності виробництв та величини витрат на оплату праці мало слабкий характер. Подібна ситуація має місце і при виробництві пшениці та кукурудзи на зерно.

8. Під час оцінювання залежності середньої заробітної плати від окремих показників діяльності сільськогосподарських підприємств виявлено залежність між рівнем оплати праці та рівнем винагородження персоналу. У групі з рівнем середньорічної заробітної плати до 120 тис. грн величина коефіцієнта

преміальності дорівнювала 15,5 %, у групі з рівнем заробітної плати 240 тис. грн – 70,0 %. Однак не було виявлено зв'язку між рівнем заробітної плати і показниками руху персоналу. Також констатується факт відсутності зв'язку між рівнем заробітної плати і рівнем ефективності виробництва. З метою запровадження дієвих механізмів мотивації персоналу пропонується система конкретних заходів спрямованих на вирішення виявлених проблем в сільськогосподарських підприємствах.

9. Проблема гендерної нерівності в оплаті праці є одним із суттєвих факторів формування загальної ефективності використання персоналу. Аналіз даних сільськогосподарських підприємств Харківської області виявив, що середня заробітна плата жінок була нижчою, ніж чоловіків. У групі з рівнем середньої заробітної плати до 120 тис. грн заробітна плата чоловіків становила 97,9 тис. грн, жінок – 87,5 тис. грн. У групі з рівнем заробітної плати понад 240 тис. грн заробітна плата чоловіків у середньому дорівнювала 302,4 тис. грн, жінок – 231,5 тис. грн, або 76,5 % до рівня чоловіків. Такі розбіжності мають статистично значущий характер. Установлено, що жінки частіше звільняються з підприємств, ніж чоловіки. Це, своєю чергою, порушує питання щодо соціального захисту жінок у сільськогосподарських підприємствах. Пропонується система заходів щодо підвищення ефективності використання людського капіталу через зменшення гендерних диспропорцій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Petty, W. (1690). *Political arithmetic, or a discourse concerning the extent and value of lands, people, buildings*. Cambridge: Cambridge University Press.
2. Smith, A. (1776/1937). *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*. New York, NY: The Modern Library.
3. Назаров, Н. К., & Семенов, А. О. (2024). Генезис концепцій людського капіталу в економічній теорії. *Бізнес Інформ*, 2, 314-323. doi:10.32983/2222-4459-2024-2-314-323
4. Spengler, J. J. (1977). Adam Smith on Human Capital. *The American Economic Review*, 67(1), 32-36. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/1815877>
5. Smith, V. L. (2024). Adam Smith, human betterment, and his erroneous identification with self-interested human action. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 113, 102292. doi:10.1016/j.socec.2024.102292
6. Mill, J. S. (1848/1926). *Principles of Political Economy, with Some of Their Applications to Social Philosophy*. London: Longmans, Green.
7. Fisher, I. (1922). *The Purchasing Power of Money, Its Determination and Relation to Credit, Interest and Crises*. New York: Macmillan.
8. Fisher, I. (1897). Senses of «Capital». *The Economic Journal*, 7(26), 199-213. doi:10.2307/2957240
9. Marshall, A. (1920). *Principles of Economics (Revised ed.)*. London: Macmillan. Retrieved from https://archive.org/details/principlesofecon0000alfr_t7r2/
10. Goldin, C. & Katz, L. F. (2023). The Economic History of American Inequality. *The Incubator of Human Capital: The NBER and the Rise of the Human Capital Paradigm*. NBER Chapters: National Bureau of Economic Research.
11. Solow, R. M. (1957). Technical Change and the Aggregate Production Function. *Review of Economics and Statistics*, 39, 312-320. doi:10.2307/1926047

12. Жуков, С. А., Зеліч, В. В., & Сойма, С. Ю. (2019). Людський капітал в економічній системі сучасного суспільства: механізм формування, інвестиції та перспективи розвитку в Україні. *Вісник економічної науки України*, 2(37), 105-109. doi:10.37405/1729-7206.2019.2(37).105-109
13. Михайлова, Л. І. (2003). *Економічні основи формування людського капіталу в АПК*. Суми: Довкілля.
14. Kuznets, S., & Jenks, E. (2011). National bureau of economic research studies in capital formation and financing. *Capital in the American Economy: Its Formation and Financing*. NBER Book Chapters: Princeton University Press. Retrieved from <http://www.nber.org/chapters/c1442>
15. Mayilyan, F., & Yedigaryan, K. (2022). The evolution of human capital theory. *Alternative quarterly academic journal*, 68-79. doi:10.55528/18292828-2022.4-68
16. Мельничук, Д. П. (2015). *Людський капітал: пріоритети модернізації суспільства у контексті поліпшення якості життя населення*. Житомир: Полісся.
17. Мазур, В. С. (2007). Ефективність людського капіталу. *Науковий вісник Полтавського університету споживчої кооперації України*, 2(22), 8-10.
18. Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/1818907>
19. Becker, G. S. (1964). *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. National Bureau of Economic Research, New York: Columbia University Press. doi:10.1017/S0770451800019370
20. Coff, R. W., & Kryscynski, D. (2011). Drilling for Micro-Foundations of Human Capital-Based Competitive Advantages. *Journal of Management*, 37(5), 1429-1443. doi:10.1177/0149206310397772
21. Crook, T., Todd, S., Combs, J., Woehr, D., & Ketchen, D. (2011). Does Human Capital Matter? A Meta-Analysis of the Relationship Between Human

Capital and Firm Performance. *The Journal of applied psychology*, 96(3), 443-456. doi:10.1037/a0022147.

22. Huselid, M., Jackson, S., & Schuler, R. (1997). Technical and Strategic Human Resource Management Effectiveness as Determinants of Firm Performance. *Academy of Management Journal*, 40(1), 171-188. doi:10.2307/257025.

23. Somaya, D., Williamson, I. O., & Lorinkova, N. (2008). Gone but not lost: The different performance impacts of employee mobility between cooperators versus competitors. *Academy of Management Journal*, 51(5), 936-953. doi:10.5465/AMJ.2008.34789660

24. Youndt, M. A., & Snell, S. A. (2004). Human Resource Configurations, Intellectual Capital, and Organizational Performance. *Journal of Managerial Issues*, 16(3), 337-360.

25. Goldin, C. (2016). Human Capital. In C. Diebolt & M. Hauptert (Ed.). *Handbook of Cliometrics* (pp. 55-86). Heidelberg, Germany: Springer Verlag.

26. Колот, А. М., Грішнова, О. А., Герасименко, О. О., Завіновська, Г. Т., Петрова, І. Л., Петюх, В. М., Поплавська, О. М., Цимбалюк, С. О., Щетініна, Л. В., Осовий, Г. В., Твердушка, Т. Б., Василик, А. В. (2009). *Економіка праці та соціально-трудова відносини*. Київ: КНЕУ.

27. Михайлова, Л. І. (2008). *Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах*. Київ: Центр учбової літератури.

28. Ben-Porath, Y. (1967). The Production of Human Capital and the Life Cycle of Earnings. *Journal of Political Economy*, 75(4), 352-365. doi:10.1086/259291

29. Лугова, В. М., & Маков, Б. П. (2024). Використання людського капіталу у післявоєнній відбудові України. *Український журнал прикладної економіки та техніки*, 9(4), 46-50. doi:10.36887/2415-8453-2024-4-7

30. Антонюк, В. П. (2021). Людський капітал як чинник інноваційного розвитку та об'єкт дослідження. *Управління економікою: теорія та практика*, 3-12. doi:10.37405/2221-1187.2021.3-12

31. Натрошвілі, С. Г., & Бабіна, Т. Г. (2017). Людський капітал як об'єкт наукового пізнання. *Modern Science – Moderni veda*, 7, 48-51. Взято з <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/8495>
32. Acemoglu, D., & Robinson, J. A. (2010). Why is Africa poor? *Economic History of Developing Regions*, 25(1), 21-50. doi:10.1080/20780389.2010.505010
33. Becker, G. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5), 9-49. doi:10.1086/258724
34. Любохинець, Л. С. (2013). Фактори підвищення конкурентоспроможності людського капіталу і персоналу підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*, 3(2), 101-104. Взято з http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vchnu_ekon_2013_3%282%29__23
35. Acemoglu, D., & Johnson, S. (2005). Unbundling Institutions. *Journal of Political Economy*, 113(5), 949-995. doi:10.1086/432166
36. Acemoglu, D., Johnson, S., & Robinson, J. (2005). Institutions as the fundamental Cause of Long-Run Growth. In P. Aghion & S. Durlauf (Ed.). *Handbook of Economic Growth* (pp. 385-472). North-Holland, Amsterdam.
37. Стрижак, О. О. (2012). Теорія людського капіталу: формування наукової концепції. *Економіка розвитку*, 1(61), 24-31. Взято з <https://www.researchgate.net/publication/348404640>
38. Риковська, О. В. (2015). Освіта дорослих як чинник розвитку людського капіталу: європейський досвід та українські тенденції. *Інвестиції: практика та досвід*, 22, 96-101. Взято з <http://www.investplan.com.ua/?op=1&z=4733&i=19>
39. Becker, G. S. (2003). *Human behavior: an economic approach*. State University Higher School of Economics.
40. Pil, F. K., & Leana, C. (2009). Applying organizational research to public school reform: the effects of teacher human and social capital on student performance. *Academy of Management Journal*, 52(6), 1101-1124. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/228388502>

41. Lindsay, C. M. (1971). Measuring human capital returns. *Journal of Political Economy*, 79(6), 1195-1215. doi:10.1086/259831.
42. Becker, G. S., Murphy, K. M., & Tamura, R. (1990). Human capital, fertility, and economic growth. *Journal of Political Economy*, 98(5(2)), 12-37. doi: 10.1086/261723.
43. Stantcheva, S. (2017). Optimal taxation and human capital policies over the life cycle. *Journal of Political Economy*, 125(6), 1931-1990. doi:10.1086/694291.
44. Acemoglu, D., Johnson, S. & Robinson, J. (2004). Institutions as the fundamental cause of long-run growth. *Documentos CEDE*, 2889, Retrieved from <https://EconPapers.repec.org/RePEc:col:000089:002889>
45. Шубравська, О. В. (Ред.). (2020). *Корпоратизація аграрного сектора економіки України*. НАН України. Взято з <http://ief.org.ua/docs/mg/329.pdf>
46. Туленков, М. В. (Ред.). (2010). *Ринок праці та зайнятість населення: проблеми теорії та виклики практики*. Київ: ІПК ДСЗУ.
47. Мельничук, Д. П. (2013). «Людський капітал»: теоретичні аспекти дослідження. *Демографія та соціальна економіка*, 2(20), 50-59.
48. Кім, М. Н. (2003). *Трудовий потенціал: формування, використання, управління*. Харків: ХНУ ім. Каразіна.
49. Джаїн, І. О. (2002). *Оцінка трудового потенціалу*. Суми: ІТД «Університетська книга».
50. Харабуга, С. В. (2018). Концепція управління трудовим потенціалом соціально-економічної системи. *Економіка і організація управління*, 3(31), doi:10.31558/2307-2318.2018.3.9
51. Ковальов, В. Н., Атаєва, О. А. (2012). Методи комплексного дослідження людського капіталу в структурі трудового потенціалу. *Формування ринкової економіки: спец. вип. «Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток»*, 1, 536-545.

52. Вуйченко, М. (2023). Обґрунтування необхідності регулювання соціально-трудових відносин в умовах війни. *Економіка. Управління. Інновації*, 2(33). doi:10.35433/ISSN2410-3748-2023-2(33)-1
53. Мельничук, Д. П. (2013). Форми людського капіталу: властивості та роль у забезпеченні сталого економічного розвитку. *Проблеми теорії та методології бухгалтерського обліку, контролю і аналізу*, 1(25), 181-195. Взято з <http://eztuir.ztu.edu.ua/123456789/2911>
54. Шульц, С. Л. (Ред.). (2021). *Чинники та наслідки ексклюзивності регулювання соціально-економічного розвитку регіону: науково-аналітична доповідь*. Львів: Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долишнього.
55. Грішнова, О. А. (2001). *Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки*. Київ: Знання.
56. Грішнова, О. А., & Брінцева, О. Г. (2018). Конкурентоспроможність вищої освіти і працівників: як створюється фіктивний людський капітал?. *Ринок праці та зайнятість населення*, 1. 15-20. Взято з http://nbuv.gov.ua/UJRN/rpzn_2018_1_5
57. Bell, D. (1976). The Coming of the Post-Industrial Society. *The Educational Forum*, 40(4), 574-579. doi:10.1080/00131727609336501
58. Ployhart, R. E., Nyberg, A. J., Reilly, G., & Maltarich, M. A. (2014). Human Capital Is Dead; Long Live Human Capital Resources! *Journal of Management*, 40(2), 371-398. doi:10.1177/0149206313512152
59. Ponomarenko, V., & Pysarchuk, O. (2024). Peculiarities of the impact of learning losses on the formation of human capital in Ukraine under martial law. *Economics of Development*, 23(1), 38-52. doi:10.57111/econ/1.2024.38.
60. Boikivska, G., Vynnychuk, R., Povstyn, O., Yurkevich, G., & Gontar, Z. (2021). Cognitive aspects in the process of human capital management in conditions of post-pandemic social constructivism. *Postmodern Openings*, 12(1), 296-307. doi:10.18662/po/12.1/261

61. Ployhart, R. E., Weekley, J. A., & Baughman, K. (2006). The structure and function of human capital emergence: A multilevel examination of the attraction-selection-attrition model. *Academy of Management Journal*, 49(4), 661-677. doi:10.5465/AMJ.2006.22083023.
62. Ployhart, R. E., Weekley, J. A., & Ramsey, J. (2009). The consequences of human resource stocks and flows: A longitudinal examination of unit service orientation and unit effectiveness. *Academy of Management Journal*, 52(5), 996-1015. doi:10.5465/AMJ.2009.44635041
63. Ployhart, R. E., & Moliterno, T. P. (2011). Emergence of the human capital resource: A multilevel model. *The Academy of Management Review*, 36(1), 127-150. doi:10.5465/AMR.2011.55662569
64. Декарт, Р. (1998). Міркування про метод. Метафізичні роздуми. Початки філософії. Луцьк: Вежа.
65. Шиян, В. Й., & Шиян, Д. В. Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 80-річчю заснування економічного факультету. *Важливі складові методології економічних досліджень. Ринкові трансформації та економічний механізм підвищення ефективності підприємств аграрного сектору*. (с. 364-369). Харків: ХНАУ.
66. Бажан, І. І. (2003). Показники оцінки трудового потенціалу. *Формування ринкових відносин в Україні*, 5(24). 87-92.
67. Харун, О. А. (2014). Оцінка трудового потенціалу промислового підприємства. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки*, 25. 92-97. Взято з http://nbuv.gov.ua/UJRN/Npkntu_e_2014_25_16
68. Шевченко, І. Ю. (2012). Аналіз методичних підходів до оцінки трудового потенціалу. *Проблеми і перспективи розвитку підприємництва*, 2, 23-29. Взято з http://nbuv.gov.ua/UJRN/piprp_2012_2_7
69. Шевченко, І. Ю., & Петрик, А. В. (2022). Інтегрально-матрична діагностика розвитку трудового потенціалу України. *Проблеми і перспективи*

розвитку підприємництва. *Збірник наукових праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету*, 28. 37-50. doi:10.30977/PPB.2226-8820.2022.28.37

70. *The human capital index 2020 update: Human capital in the time of COVID-19*. (2021). Washington: World Bank. doi:10.1596/978-1-4648-1552-2.

71. The Human Capital Index. UPDATE. Human Capital in the Time of COVID-19. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/456901600111156873/pdf/The-Human-Capital-Index-2020-Update-Human-Capital-in-the-Time-of-COVID-19.pdf>

72. Kendrick, J. W. (1976). *The Formation and Stocks of Total Capital*. National Bureau of Economic Research. Retrieved from <https://www.nber.org/system/files/chapters/c3803/c3803.pdf>

73. Houthakker, H. S. (1992). Review of The Total Incomes System of Accounts, by R. Eisner. *Journal of Political Economy*, 100(5), 1082–1086. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2138636>

74. Дем'яненко, А., & Семенов, А. (2024). Теоретико-методичні аспекти оцінювання людського капіталу. *Актуальні проблеми економіки*, 7(277), 215-222. doi:10.32752/1993-6788-2024-1-277-215-222

75. Kucher, A., & Kucher, L. (2024). Development of a sustainable circular agricultural economy: a bibliometric analysis. 24-50. doi:10.30525/978-9934-26-390-3-2.

76. Антонюк, В. П. (2022). Проблеми формування людського капіталу України в системі освіти та його ризики в реаліях війни. *Вісник економічної науки України*, 1(42). 161-170. doi:10.37405/1729-7206.2022.1(42).161-170

77. Fortin, N., & Lemieux, T. (2006). *Population aging and capital investment by youth*. Ottawa: Industry Canada.

78. Gordon, R. (2000). Does the «New Economy» Measure Up to the Great Inventions of the Past?. *Journal of Economic Perspectives*, 14(4), 49-74. doi:10.1257/jep.14.4.49

79. Чекаловська, Г., Івашків І. (2024). Освітня складова як основа ефективного розвитку людського капіталу в сільськогосподарських підприємствах. *Економічний аналіз*. 2024. 34. (4). 557-566. doi: <https://doi.org/10.35774/econa2024.04.557>
80. Ciccone, A., & Papaioannou, E. (2009). Human capital, the structure of production, and growth. *The Review of Economics and Statistics*, 91(1), 66-82. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/25651318>
81. Шульц, С. Л. (Ред). (2022). *Ексклюзивність регулювання соціально-економічного розвитку регіонів України: тенеза та напрями протидії*. Львів: Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього.
82. Knack, S., & Keefer, P. (1997). Does Social Capital Have an Economic Payoff? A Cross-Country Investigation. *The Quarterly Journal of Economics*, 112(4), 1251-1288. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2951271>
83. La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F., Shleifer, A., & Vishny, R. W. (1997). Trust in Large Organizations. *The American Economic Review*, 87(2), 333-338. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2950941>
84. Guiso, L., Sapienza, P. & Zingales, L. (2008). Social capital as good culture. *Journal of the European Economic Association*, 6, 295-320. doi:10.1162/JEEA.2008.6.2-3.295
85. Glaeser, E. L., Sacerdote, B., & Scheinkman, J. A. (1996). Crime and Social Interactions. *The Quarterly Journal of Economics*, 111(2), 507-548. doi:10.2307/2946686
86. Alesina, A., Giuliano, P. (2010). The power of the family. *Journal of Economic Growth*, 15, 93-125. doi:10.1007/s10887-010-9052-z
87. Gelauff, G. (2003). Social capital: an indispensable asset in the knowledge-based economy. *Paper for the workshop Social Capital and Economic Development on the occasion of the 75th anniversary of the University of Tilburg*. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/241371722>

88. Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. In J. Richardson (Ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (pp. 241-258). New York: Greenwood.
89. Coleman, J. S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 94(1), 95-120. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2780243>
90. Онищенко, В. П. (2023). Людський і соціальний капітал України в період її післявоєнного відновлення. *Економіка України*, 1(734), 03-19. doi:10.15407/economyukr.2023.01.003
91. Macinko, J. & Starfield, B. (2001). The Utility of Social Capital in Research on Health Determinants. *The Milbank quarterly*, 79(3). 387-427, doi:10.1111/1468-0009.00213.
92. Egamberdiev, B. (2024). Social capital effects on resilience to food insecurity: Evidence from Kyrgyzstan. *Journal of International Development*, 36(1), 435-450. doi:10.1002/jid.3826
93. Міщук, Г. Ю. (2020). *Інноваційні засади управління людськими ресурсами: можливості, виклики, пріоритети досягнення соціально-економічної безпеки*. Рівне: НУВГП.
94. Грицаєнко, М. І. (2017). Роль ВНЗ у формуванні соціального капіталу регіону. *Економіка і суспільство*, 8, 129-136. Взято з https://economyandsociety.in.ua/journals/8_ukr/22.pdf
95. Шпикуляк, О. Г., Мамчур, В. А. & Пехов В. А. (2015). Інституціональний капітал регулювання і соціальний-саморегулювання аграрного ринку: концептуально-методологічні аспекти аналізу. *Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики*, 4, 88-101.
96. Goldin, C. & Katz, L. (1998). Human Capital and Social Capital: The Rise of Secondary Schooling in America, 1910–1940. National Bureau of Economic Research, Inc, NBER Working Papers. 29. 10.1162/002219599551868.

97. Rudd, M. (2000). Live long and prosper: Collective action, social capital and social vision. *Ecological Economics*, 34(1), 131-144. doi:10.1016/S0921-8009(00)00152-X.
98. Hall, P. A. (1999). Social Capital in Britain. *British Journal of Political Science*, 29(3), 417-461. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/194145>
99. Длугопольський, О. В. (2012). Інституційний вимір розвитку соціального капіталу: теоретико-методичні та прикладні аспекти. *Економіка України*, 12, 17-29. Взято з http://nbuv.gov.ua/UJRN/EkUk_2012_12_3
100. Estrin, S., Mickiewicz, T., & Stephan, U. (2013). Entrepreneurship, Social Capital, and Institutions: Social and Commercial Entrepreneurship across Nations. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 37(3), 479-504. doi:10.1111/etap.12019
101. Mishchuk, H., Stofkova, J., Krol, V., Joshi, O., & Vasa, L. (2022). Social Capital Factors Fostering the Sustainable Competitiveness of Enterprises. *Sustainability*, 14(19), 11905. doi:10.3390/su141911905
102. Hurochkina, V., Telnov, A., Reshmidilova, S., Skorobogata, L., Bohatchyk, L., & Riabinina, N. (2021). Modeling Effectiveness of Financial Support for the Social Capital Development in Economic Emergence. *Wseas Transactions on Environment and Development*, 17, 262-270. doi:10.37394/232015.2021.17.27.
103. Valentinov, V. (2004). Toward a Social Capital Theory of Cooperative Organisation. *Journal of Cooperative Studies*, 37(3), 5-20. Retrieved from <https://ssrn.com/abstract=951928>
104. Saul, E., Tomasz, M. & Ute, S. (2016). Human capital in social and commercial entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 31(4), 449-467. doi:10.1016/j.jbusvent.2016.05.003.
105. Peters, T. (1990). The German economic miracle nobody knows. *Journal of Product Innovation Management*, 7(4) 16-23. doi:10.1016/0737-6782(90)90087-U
106. Статистичний щорічник України за 2022 рік. Взято з <http://surl.li/acerop>

107. World Population Prospects 2024: Summary of Results. Retrieved from <https://www.un.org/development/desa/pd/world-population-prospects-2024>
108. Barro, R. J. (2001). Human Capital and Growth. *The American Economic Review*, 91(2), 12-17. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2677725>
109. Юрчишин, В. В. (2009). *Аграрна політика в Україні на зламах політичних епох*. Київ: Наук. Думка.
110. Zaika, S., & Gridin, O. (2019). Human capital development in the agricultural economy sector. *Technology Audit and Production Reserves*, 1(4(51)), 30-36. doi:10.15587/2312-8372.2020.194444
111. Лабанова, Е. М. (Ред.). (2014). Соціально-економічний потенціал сталого розвитку України та її регіонів. Київ: ДУ ІЕПСР.
112. Шульц, С. Л. (Ред.). (2022). *Продуктивна спроможність економіки регіонів: теоретико-методологічні та прикладні аспекти*. Львів: Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долішнього.
113. Васильєва, О. О. (2016). Людський капітал в агропромисловому комплексі. *Причорноморські економічні студії*, 11, 7-11. Взято з http://nbuv.gov.ua/UJRN/bses_2016_11_3
114. Davis, K., Gammelgaard, J., Preissing, J., Gilbert, R. & Ngwenya, H. (2021). *Investing in Farmers: Agriculture Human Capital Investment Strategies*. Rome: FAO. doi:10.4060/cb7134en
115. Зінчук, Т., Ковальчук, О., & Усюк, Т. (2024). Модернізаційна парадигма європейської політики сільського розвитку: інституційний підхід, виклики, перспективи. *Економіка України*, 8(753), 51-76. doi:10.15407/economyukr.2024.08.051
116. Дяконенко, О. І. (2016). Вплив на сільське розселення зрушень у продуктивності сільської економіки. *Демографія та соціальна економіка*, 2(27), 76-88. doi:10.15407/dse2016.02.076

117. Ilnitsky, A., & Chikurova, A. (2015). Diversification as a tool of anti-crisis strategy of development of rural territories in Ukraine. *Baltic Journal of Economic Studies*, 1(2), 51-55. doi:10.30525/2256-0742/2015-1-2-51-55
118. Грицаєнко, М. І. (2020). Соціальний капітал аграрної сфери: теоретичний концепт оцінки засад формування і функціонування. *Економіка АПК*, 27(10), 87-98. doi:10.32317/2221-1055.202010087
119. Мармуть, Л. О. & Романюк, І. А. (2018). Удосконалення структури ринку праці сільських територій шляхом розвитку підприємств сільського зеленого туризму. *Економічний вісник університету*, 38, 70-77. doi:10.31470/2306-546X-2018-38-70-77
120. Краєвська, Г. О. (2015). Зайнятість в сільських поселеннях України: проблеми та напрями їх вирішення. *Демографія та соціальна економіка*, 3(25), 209-219. doi:10.15407/dse2015.03.015
121. Шебанін, В. С., & Кормишкін, Ю. А. (2020). Диверсифікація використання трудового потенціалу сільських територій. *Економіка АПК*, 27(8), 6-12. doi:10.32317/2221-1055.202008006
122. Мельничук, Д. П., Войналович, І. А., Леган, І. М., & Тростенюк, Т. М. (2020). Збереження людського капіталу як пріоритет функціонування системи соціального захисту та соціального забезпечення у добу глобальних економічних трансформацій. *Економіка, управління та адміністрування*, 1(91), 43-47. doi:10.26642/ema-2020-1(91)-43-47
123. Стожок, Л. (2024). Соціально-економічне підґрунтя соціальної вразливості працездатного населення. *Економіка України*, 67(9(754)), 64-94. doi:10.15407/economyukr.2024.09.064
124. Гадзало, Я. М., & Лузан, Ю. Я. (2020). Удосконалення державного управління розвитком аграрного сектору економіки та сільських територій України. *Економіка АПК*, 27(11), 6-18. doi:10.32317/2221-1055.202011006

125. Горемикіна, Ю. (2024). Глобальні виклики для систем соціальної підтримки: сутність, компонентні ознаки та особливості. *Демографія та соціальна економіка*, 57(3), 101-121. doi:10.15407/dse2024.03.101
126. Tvaronaviciene, M., Mazur, N., Mishchuk, H., & Bilan, Yu. (2022). Quality of life of the youth: assessment methodology development and empirical study in human capital management. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 35(3), 1088-1105. doi:10.1080/1331677X.2021.1956361
127. Бородіна, О. М. (Ред.). (2020.). *Інклюзивний сільський розвиток в Україні*. Київ: Інститут економіки та прогнозування. Взято з <http://ief.org.ua/docs/mg/330.pdf>
128. Шубравська, О. В., & Прокопенко, К. О. (2023). Ризики та індикатори стійкості сільгоспвиробництва України в умовах зміни клімату. *Економіка України*, 66(12(745)), 41-67. doi:10.15407/economyukr.2023.12.041
129. Бородіна, О. М., & Прокопа, І. В. (2023). Соціоекономічна складова розвитку сільського господарства і села на засадах агроекології: науково-прикладні аспекти. *Економіка України*, 66(5(738)), 82-96. doi:10.15407/economyukr.2023.05.082
130. Yildiz, T., Arslan, U., & Celikoz Saglam, Yu. (2022). The relationship between human capital and environmental destruction: the case of European countries. *Agricultural and Resource Economics*, 8(1), 187-203. doi:10.51599/are.2022.08.01.10
131. Рябоконь, В. П., Шпикуляк, О. Г., & Пехов, В. А. (2015). Соціальний капітал як інституційна детермінанта розвитку сільських територій та аграрного підприємництва. *Економіка. Фінанси. Менеджмент: актуальні питання науки і практики*, 1, 83-93.
132. Бородіна, О. М., Прокопа, І. В., & Фраєр, О. В. (2021). Оцінка інклюзивності сільських спільнот у складі територіальних громад: кейс Локачинської ТГ. *Український соціум*, 4(79), 85-96. doi:10.15407/socium2021.04.085

133. Воробйова, Н., Гаврилюк, С., & Литвинова, Т. (2023). Деякі аспекти інклюзивного розвитку економіки України. *Вчені записки Університету «КРОК»*, 1(69), 29-37. doi:10.31732/2663-2209-2022-69-29-37
134. Риковська, О., & Михайленко, О. (2022). Економічні детермінанти інклюзивного сільського розвитку. *Scientific Collection «InterConf»*, 136, 62–69. Взято з <https://archive.interconf.center/index.php/conference-proceeding/article/view/1894>
135. Malik, M., & Zaburanna, L. (2017). Rural development in the context of decentralisation. *Ekonomika APK*, 24(7), 5-14.
136. Якуба, К. І. (2007). Трудовий потенціал сільських територій. *Вісник аграрної науки*, 6, 72-75.
137. Всеукраїнський фестиваль «Відродження українського села, його духовності і культури» в Чернігівській області. Взято з <https://www.uacouncil.org/uk/post/v-cernigivskij-oblasti-vidbuvsja-v-vseukrainskij-festival-vidrozdenna-ukrainskogo-sela-jogo-duhovnosti-i-kulturi>
138. Shpykuliak, O., Ihnatenko, M., & Shvets, A. (2021). Conceptual assessment of the implementation of the principles of inclusive rural areas development with the participation of agroholding integrated formations. *Ekonomika APK*, 317(3), 97-111. doi:10.32317/2221-1055.202103097
139. Mykhailova, L. (2020). Management of human capital development in ensuring rural population quality of life. *Ekonomika APK*, 27(5), 66-76. doi:10.32317/2221-1055.202005066
140. Когатько, Ю., & Полякова, С. (2024). Вплив «сільських» поведінкових стратегій населення України на якість життя в умовах війни. *Демографія та соціальна економіка*, 55(1), 78-93. doi:10.15407/dse2024.01.078
141. *From Third World to first: the Singapore story, 1965-2000*. (2000). Singapore: Straits Times Press.

142. Грідін, О., Заїка, С., & Заїка, О. (2022). Актуальні аспекти та перспективні напрями удосконалення систем мотивації персоналу. *Економіка та суспільство*, 42. doi:10.32782/2524-0072/2022-42-37
143. Вітвіцький, В. В., & Мамчур, В. А. Оцінка мотиваційних чинників у розвитку аграрного підприємництва. *Економіка АПК*, 4, 76 - 87. doi:10.32317/2221-1055.202104076
144. Acemoglu, D. (2003). Cross-country Inequality Trends. *The Economic Journal*, 113(485), 121-149. doi:10.1111/1468-0297.00100
145. Михайлова, Л. І., & Харченко, Т. М. (2016). Особливості мотивації до праці в сільськогосподарських підприємствах. *Економіка АПК*, 5. 87-92. Взято з http://nbuv.gov.ua/UJRN/E_apk_2016_5_14
146. Колот, А. М., & Цимбалюк, С. О. (2011). *Мотивація персоналу: підручник*. Київ. КНЕУ.
147. Вуйченко, М., & Шатохін, А. (2022). Мотивація праці як засіб управління соціально-трудовими відносинами в аграрних підприємств. *Grail of Science*, 14-15, 137-139. doi:10.36074/grail-of-science.27.05.2022.021
148. Заставнюк, Л. І. & Липовецька, Т. Р. (2019). Проблематика системи мотивації персоналу в сучасному менеджменті підприємства. *Приазовський економічний вісник*, 3(14), 166-172. Взято з http://pev.kpu.zp.ua/journals/2019/3_14_uk/30.pdf
149. Gagne, M. (2009). A model of knowledge-sharing motivation. *Human Resource Management*, 48(4), 571-589. doi:10.1002/hrm.20298
150. Chang, C.-H. (Daisy), Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., & Tan, J. A. (2012). Core Self-Evaluations: A Review and Evaluation of the Literature. *Journal of Management*, 38(1), 81-128. doi:10.1177/0149206311419661
151. Kotera, Y., Van Laethem, M. & Ohshima, R. (2020). Cross-cultural comparison of mental health between Japanese and Dutch workers: Relationships with mental health shame, selfcompassion, work engagement and motivation. *Cross*

Cultural & Strategic Management. 27 (3), 511-530. doi:10.1108/CCSM-02-2020-0055

152. Матіянова, М. П., & Гончаренко, К. М. (2011). Мотивація персоналу підприємства. *Бізнес Інформ*, 7(2), 151-152.

153. Barba-Sanchez, V., Atienza-Sahuquillo, C. (2017). Entrepreneurial motivation and self-employment: evidence from expectancy theory. *Int Entrep Manag J*, 13, 1097-1115. doi:10.1007/s11365-017-0441-z

154. Berger, J., Harbring, C., & Sliwka, D. (2010). Performance appraisals and the impact of forced distribution: An experimental investigation. *IZA Discussion Papers*, 5020, Retrieved from <https://hdl.handle.net/10419/36830>

155. Martin, A. J. (2004). The Role of Positive Psychology in Enhancing Satisfaction, Motivation, and Productivity in the Workplace. *Journal of Organizational Behavior Management*, 24 (1-2), 113-133. doi:10.1300/J075v24n01_07

156. Ognjanovic, J., & Slavkovic, M., & Bugarcic, M. (2023). Managing employee performance in the agricultural sector: importance of human capital development. *Ekonomika poljoprivrede*, 70, 237-252. doi:10.59267/ekoPolj2301237O.

157. Українська, Л. О. (2021). Творча модифікація людського капіталу постіндустріальної корпорації. *Наука та прогрес транспорту. Вісник Дніпропетровського національного університету залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна*, 6(89), 233-242.

158. Mykhailichenko, M., Lozhachevska, O., Smagin, V., Krasnoshtan, O., Zos-Kior, M., & Hnatenko, I. (2021). Competitive strategies of personnel management in business processes of agricultural enterprises focused on digitalization. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, 43(3), 403-414. doi:10.15544/mts.2021.37.

159. Machlup, F. (1962). *The Production and Distribution of Knowledge in the United States*. United States of America: Princeton University Press.

160. Porat, M. U. & Rubin, M. R. (1977). The Information Economy (9 volumes). Office of Telecommunications Special Publication (pp. 77-12). Washington: US Department of Commerce. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=ED142205>

161. Douglas, D. (1984). Heckathorn Mathematical theory construction in sociology: Analytic power, scope, and descriptive accuracy as tradeoffs. *The Journal of Mathematical Sociology*, 10(3-4), 295-323. doi:10.1080/0022250X.1984.9989973

162. Грішнова, О. А., & Азьмук, Н. А. (2014). Розвиток людського капіталу і трансформація форм зайнятості: взаємовплив і взаємообумовленість *Демографія та соціальна економіка*, 1(21), 85-96.

163. Becker, G. (2002). The age of human capital. In E. P. Lazear (Ed.), *Education in the Twenty-First Century* (pp. 3-8). Hoover Institution Press.

164. Назарова, Г. В. & Руденко, В. О. (2022). Соціоекономіка та менеджмент: стан, тенденції, управлінські рішення. *Людський капітал як об'єкт впливу цифрової економіки*. (ч. 2. с. 141-144.) Київ: КНЕУ, 2022.

165. Бойківська Г., & Гончар, С. (2024). Дослідження проблем забезпечення сталого розвитку сільських територій. *Наукові інновації та передові технології (Серія «Управління та адміністрування». Серія «Право». Серія «Економіка». Серія «Психологія». Серія «Педагогіка»)*, 9(37). С. 147–157. doi:10.52058/2786-5274-2024-9(37)-147-157

166. Пономаренко, В. С., Малярець, Л. М., Внукова, Н. М., Ястремська, О. М., Лебедев, С. С., Норік, Л. О., Бараннік, І. О., Денисова, Т. В. (2024). Інноваційний розвиток діяльності суб'єктів господарювання в умовах воєнного та повоєнного стану: теорія, практика, аналітика. За заг. ред. В. С. Пономаренка. Лебедев, С. С. *Людський капітал як підґрунтя інноваційного розвитку підприємства: системний підхід*. (с. 87-126.). Харків: ХНЕУ ім. С. Кузнеця.

167. Katz, L. F., & Krueger, A. B. (2019). The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015. *ILR Review*, 72(2), 382-416. doi:10.1177/0019793918820008
168. DiMaggio, P., Hargittai, E., Neuman, W. R., & Robinson, J. P. (2001). Social Implications of the Internet. *Annual Review of Sociology*, 27(1), 307-336. Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/2678624>
169. Ollier-Malaterre, A., Jacobs, J. A., & Rothbard, N. P. (2019). Technology, Work, and Family: Digital Cultural Capital and Boundary Management. *Annual Review of Sociology*, 45(1), 425-447. doi:10.1146/annurev-soc-073018-022433
170. Schor, J. B., & Vallas, S. P. (2021). The Sharing Economy: Rhetoric and Reality. *Annual Review of Sociology*, 47(1). 369-389. doi:10.1146/annurev-soc-082620-031411
171. Finefter-Rosenbluh, I. & Perrotta, C. (2022). How do teachers enact assessment policies as they navigate critical ethical incidents in digital spaces? *British Journal of Sociology of Education*, 44 (2), 220-238. doi:10.1080/01425692.2022.2145934
172. Ronkowitz, K., & Ronkowitz, L. C. (2021). Online Education in a Pandemic: Stress Test or Fortuitous Disruption?. *Am. J. Econ. Sociol*, 80(1), 187-203. doi:10.1111/ajes.12377
173. Banfield, M. A. (2021). Shared-Cost-Profit Model of Teaching Materials for Higher Education. *Am. J. Econ. Sociol*, 80(1), 231-252. doi:10.1111/ajes.12374
174. Lowery, R. H. (2021). Biblical Sabbath as Critical Response in an Era of Global Pandemic and Climate Change. *Am. J. Econ. Sociol*, 80(5), 1345-1380. doi:10.1111/ajes.12444
175. Small, M. L. (2022). Ethnography Upgraded. *Qual Sociol*, 45, 477-482. doi:10.1007/s11133-022-09519-1
176. Edelmann, A., Wolff, T., Montagne, D., & Bail, C. (2020). Computational Social Science and Sociology. *Annual Review of Sociology*, 46(1), 61-81. doi:10.1146/annurev-soc-121919-054621

177. Стрижак, О. (2022). Особливості взаємозв'язку рівня розвитку людського капіталу й цифрових технологій у контексті формування суспільства 5.0. *Agricultural and Resource Economics*, 8(3), 224-243. doi:10.51599/are.2022.08.03.11

178. Севрюкова, Є. О. (2022). Фактори формування та особливості інвестування людського капіталу. *«Соціоекономіка та менеджмент: стан, тенденції, управлінські рішення»* (с. 200-202). Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана.

179. Севрюкова, Є. О. (2023). Економічні умови формування людського капіталу на сільських територіях. *«Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я»* (с. 787). Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут».

180. Шиян, Д. В., & Севрюкова, Є. О. (2024). Дія мотиваційного механізму в сільському господарстві в умовах військового стану. *«Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики»* (с. 688-692). *Особистий внесок автора: здійснено бібліометричний аналіз наукових публікацій з ключовим словом «мотивація» за економічною тематикою.* Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця.

181. Шиян, Д., Шиян, Н., Севрюкова, Є., & Руденко, В. (2024). Вплив цифрових технологій на рівень і якість життя населення в Україні. *Journal of Innovations and Sustainability*, 8(3), 06. doi:10.51599/is.2024.08.03.06.

182. Валовий внутрішній продукт (1990-2023). URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/>

183. Зростання ВВП України в жовтні сповільнилося втричі порівняно з вереснем. URL: <https://forbes.ua/news/zrostannya-vvp-ukraini-u-zhovtni-spovilnilosya-vtrichi-porivnyano-z-veresnem-18112024-24851>

184. Геець, В. (2024). Суперечності та перспективи економічного зростання на інноваційній основі в Україні. *Економіка України*. 67. 11(756). 03-28. <https://doi.org/10.15407/economyukr.2024.11.003>

185. Abu-Bader, S., & Abu-Qarn, A. S. (2003). Government expenditures, military spending and economic growth: Causality evidence from Egypt, Israel, and Syria. *Journal of Policy Modeling*, 25(6-7), 567-583. [https://doi.org/10.1016/S0161-8938\(03\)00057-7](https://doi.org/10.1016/S0161-8938(03)00057-7)
186. NAAG Chapter 1: GDP. URL: <http://surl.li/unhdvy>
187. Pugachov, M., Shpykuliak, O., Zhuk, V., Bezdushna, Yu., & Ksenofontova, K. (2024). Development of the entrepreneurial ecosystem for the agricultural sector in Ukraine during wartime. *Ekonomika APK*, 31(5), 59-75. doi: 10.32317/ekon. apk/5.2024.59.
188. Semenenko, O., Dobrovolskyi, U., Vasylenko, S., Yarmolchuk, M., & Tarhonskyi, V. (2024). Risks of managing financial resources of the agricultural sector of Ukraine in the zone of military conflict: Challenges, threats, ways of counteraction. *Ekonomika APK*, 31(3), 65-75. doi: 10.32317/2221-1055.2024030.75.
189. Shebanin, V., Shebanina, O., & Kormyshkin, Iu. (2024). Implementation of circular economy principles to promote the development of rural areas. *Ekonomika APK*, 31(2), 51-59. doi: 10.32317/2221-1055.202402051.
190. Сільське господарство України. URL: <http://surl.li/zwjохр>
191. Джаман В. О., Джаман Я. В. Географія міграцій населення України: наслідки російської агресії. *Укр. геогр. журнал*, No 1, 2024. С. 40–48. DOI: <https://doi.org/10.15407/ugz2024.01.040>
192. Майданік, І. (2024). Деякі регіональні особливості вимушеної міграції з України: столиця та інші регіони. *Демографія та соціальна економіка*, 56(2), 44–61. <https://doi.org/10.15407/dse2024.02.044>
193. Про затвердження методологічних рекомендацій з питань статистики населення. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/FIN36826>
194. Вплив війни на чисельність населення України: депопуляція та міграція. URL: <https://espresso.tv/suspilstvo-vpliv-viyni-na-chiselnist-naselennya-ukraini-depopulyatsiya-ta-migratsiya>

195. В липні цього року чисельність населення України склала 35,8 млн людей, - уряд. URL: <http://surl.li/mzmzfm>
196. Data for the SDGs. URL: <https://www.un.org/en/desa/key-topics/data-sdgs>
197. United Nations (2024). *World Population Prospects 2024: Summary of Results*. UN DESA/POP/2024/TR/NO. 9. New York: United Nations.
198. Аксьонова, С. . (2022). Компенсаційний приріст народжуваності в Україні: очікування, чинники, перепони. *Демографія та соціальна економіка*, 50(4), 3–22. <https://doi.org/10.15407/dse2022.04.003>
199. Pruchno, R., Wilson-Genderson, M., Heid, A. R., & Cartwright, F. P. (2021). Effects of peri-traumatic stress experienced during Hurricane Sandy on functional limitation trajectories for older men and women. *Social science & medicine* (1982), 281, 114097. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.114097>
200. Як переконати людей народжувати більше дітей. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-57144810>
201. Krimer, B. (2021). Особливості сімейної політики у великих містах в умовах демографічного переходу. *Демографія та соціальна економіка*, 43(1), 19–37. <https://doi.org/10.15407/dse2021.01.019>
202. Яке співвідношення пенсіонерів і працюючих в Україні сьогодні. URL: <http://businessua.com/robota/94456yake-spivvidnoshennya-pensioneriv-i-pracyuyuchih-v-ukraini-sogodni.html>
203. Human Development Report 2023-24: Breaking the gridlock: Reimagining cooperation in a polarized world. New York. Retrieved from <https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2023-24>
204. Alkire, S. & Jahan, S. (2018). The New Global MPI 2018: Aligning with the Sustainable Development Goals. New York. Retrieved from <https://hdr.undp.org/content/new-global-mpi-2018-aligning-sustainable-development-goals>

205. Sidenko, S. (2024). Current Trends of Human Capital Development in the Global Environment. *Demography and Social Economy*, 56(2), 25-43. doi:10.15407/dse2024.02.025
206. Documentation and downloads. Retrieved from <https://hdr.undp.org/data-center/documentation-and-downloads>
207. Лугова, В. М., & Маков, Б. П. (2024). Використання людського капіталу у післявоєнній відбудові України. *Український журнал прикладної економіки та техніки*, 9(4), 46-50. doi:10.36887/2415-8453-2024-4-7
208. Юрчишин В.В. Аграрна політика а Україні на зламаха політичних епох. Київ: Наукова думка. 2009. 368 с
209. Талавиря, М. П. Розвиток сільських територій на засадах сталості. *Науковий вісник Ужгородського університету: Серія: Економіка*. 2016. Вип.1(47). Т.2. С. 146–150.
210. Томашук І., Хаєцька О. Вплив аграрного сектору економіки на сталий розвиток сільських територій. *Економіка та суспільство* 2022. 40. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-40-1>
211. Шебештень, Є. Components of the development of rural areas. *Scientific Notes of Lviv University of Business and Law*. 2022. 35. С. 82-87. Retrieved from <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/686>
212. Olivia Wilson, Bernd Klages (2001). Farm restructuring in the ex-GDR: towards a new farm model?, *Journal of Rural Studies*, Volume 17, Issue 3, 2001, Pages 277-291. [https://doi.org/10.1016/S0743-0167\(01\)00011-0](https://doi.org/10.1016/S0743-0167(01)00011-0).
213. Шпикуляк, О. (2024). Розвиток форм організації господарювання для ефективної зайнятості на селі на засадах європейського зеленого курсу. *Цифрова економіка та економічна безпека*, (5 (14), 177-185. <https://doi.org/10.32782/dees.14-28>
214. Дюк А. А. Організаційно-економічна соціалізація підприємництва на селі в умовах трансформації господарювання. *Економіка АПК*. 2020. № 5. С. 108 -117. <https://doi.org/10.32317/2221-1055.202005108>

215. Malik, M., Shpykuliak, O., & Mamchur, V. (2018). Institutional formalization for development of family farms in Ukraine. *Ekonomika APK*, 25(10), 72-85. <https://doi.org/10.32317/2221-1055.201810072>

216. Сідельнікова І. В. Аграрне підприємництво як важливий фактор соціо-еколого-економічного розвитку сільських регіонів. Проблеми та перспективи розвитку підприємництва : матеріали XV Міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 26 листоп. 2021 р. Харків, 2021. С. 68–70.

217. Івашків І. М., Чекаловська Г. З. (2023). Зайнятість населення в сільській місцевості як чинник ефективного розвитку людського капіталу сільськогосподарських підприємств. *Економічний аналіз..* Том 33. № 4. 334-343. DOI: <https://doi.org/10.35774/econa2023.04.334>

218. Бардаш, С., & Черниш, Д. (2023). Сутність екологічного туризму та його зміни в умовах сталого розвитку. *Scientific Collection «InterConf»*, (152), 482–488.

219. Kulish, I. M. (2013). Ecological tourism as a factor in the development of rural areas of Ukraine. *Ekonomika APK*, 20(2), 80-85.

220. Катренчук Г.Г. Споживча поведінка та добробут домогосподарств в Україні. *Вісник ОНУ Імені І. І. Мечникова*. 2017. Т. 22. Вип. 2(55). С. 12-17. 254 с.

221. Жаховська В. (2019). Сучасні тенденції соціального захисту та пенсійного забезпечення сільського населення в Україні. Демографія та соціальна економіка, 4(38), 130-141. <https://doi.org/10.15407/dse2019.04.130>.

222. Butko, M.P., Kolosha, V.P., Murasko, M.I., & Rasskazov, O.I. (2021). Institutional criteria of modern influence agricultural formations of Ukraine on the level of development of rural areas. *Ekonomika APK*, 12, 15-25. doi: 10.32317/2221-1055.202112015.

223. Riabokon, V. (2021). Rural social development in the conditions of government decentralization. *Ekonomika APK*, 323(9), 6-18. doi: 10.32317/2221-1055.202109006.

224. Luo, C., Li, S., Sicular, T. (2020). The long-term evolution of national income inequality and rural poverty in China. *China Economic Review*, 62, doi: 10.1016/j.chieco.2020.101465.
225. Mat, S.H.C., Jalil, A.Z.A., & Harun, M. (2012). Does non-farm income improve the poverty and income inequality among agricultural household in rural Kedah? *Procedia Economics and Finance*, 1, 269-275. doi: 10.1016/s2212-5671(12)00031-7.
226. Neme Castillo, O., & Chiatchoua, C. (2022). US multinational enterprises: Effects on poverty in developing countries. *Research in Globalization*, 5, article number 100090. doi: 10.1016/j.resglo.2022.100090.
227. Анонімні мікродані по особах, які входять до складу домогосподарства. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
228. Pozniak, O.V. (2020). Population of Kyiv: Estimation of the actual number and migration prospects. *Demography and Social Economy*, 2(40), 21-34. doi: 10.15407/dse2020.02.021.
229. Малиновська О.А. (2018). Міграційна політика: теоретичні підходи та напрями наукового аналізу. *Демографія та соціальна економіка*, 2(33), 27-37. doi: 10.15407/dse2018.02.27.
230. Sydorchuk, A., Kirylenko, O., Koval, S., & Sydor, I. (2022). Analysis of costs as a component of the assessment of the financial state of households. *Financial and Credit Activity Problems of Theory and Practice*, 3(44), 82-91. doi: [10.55643/fcaptp.3.44.2022.3786](https://doi.org/10.55643/fcaptp.3.44.2022.3786).
231. Larsen, E.R. (2014). The Engel curve of owner-occupied housing consumption. *Journal of Applied Economics*, 17(2), 325-352. doi: [10.1016/s1514-0326\(14\)60015-5](https://doi.org/10.1016/s1514-0326(14)60015-5).
232. Тоцька Катерина. Скільки витрачають на їжу мешканці різних країн світу. URL: <https://investory.news/skilki-vitrachayut-na-izhu-meshkanci-riznix-krain-svitu/>

233. Назарова О., Чуприна О., Чатченко Т. Доходи та витрати населення: аналітично-статистичний аспект. *Економіка та суспільство*. 2021. 31. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2021-31-17>

234. Кисельов К. Ю. Статистичний аналіз споживання продуктів харчування населенням України. *Науковий вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія "Економічна"*. 2014. Вип. 87, № 1096. С. 95-100.

235. Kolot A., Kozmenko S., Herasymenko O., Streimikiene D. Development of a Decent work Institute as a Social Quality Imperative: Lessons for Ukraine. *Economics & Sociology*. 2020. Vol. 13, no. 2. P. 70–85.

236. Vishnevsky, V. P., Harkushenko, O. M., Zanizdra, M. Yu., and Kniaziev, S. I. Digital and Green Economy: Common Grounds and Contradictions. *Sci. innov.* 2021. V. 17, no. 3. P. 14—27. <https://doi.org/10.15407/scine17.03.014>.

237. Bilevičienė T., Bilevičiūtė, E., Paražinskaitė, G. Innovative Trends in Human Resources Management. *Economics and Sociology*. 2015. Vol. 8, No 4, pp. 94-109. DOI: 10.14254/2071-789X.2015/8-4/7.

238. Lysenko O.S., Shyian N.I. Analysis of the Internal Environment as a precondition of Enterprise Human Management System Design. *Теоретичні та практичні дослідження молодих вчених : XVII Міжнародна науково-практична конференція магістрантів та аспірантів (28–30 листопада 2023 року): матеріали конференції / за ред. проф. Є.І. Сокола. Харків : НТУ «ХПІ», 2023. С. 239-240.*

239. Paskevicius, A., & Keliuotyte-Staniuleniene, G. The evaluation of the impact of financial technologies innovations on CEECs capital markets. *Marketing and Management of Innovations*. 2018. No. 3. P. 241-252. <https://doi.org/10.21272/mmi.2018.3-21>.

240. Pakhnenko, O., Rubanov, P., Hacar, D., Yatsenko, V. Digitalization of financial services in European countries: evaluation and comparative analysis. *Journal of International Studies*. 2021. Vol. 14(2). P. 267-282. doi:10.14254/2071-8330.2021/14-2/17.

241. Formankova S., Trenz O., Faldik O., Kolomaznik J., Vanek P. The future of investing-sustainable and responsible investing. *Marketing and Management of Innovations*. 2018. Vol. 2. P. 94-102. doi.org/10.21272/mmi.2018.2-08.

242. Шиян Д. В., Шиян Н. І., Севрюкова Є. О. Методичні підходи до оцінки впливу рівня доступності мережі інтернет на якість життя населення України. XII Міжнародна науково-практична конференція «Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики», Одеський національний економічний університет, 2023, 8 вересня. Одеса: ОНЕУ, 2023. С. 189-191.

243. Opendata. статистичні дані нмт/основної сесії зно. URL: <https://zno.testportal.com.ua/opendata>

244. Shyian, D., Litovchenko, I., & Sevriukova, Ye. (2023). Peculiarities of the formation of human capital in rural areas in the pre-war period. *Economics of Development*, 22(3), 32-41. (1.06/0.35 друк. арк.). doi:10.57111/econ/3.2023.42

245. Шиян, Д. В., Котельникова, Ю. М., & Севрюкова, Є. О. (2020). Фактори формування рівня оплати праці у сільськогосподарських підприємствах. *Український журнал прикладної економіки*, 5(3), 192-200. (0.95/0.31 друк. арк.). doi:10.36887/2415-8453-2020-3-21

246. Шиян, Д. В., Євдокімова, М.О., & Севрюкова, Є. О. (2022). Цифрові технології як фактор формування людського капіталу в Україні. *Економіка та управління АПК*, 2, 80-86. doi:10.33245/2310-9262-2022-177-2-80-86

247. Севрюкова, Є. (2024). Особливості формування людського капіталу домогосподарств на сільських територіях. *Journal of Innovations and Sustainability*, 8(2), 08. doi:10.51599/is.2024.08.02.08.

248. Шиян, Д. В., & Севрюкова, Є. О. (2021). Рівень освіти як фактор формування людського капіталу сільськогосподарських підприємств. «Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки і практики» (с. 23-27). Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця.

249. Шиян, Д. В., & Севрюкова, Є. О. (2022). Особливості формування споживчого попиту на продукти харчування у сільських домогосподарств.

«Управління розвитком соціально-економічних систем» (с. 41-43). Державний біотехнологічний університет.

250. Шиян, Д. В., & Севрюкова, Є. О. (2022). Вплив рівня самооцінки домогосподарствами своїх доходів на формування споживчого попиту. *«Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики»* (76-84). Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця.

251. Шиян, Д. В., & Севрюкова, Є. О. (2022). Особливості формування доходів та споживчого попиту у домогосподарств на сільських територіях. *«Наукове забезпечення міжнародних економічних відносин та соціально-економічного розвитку в аграрній та суміжних сферах в умовах глобалізації та військового стану в Україні»* (с. 74-79). Полтавський державний аграрний університет.

252. Шиян, Д. В., & Севрюкова, Є. О. (2023). Вплив рівня доходів на якість формування людського капіталу в Україні. *«Управління персоналом у системі менеджменту організацій: тенденції та перспективи розвитку»* (с. 123-124). Національний університет «Львівська політехніка».

253. Шиян, Д. В., & Севрюкова, Є. О. (2024). Людський капітал як фактор сталого розвитку сільських територій. *«Бізнес-моделі для сталого розвитку: виклики та цифрова трансформація»* (с. 90-93). Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна.

254. Шиян, Д. В., & Севрюкова, Є. О. (2024). Територіальні особливості формування людського капіталу в Україні. *«Сталий розвиток складних соціально-економічних систем в умовах сучасних змін та викликів»* (с. 402-404). Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу.

255. Шиян, Н. І., & Ляліна, Н. С. (2011). *Організаційно-економічний механізм формування прибуткового виробництва продукції скотарства*. Харків: Міськдрук.

256. Шиян, В., Лебединська, О., & Ксьонова В. (2015). Шляхи підвищення економічної та соціальної ефективності виробництва продукції

скотарства. *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*, 1(1). 57-68. Взято з http://nbuv.gov.ua/UJRN/areis_2015_1_1_8

257. Сільське господарство Нової Зеландії: зелений оазис у Тихому океані. Взято з <https://agroelita.info/silske-hospodarstvo-novoi-zelandii-zelenyyu-oazys-u-tykhomu-okeani/>

258. Баланси та споживання основних продуктів харчування населенням України. Взято з https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2021/zb/07/Zb_Bsph_2020.pdf

259. Споживання молочних продуктів на душу населення в США та в Україні. Взято з <http://milkua.info/uk/post/spozivanna-molocnih-produktiv-na-dusu-naselenna-v-ssa-ta-v-ukraini>

260. Лугова, В., Лебединська, О., & Чуркін, А. (2023). Формування системи винагородження як складової механізму мотивації персоналу. *Економіка та суспільство*, 49. doi:10.32782/2524-0072/2023-49-31

261. Лугова, В. М., & Чуркін, А. О. (2022). Напрями діагностики мотивації управлінського персоналу відповідно до сучасних теорій мотивації. *Бізнес Інформ*, 1. 390-397. doi:10.32983/2222-4459-2022-1-390-397

262. Назаров, Н. (2023). Дослідження соціально-трудових конфліктів в контексті теорії людського розвитку. *Економіка та суспільство*, 47. doi:10.32782/2524-0072/2023-47-22

263. García, C. J., Herrero, B. & Vila, L. E. (2024). The gender pay gap at the top floor: A multilevel analysis of Spanish listed companies. *European Management Journal*, 1-24. [doi:10.1016/j.emj.2024.06.004](https://doi.org/10.1016/j.emj.2024.06.004)

264. Lee, M. & Kray, L. J. (2021). A gender gap in managerial span of control: Implications for the gender pay gap. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 167. 1-17. [doi:10.1016/j.obhdp.2021.06.001](https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2021.06.001)

265. Blau, F. D., & Kahn, L. M. (1999). Analyzing the gender pay gap. *The Quarterly Review of Economics and Finance*, 39(5). 625-646. doi:10.1016/S1062-9769(99)00021-6.

266. Petchenko, M. V., Hlazunova, O. O., Hyrenko, V. O., & Lytovchenko, T. A. (2022). Gender Inequality in the System of Social and Labor Relations: Problems and Prospects for Overcoming. *Demohrafiia ta sotsialna ekonomika - Demography and Social Economy*, 4(50), 136-154. doi:10.15407/dse2022.04.136

267. Назаров, Н., & Назарова, Г. (2024). Людський капітал: гендерні аспекти формування та регулювання. *Сталий розвиток економіки*, 2(49), 49-55. doi:10.32782/2308-1988/2024-49-8

268. Шиян, Д. В., & Севрюкова, Є. О. (2023). Особливості формування витрат на оплату праці на сільськогосподарських підприємствах в умовах війни. «Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики» (с. 45-52). Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця.

269. Шиян, Д. В., & Севрюкова, Є. О. (2023). Особливості формування зайнятості та оплати праці в сільськогосподарських підприємствах в умовах воєнного часу. «Сучасні виклики та напрями вдосконалення в економічній та технічній наукових сферах» (с. 245-247). Запорізький національний університет.

270. Шиян, Д. В., & Севрюкова, Є. О. (2024). Особливості формування мотивації персоналу в сільськогосподарських підприємствах в умовах воєнного стану. «Управління персоналом у системі менеджменту організацій: тенденції та перспективи розвитку» (с. 62-64). Національний університет «Львівська політехніка».

271. Шиян, Д. В., & Севрюкова, Є. О. (2024 р.). Особливості формування мотиваційного механізму персоналу в сільськогосподарських підприємствах. «Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики» (с. 303-304). Одеський національний економічний університет.

272. Шиян, Д. В., & Севрюкова, Є. О. (2024 р.). Окремі проблеми гендерної нерівності в оплаті праці в сільськогосподарських підприємствах. «Agricultural and Food Economics – 2024» (с. 167-168). Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана.

273. Шиян, Д. В., & Севрюкова, Є. О. (2024). Ефективність витрат на персонал в сільськогосподарських підприємствах в умовах військового стану. *«Стратегічний менеджмент агропродовольчої сфери в умовах глобалізації економіки: безпека, інновації, лідерство»* (с. 100-103). Полтавський державний аграрний університет.

274. Шиян, Д. В., & Севрюкова, Є. О. (2024 р.). Дія мотиваційного механізму в сільському господарстві в умовах військового стану. *«Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики»* (с. 688-692). Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця.

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А.1

**Динаміка валової продукції сільського господарства України
в 1993–2023 рр. (у постійних цінах 2016 р., млн грн)**

Роки	Валова продукція, усього		У тому числі			
	усі категорії господарств	сільсько-господарські підприємства	продукція рослинництва		продукція тваринництва	
			усі категорії господарств	сільсько-господарські підприємства	усі категорії господарств	сільсько-господарські підприємства
1990	282774	199161	145502	117938	137272	81223
1993	228452	136473	133978	91350	94474	45123
1994	190758	107785	103597	68945	87161	38840
1995	183890	99449	106330	67549	77561	31900
1996	166421	79437	96810	54820	69611	24618
1997	163425	77891	102454	60712	60971	17179
1998	147737	64896	85069	47441	62668	17455
1999	137543	59093	76514	43432	61029	15661
2000	151022	57998	92839	45791	58183	12207
2001	166427	69571	104282	56057	62145	13514
2002	168424	67867	102767	52739	65657	15129
2003	149897	50525	88251	37070	61646	13455
2004	179427	71991	117471	57644	61956	14347
2005	179606	72765	114480	55677	65126	17088
2006	184096	78793	116598	59072	67498	19721
2007	172130	74433	105980	53077	66150	21356
2008	201564	101451	136277	78993	65287	22458
2009	197936	96274	129908	71275	68028	24998
2010	194887	94089	124554	66813	70332	27276
2011	225382	117111	157562	89573	67820	27538
2012	216590	110072	145844	80463	70746	29609
2013	246109	133683	172131	101297	73978	32386
2014	251427	139058	177708	105530	73719	33529
2015	239467	131919	168439	99585	71028	32334
2016	254641	145119	185052	113393	69588	31726
2017	249038	140475	179501	108630	70284	33947
2018	268571	157561	198685	124720	69886	32841
2019	271525	162761	201268	128337	70235	34450
2020	244101	134278	176914	101130	68479	34209
2021	284134	164087	185937	123681	87174	37904
2022	212248	118307	149679	88803	60150	30020
2023	235807	137709	149979	101147	71459	30740

Джерело: [198].

Додаток Б

Таблиця Б.1

Розрахунок потенційної кількості збережених життів чоловіків у віковій групі 15–50 років у разі розвитку ситуації в Україні відповідно до тенденцій у Румунії, Польщі та Словаччині у 1990–2023 рр.

Роки	Україна		Модель Польщі		Модель Словаччини		Модель Румунії	
	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб	%	тис. осіб
1990	100,0	147,4	97,3	143,3	92,1	135,7	116,4	171,5
1991	107,9	159,1	95,7	141,1	90,5	133,4	114,6	168,8
1992	115,6	170,3	94,2	138,8	88,9	131,1	112,8	166,1
1993	123,4	181,8	92,7	136,5	87,4	128,7	110,9	163,4
1994	133,4	196,6	91,1	134,3	85,8	126,4	109,1	160,7
1995	141,0	207,7	89,6	132,0	84,2	124,1	107,3	158,0
1996	142,0	209,3	88,1	129,8	82,6	121,8	105,4	155,3
1997	135,1	199,1	86,5	127,5	81,0	119,4	103,6	152,6
1998	131,4	193,7	85,0	125,2	79,5	117,1	101,8	149,9
1999	133,7	197,0	83,5	123,0	77,9	114,8	99,9	147,2
2000	138,4	203,9	81,9	120,7	76,3	112,4	98,1	144,5
2001	141,6	208,6	80,4	118,5	74,7	110,1	96,3	141,8
2002	141,8	208,9	78,9	116,2	73,1	107,8	94,4	139,1
2003	144,3	212,6	77,3	113,9	71,6	105,5	92,6	136,4
2004	147,6	217,5	75,8	111,7	70,0	103,1	90,8	133,7
2005	148,2	218,4	74,2	109,4	68,4	100,8	88,9	131,0
2006	149,6	220,5	72,7	107,1	66,8	98,5	87,1	128,3
2007	148,2	218,3	71,2	104,9	65,3	96,1	85,3	125,6
2008	140,8	207,5	69,6	102,6	63,7	93,8	83,4	122,9
2009	126,7	186,6	68,1	100,4	62,1	91,5	81,6	120,2
2010	111,7	164,5	66,6	98,1	60,5	89,2	79,8	117,5
2011	105,6	155,7	65,0	95,8	58,9	86,8	77,9	114,8
2012	103,1	151,9	63,5	93,6	57,4	84,5	76,1	112,1
2013	101,7	149,8	62,0	91,3	55,8	82,2	74,3	109,4
2014	102,2	150,5	60,4	89,1	54,2	79,9	72,4	106,7
2015	94,2	138,7	58,9	86,8	52,6	77,5	70,6	104,0
2016	87,8	129,4	57,4	84,5	51,0	75,2	68,8	101,3
2017	84,3	124,1	55,8	82,3	49,5	72,9	66,9	98,6
2018	87,4	128,8	54,3	80,0	47,9	70,5	65,1	95,9
2019	85,6	126,2	52,8	77,8	46,3	68,2	63,3	93,2
2020	83,2	122,5	51,2	75,5	44,7	65,9	61,4	90,5
2021	87,9	129,5	49,7	73,2	43,1	63,6	59,6	87,8
2022	129,1	190,3	48,2	71,0	41,6	61,2	57,8	85,1
2023	124,3	183,1	46,6	68,7	40,0	58,9	55,9	82,4
Всього		6010,0		3604,5		3308,6		4317,3

Джерело: власні розрахунки.

Додаток В

Таблиця В.1

Середні бали складання ЗНО та НМТ за окремими предметами в розрізі територій в Україні у 2021 та 2024 рр.

Предмет	Кількість учасників з позитивною оцінкою	Середній бал	Стандартне відхилення
2024 р.			
Сільська територія			
Українська мова	60836	144,3	16,6
Математика	51009	128,9	19,8
Історія України	61130	141,4	14,4
Англійська мова	15910	143,7	19,2
Місто			
Українська мова	218866	147,5	16,6
Математика	193950	133,5	21,2
Історія України	219281	143,7	14,9
Англійська мова	93211	150,0	19,9
Інші країни			
Українська мова	2450	146,3	14,0
Математика	2196	133,1	19,5
Історія України	2455	142,1	12,5
Англійська мова	1231	153,1	19,7
2021 р.			
Сільська територія			
Українська мова	36854	138,4	25,5
Математика	24883	130,1	23,4
Історія України	33385	132,8	23,7
Англійська мова	9881	135,9	26,2
Місто			
Українська мова	151600	144,8	27,1
Математика	131381	139,6	27,1
Історія України	116308	137,2	25,5
Англійська мова	97910	149,0	28,4
Селище міського типу			
Українська мова	16314	142,8	26,6
Математика	12105	134,8	25,2
Історія України	13839	135,8	24,9
Англійська мова	6348	140,4	26,6

Джерело: [248].

Додаток Г

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

У вітчизняних та закордонних виданнях, що включені до міжнародних наукометричних баз SCOPUS та Web of Science:

1. Shyian D., Litovchenko I., Sevriukova Ye. Peculiarities of the formation of human capital in rural areas in the pre-war period. *Economics of Development*. 2023. Volume 22. No. 3. P. 32-41. (1.06/0.35 друк. арк.). *Особистий внесок автора: здійснено аналіз доходів домогосподарств у великих містах та на сільських територіях з різним рівнем самооцінки домогосподарствами своїх доходів. (Міжнародна представленість та індексація журналу: SCOPUS, Ulrich's Periodicals Directory, DOAJ). DOI:10.57111/econ/3.2023.42*

У наукових фахових виданнях України, у тому числі що включені до міжнародних наукометричних баз даних:

2. Шиян Д., Котельникова Ю., Севрюкова Є. (2020) Фактори формування рівня оплати праці у сільськогосподарських підприємствах. *Український журнал прикладної економіки*, 2020. Том 5. № 3. С. 192–200. (0.95/0.31 друк. арк.) *Особистий внесок автора: здійснено аналіз залежності середньорічної заробітної плати від площі сільськогосподарських угідь в підприємствах Харківської області. (Міжнародна представленість та індексація журналу: Index Copernicus, WorldCat, Google Scholar, Windows Live Academic, ResearchBible, Open Academic Journals Index, CiteFactor, InfoBase). DOI:10.36887/2415-8453-2020-3-21*

3. Шиян Д., Севрюкова Є., Євдокімова М. (2022) Цифрові технології як фактор формування людського капіталу в Україні. *Економіка та управління АПК*, 2022. № 2. С. 80–86. (0.83/0.27 друк. арк.) *Особистий внесок автора: здійснено аналіз впливу доступу до мережі «Інтернет» на рівень доходів домогосподарств в Україні. (Міжнародна представленість та індексація*

журналу: *Index Copernicus, Google Scholar, DOAJ, Crossref, ERIH PLUS*). DOI:10.33245/2310-9262-2022-177-2-80-86

4. Севрюкова Є. (2024) Особливості формування людського капіталу домогосподарств на сільських територіях. *Journal of Innovations and Sustainability*, 2024. Vol. 8, No.2. (1.24 друк. арк.) (Міжнародна представленість та індексація журналу: *BASE, Central and Eastern European Online Library, DOAJ, Electronic Journals Library, ERIH PLUS, Google Scholar, Index Copernicus, ISSUU, ResearchBib, ResearchGate, Ulrich 's Periodicals Directory, WorldCat*). DOI:10.51599/is.2024.08.02.08.

5. Шиян Д., Шиян Н., Севрюкова Ю., Руденко В. (2024). Вплив цифрових технологій на рівень і якість життя населення в Україні. *Journal of Innovations and Sustainability*, 2024. Vol. 8, No. 3. (0.95/0.24 друк. арк.) Особистий внесок автора: здійснено аналіз середньої величини витрат на освіту та охорону здоров'я у домогосподарствах великих міст та сільських територій. (Міжнародна представленість та індексація журналу: *BASE, Central and Eastern European Online Library, DOAJ, Electronic Journals Library, ERIH PLUS, Google Scholar, Index Copernicus, ISSUU, ResearchBib, ResearchGate, Ulrich 's Periodicals Directory, WorldCat*). DOI:10.51599/is.2024.08.03.06.

У матеріалах конференцій та інших наукових виданнях:

6. Шиян Д. В., Севрюкова Є. О. Рівень освіти як фактор формування людського капіталу в Україні. *Тези доповіді на міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики» присвяченій видатному вченому-економісту О. Г. Ліберману* (Харків, 19 листопада 2021 р.). Харків. 2021. С. 23-27. Особистий внесок автора: визначено вплив рівня освіти на формування окремих соціально-економічних характеристик людського капіталу. (0.21/0.105 друк. арк.). Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця.

7. Севрюкова Є. О. Фактори формування та особливості інвестування людського капіталу. *Тези доповіді на всеукраїнській науково-практичній конференції молодих вчених «Соціоекономіка та менеджмент: стан, тенденції, управлінські рішення»* (Київ, 11 травня 2022 р.). Київ. 2022. Ч. 2. С. 200–202.

8. Шиян Д. В., Севрюкова Є. О. Особливості формування споживчого попиту на продукти харчування у сільських домогосподарств. *Тези доповіді на VI міжнародній науково-практичній конференції (присвяченої 100-річчю від Дня народження професора Турченка Михайла Михайловича): «Управління розвитком соціально-економічних систем»* (Харків, 15-16 червня 2022 р.). Харків. 2022. С. 41-43. *Особистий внесок автора: визначено вплив рівня доходів домогосподарств на рівень споживання окремих продуктів харчування в домогосподарствах України. (0.18/0.9 друк. арк.)*. Державний біотехнологічний університет.

9. Шиян Д. В., Севрюкова Є. О. Вплив рівня самооцінки домогосподарствами своїх доходів на формування споживчого попиту. *Тези доповіді на міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики» присвяченій видатному вченому-економісту О. Г. Ліберману* (Харків, 25 листопада 2022 р.). Харків. 2022. С. 76-83. *Особистий внесок автора: визначено вплив рівня самооцінки домогосподарствами своїх доходів на формування окремих соціально-економічних характеристик людського капіталу у великих містах і на сільських територіях. (0.42/0.21 друк. арк.)*. Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця.

10. Шиян Д. В., Севрюкова Є. О. Особливості формування доходів та споживчого попиту у домогосподарств на сільських територіях. *Тези доповіді на III міжнародній науково-практичній конференції «Наукове забезпечення міжнародних економічних відносин та соціально-економічного розвитку в аграрній і суміжних сферах в умовах глобалізації та військового стану в Україні»* (Полтава, 30 листопада 2022 р.). Полтава. 2022. С. 74-78. *Особистий*

внесок автора: здійснено групування домогосподарств за рівнем грошового доходу у великих містах та на сільських територіях. (0.28/0.14 друк. арк.). Полтавський державний аграрний університет.

11. Севрюкова Є. О. Економічні умови формування людського капіталу на сільських територіях. *Тези доповіді на XXXI міжнародній науково-практичній конференції «Інформаційні технології: наука, техніка, технологія, освіта, здоров'я»* (Харків, 17-20 травня 2023 р.) Харків. 2023 С. 787.

12. Шиян Д. В., Севрюкова Є. О. Вплив рівня доходів на якість формування людського капіталу в Україні. *Тези доповіді на II Всеукраїнській науково-практична інтернет-конференція «Управління персоналом у системі менеджменту організацій: тенденції та перспективи розвитку»* (Львів, 31 травня 2023 р.) Львів. Видавництво Львівської політехніки. 2023. С. 123-124. *Особистий внесок автора: визначено вплив рівня доходів на споживання окремих продуктів харчування у домогосподарств великих міст та сільських територій в Україні. (0.13/0.075 друк. арк.).* Національний університет «Львівська політехніка».

13. Шиян Д.В., Шиян Н.І., Севрюкова Є.О. Методичні підходи до оцінки впливу рівня доступності мережі інтернет на якість життя населення України. *Тези доповіді на дванадцятій міжнародній науково-практичній конференції «Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики»* (Одеса, 8 вересня 2023) Одеса. ОНЕУ, 2023. С. 189-190. *Особистий внесок автора: здійснено порівняння рівня грошових доходів домогосподарств великих міст і сільських територій. (0.24/0.08 друк. арк.).* Одеський національний економічний університет.

14. Шиян Д. В., Севрюкова Є. О. Особливості формування витрат на оплату праці на сільськогосподарських підприємствах в умовах війни. *Тези доповіді на XVIII міжнародній науково-практичній інтернет-конференції «Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики» присвяченій видатному вченому-економісту О. Г. Ліберману* (Харків, 24 листопада 2023). Харків. 2023. С. 45-51. *Особистий внесок автора: здійснено*

факторний аналіз залежності окремих показників в сільськогосподарських підприємствах Харківської області. (0.49/0.245 друк. арк.). Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця.

15. Шиян Д.В., Севрюкова Є. О. Особливості формування зайнятості та оплати праці в сільськогосподарських підприємствах в умовах воєнного часу. *Тези доповіді на міжнародній науково-практичній конференції «Сучасні виклики та напрями вдосконалення в економічній та технічній наукових сферах»* (Запоріжжя, 5-6 грудня 2023) Запоріжжя. 2023. С. 245-247. *Особистий внесок автора: визначено розбіжності середніх значень численності персоналу та рівня заробітної плати у сільськогосподарських підприємствах Харківської області. (0.18/0.09 друк. арк.).* Запорізький національний університет.

16. Шиян Д. В., Севрюкова Є. О. Людський капітал як фактор сталого розвитку сільських територій. *Тези доповіді на міжнародній науково-практичній конференції «Бізнес-моделі для сталого розвитку: виклики та цифрова трансформація»* (Харків, 15-16 лютого 2024) Харків. 2024. С. 90-92. *Особистий внесок автора: визначено вплив рівня доходів домогосподарств на питому вагу окремих індикаторів бідності у їх загальній сукупності в Україні. (0.21/0.105 друк. арк.).* Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна.

17. Шиян Д. В., Севрюкова Є. О. Територіальні особливості формування людського капіталу в Україні. *Тези доповіді на I Міжнародній науково-практичній конференції «Сталий розвиток складних соціально-економічних систем в умовах сучасних змін та викликів»* (Івано-Франківськ, 16-17 травня 2024) Івано-Франківськ. 2024. С. 402-404. *Особистий внесок автора: класифікація домогосподарств у великих містах та на сільських територіях. (0.2/0.1 друк. арк.).* Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу.

18. Шиян Д. В., Севрюкова Є. О. Особливості формування мотивації персоналу в сільськогосподарських підприємствах в умовах воєнного стану. *Тези доповіді на III Всеукраїнській науково-практичній інтернет-конференції «Управління персоналом у системі менеджменту організацій: тенденції та перспективи розвитку»* (Львів, 31 травня 2024) Львів. 2024. С. 62-64.

Особистий внесок автора: проведено оцінку зміни середньої чисельності працівників аграрних підприємств та їх середньої заробітної плати. (0.18/0.09 друк. арк.). Національний університет «Львівська політехніка».

19. Шиян Д. В., & Севрюкова Є. О. Особливості формування мотиваційного механізму персоналу в сільськогосподарських підприємствах. *«Економіка підприємства: сучасні проблеми теорії та практики»* (Одеса, 13 вересня 2024 р.). Одеса, 2024. С. 303-304. *Особистий внесок автора: оцінка рівня середньої заробітної плати в залежності від додаткових виплат. (0.16/0.08 друк. арк.).* Одеський національний економічний університет.

20. Шиян, Д. В., & Севрюкова, Є. О. Окремі проблеми гендерної нерівності в оплаті праці в сільськогосподарських підприємствах. *«Agricultural and Food Economics – 2024»* (Київ, 19-20 вересня 2024 р.). Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана. 2024. С. 167-168.

21. Шиян Д. В., Севрюкова Є. О. Ефективність витрат на персонал в сільськогосподарських підприємствах в умовах військового стану. *Тези доповіді на II Міжнародній науково-практичній конференції «Стратегічний менеджмент агропродовольчої сфери в умовах глобалізації економіки: безпека, інновації, лідерство»* (Полтава, 27 вересня 2024 р.). Полтава. 2024. С. 100-103. *Особистий внесок автора: визначено взаємозв'язок ефективності та рівня оплати праці сільськогосподарських підприємств Харківської області. (0.2/0.1 друк. арк.).* Полтавський державний аграрний університет.

22. Шиян, Д. В., & Севрюкова, Є. О. Дія мотиваційного механізму в сільському господарстві в умовах військового стану. *«Конкурентоспроможність та інновації: проблеми науки та практики»* (Харків, 22 листопада 2024 р.). Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця. Харків, 2024. С. 688-692. *Особистий внесок автора: здійснено бібліометричний аналіз наукових публікацій з ключовим словом «мотивація» за економічною тематикою. (0.28/0.14 друк. арк.).* Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця.

УКРАЇНА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ
І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ
№02071211

№ _____ 20 ____ р.
61166, м. Харків, пр. Науки, 9-А
тел./факс: 70-20-717, 70-20-304

Д О В І Д К А № 79/2024
від 05.12.2024 р.

Дана СЕВРЮКОВІЙ Єлизаветі Олександрівні,
яка брала участь у розробці госпдоговірної науково-дослідної роботи
Замовник — **ФОП Березка Т.Г.** по темі № 214-46 «**Оптимізація
комунікаційних процесів для покращення надання інформаційних та
організаційно-комерційних послуг**» на посаді молодшого наукового
співробітника з 01.08.2024 року по 30.08.2024 року.

Розділ 1. Особливості формування та впровадження комунікаційного
механізму на підприємстві.

Державний реєстраційний номер 0124U003631

Начальник НД



Ірина ЛИТОВЧЕНКО

УКРАЇНА
МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ
І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ
№02071211

№ _____ 20__ р.
61166, м. Харків, пр. Науки, 9-А
т./факс: 70-20-717, 70-20-304

Д О В І Д К А № 83/2024
від 05.12.2024 р.

Дана СЕВРЮКОВІЙ Єлизаветі Олександрівні,
яка брала участь у розробці госпдоговірної науково-дослідної роботи
Замовник — **ПРИВАТНЕ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКЕ
ПІДПРИЄМСТВО «ПІСКІВСЬКЕ»** по темі № 234-46 «Оцінка соціально-
економічної ефективності діяльності сільськогосподарського
підприємства в умовах циркулярної економіки» на посаді молодшого
наукового співробітника з 05.09.2024 року по 13.09.2024 року.

Розділ 2. Соціально-економічні тенденції розвитку сільського
господарства.

Розділ 3. Оцінка соціально-економічної ефективності діяльності
сільськогосподарських підприємств в умовах циркуляційної економіки.

Державний реєстраційний номер 0124U003965

Начальник



Ірина ЛИТОВЧЕНКО



УКРАЇНА

ЧЕРНІГІВСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ

ДЕПАРТАМЕНТ АГРОПРОМИСЛОВОГО РОЗВИТКУ

пр. Миру, 14, м. Чернігів, 14000, тел. (0462) 77-44-88, факс (0462) 67-78-13, e-mail: dapr_post@cg.gov.ua,
сайт: apk.cg.gov.ua, код згідно з ЄДРПОУ 00733702

06.12.2024 № 04.01-05/1929

На № _____ від _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів теоретичних
і практичних досліджень аспіранта
Харківського національного економічного університету
ім. Семена Кузнеця
Севрюкової Єлизавети Олександрівни

Проведене Севрюковою Єлизаветою Олександрівною дослідження рівня розвитку людського капіталу в сільській місцевості порівняно з великими та малими містами, за даними державного соціологічного опитування, дозволило виявити розбіжності в головних складових елементах, які безпосередньо впливають на процес його формування. Це стосується як рівня доходу, так і структури витрат. Особливу увагу привертають суттєві різниці в рівні витрат по статтях, які характеризують якість харчування, витрат на освіту, медичні послуги. Всі ці аспекти негативно впливають на перспективи сталого розвитку сільської місцевості. Результати даного дослідження розглянуті відділом аналізу АПК та розвитку сільських територій управління фінансового забезпечення, аналізу АПК та розвитку сільських територій Департаменту агропромислового розвитку Чернігівської обласної державної адміністрації і можуть бути використані при розробці відповідних регіональних програм соціальної підтримки розвитку сільських територій.

В.о. директора



Василь ЖУК

Приватне сільськогосподарське підприємство «Пісківське»

16542, вул. Орищенко О. буд. 57 А с. Піски Бахмацька ТГ

Ніжинський район, Чернігівська область

п/р UA483535530000026002300251725 в АТ «Ощадбанк» МФО 353553

тел/факс (04635) 44-5-17, код ЄДРПОУ 03794785

Вих. № 356

від 02 грудня 2024 року

ДОВІДКА**про впровадження результатів дисертаційної роботи****Севрюкової Єлизавети на тему:****«Забезпечення ефективності використання людського
капіталу сільськогосподарських підприємств», виконаної
на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 051
«Економіка»**

Проведені Севрюковою Єлизаветою Олександрівною дослідження та зроблені на підставі їх рекомендації стосовно впливу галузі тваринництва та структури посівних площ на рівень витрат на оплату праці та формування зайнятості мають практичне значення і можуть бути враховані в процесі операційної діяльності підприємств.

Директор ПСП «Пісківське»  Колоша В.П.

ФЕРМЕРСЬКЕ ГОСПОДАРСТВО «ЗМІЇВСЬКЕ»

Україна 63401
в'їзд Чубаря буд.8, м.Зміїв
Зміївський район, Харківська обл..

ЄДРПОУ 38549806
р/р 26001500217851 МФО 300614
ПАТ "Креді Агріколь БАНК"

07.11.2024 № 184

ДОВІДКА

про використання результатів та окремих пропозицій
Севрюкової Єлизавети Олександрівни, представлених у дисертації на
здобуття наукового ступеня доктора філософії на тему:
«Забезпечення ефективності використання людського капіталу
сільськогосподарських підприємств» за спеціальністю 051 «Економіка»

Проведені Севрюковою Єлизаветою Олександрівною дослідження та зроблені на їх підставі рекомендації стосовно залежності між рівнем основної та додаткової заробітної плати в сільськогосподарських підприємствах мають практичний інтерес. Автором були побудовані математичні моделі, які дають можливість встановити характер взаємозв'язку рівня преміювання від розміру основної заробітної плати. Крім того, практичний інтерес має оцінка залежності між ефективністю виробництва та рівнем оплати праці в умовах воєнного стану. Зазначені рекомендації та пропозиції впроваджено у діяльність фермерського господарства у 2023-2024 роках.

Довідку видано без фінансових зобов'язань фермерського господарства перед автором.

Голова ФГ «ЗМІЇВСЬКЕ»



Ігор ЧЕПЕЛЮК

**Товариство з обмеженою відповідальністю
«СМАРТЕКСПОРТ»**

Україна, 63342, Харківська область, Красноградський район,
селище Садове, вулиця Українська, будинок 13
Код ЄДРПОУ 42836531, ПІН № 428365326508, e-mail: novuysad@ukr.net
Тел 0985850195

№47
ВІД 27.12.2024 РОКУ

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційної роботи
Севрюкової Єлизавети Олександрівни на тему:
«Забезпечення ефективності використання людського
капіталу сільськогосподарських підприємств», виконаної
на здобуття ступеня доктора філософії зі спеціальності 051
«Економіка»

• Встановлені Севрюковою Єлизаветою залежності між величиною оплати праці чоловік та жінок в сільськогосподарських підприємствах можуть бути використані при плануванні розробці стратегії мотивації персоналу та проведення гендерної політики.

Директор ТОВ «Смартекспорт»



Печко С.В.



УКРАЇНА

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ СЕМЕНА КУЗНЕЦЯ

61166, м. Харків, пр. Науки, 9-А, тел. (057) 702-03-04, факс: (057) 702-07-17
 E-mail: post@hneu.edu.ua, http://www.hneu.edu.ua, ЄДПРОУ 02071211

№ 24/86-08-90 від 09.12.2024

На № _____ від _____

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційної роботи
Севрюкової Єлизавети Олександрівни, на тему:
«Забезпечення ефективності використання людського
капіталу сільськогосподарських підприємств»

В процесі написання дисертаційної роботи Севрюковою Єлизаветою Олександрівною були отримані результати, що полягають в обґрунтуванні і розроблені:

поглиблення теоретико-методичних уявлень про сутність, чинники та принципи формування людського капіталу;

на підставі даних державного соціологічного дослідження були з'ясовані основні фактори, які мають безпосередній вплив на формування людського капіталу на різних територіях;

досліджено особливості формування мотивації персоналу сільськогосподарських підприємств в умовах воєнного стану.

Зазначені здобутки впровадженні в освітній процес підготовки бакалаврів на факультеті міжнародної економіки та підприємництва за спеціальністю 051 «Економіка» в освітньому компоненті «Економіка підприємства» у процесі проведення практичних занять у 2022-2023 навчальному році.

Проректор з
навчально-методичної роботи



Каріна НЕМАШКАЛО

242377