

ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ СПОЖИВЧОЇ КООПЕРАЦІЇ ЗАКАРПАТСЬКОГО РЕГІОНУ

**Г. М. Ножова, кандидат економічних наук;
В. В. Кубіній; Л. М. Бугір; Ю. О. Пахтер**

Споживча кооперація – це багатоаспектна система, що має соціально-економічну, суспільно-політичну, організаційну і культурно-просвітню орієнтацію. Розвиток споживчої кооперації в Закарпатському регіоні має свою давню історію, що сягає у 90-ті рр. XIX ст. Розвал Радянського Союзу вніс свої корективи в історичний розвиток споживчої кооперації краю. Пріоритетами діяльності споживчої кооперації Закарпаття на нинішньому етапі є формування конкурентоспроможної торгової мережі та мережі громадського харчування на селі, модернізація кооперативного виробництва, розвиток побутових і платних послуг. Однак однією з проблем ефективного функціонування споживчої кооперації є те, що протягом останніх десятиріч триває знецінення людського капіталу і якщо не зупинити цей процес, кооперативний рух не зможе прогресивно розвиватися і бути рівноправним членом економічного співтовариства.

Проблемам ефективності використання людського капіталу протягом всіх років незалежності займаються різні провідні вітчизняні вчені, наприклад: В. Антонюк, Б. Богіня, В. Геєць, В. Мікловда, В. Яценко, М. Лендел, М. Пітюліч, та ін. Науковці зробили суттєвий внесок у розвиток теорії людського капіталу, проте й до цього часу не існує цілісної системи визначення змісту цієї форми капіталу та його ринкової вартості як найважливішого ресурсу. Недостатньо висвітлені принципові положення управління його раціональним використанням, особливо в системі споживчої кооперації.

Метою даної статті є дослідження важливості формування людського капіталу в системі споживчої кооперації в Закарпатському регіоні України та визначення основних напрямів більш широкого використання з урахуванням різних соціально-економічних факторів його відтворення.

Для більш глибокого вивчення та розуміння сутності поняття «людський капітал» необхідно чітко визначити місце людського капіталу серед складових людського й інтелектуального капіталу та визначити модель джерел виникнення його елементів і властивостей.

Позитивні результати соціальних перетворень під час формування ринкової економіки спостерігались у країнах, що зорієнтовані на зростання економічної ефективності, регулюючи роль держави та соціальну орієнтацію економічного розвитку, на відміну від повної лібералізації та непродуманої приватизації. Високий рівень людського розвитку в країнах Центральної та Східної Європи був досягнутий за рахунок соціального страхування, індексації трансфертів, адресної допомоги бідним і безробітним. Загальна закономірність розвитку науки дедалі більшою мірою супроводжується об'єднанням зусиль і концентрацією досліджень на проблемі людини. Визнання людського капіталу як основного стратегічного ресурсу означає перехід до такого виміру життя населення сільської місцевості, в якому людина як виробник і споживач знаходяться у центрі соціально-економічної системи.

Дослідивши поняття «людський капітал» у працях різних учених і економістів, ми ді-

йшли висновку, що його виділення з сукупного поняття «капітал» у класичному розумінні відбулося відносно нещодавно. Першим, хто визначив категорію «людський капітал», був французький дослідник Ж. Б. Сей. На його думку, «Людина не народжується з тими здібностями і силами, які були б достатніми для виконання навіть найлегшої роботи. Ці здібності і сили можна розглядати, як капітал, який утворився щорічним нагромадженням і послідовним збільшенням витрат на його виховання [1, с. 242].

Подальший розвиток поняття «людський капітал» дозволив визнати людський капітал як ключовий економічний ресурс. Це обґрунтовується тим, що витрати, або інвестиції, на продукування людського капіталу є дуже важливими для кожної сім'ї та суспільства зокрема в сенсі формування величини його національного багатства. Вважаємо, доцільним відносити до витрат на відтворення людського капіталу такі витрати:

- прямі, в тому числі оплата за освіту та інші витрати, пов'язані з даним процесом;
- втрачений заробіток, що є елементом альтернативних витрат, оскільки одержання освіти, зміна місця проживання та роботи пов'язані з втратою доходу;
- моральний збиток, оскільки одержання освіти є важким процесом і частіш за все неприємною подією, пошук роботи виснажує нервову систему, а міграція призводить до втрати того середовища, в якому протягом тривалого часу оточувало людину.

Для оцінки рівня освіти доцільно, на нашу думку, застосовувати саме витратний метод, що і пропонують деякі автори (Г. Беккер та його послідовники) [1], ґрунтуючись на тому, що найдоцільнішими вкладеннями є вкладення в освіту. Тобто пропонується визначати рівень освіти як суму інвестицій (витрат) на навчання.

Узагальнення та характеристика витрат на відтворення людського капіталу наведені в табл.

Таблиця

Характеристика витрат на формування людського капіталу

Складові людського капіталу	Характеристика	Витрати, які становлять вартість складових людського капіталу
Капітал знань	Рівень знань (освіти), здобутий особою у процесі навчання, формування навичок та одержання досвіду	Інвестиції (витрати) на освіту
Капітал здоров'я	Рівень фізичного розвитку, здобутий особою у процесі життєдіяльності	Вартість лікарняних виплат і оплата відпустки
Капітал культури	Рівень культурного та духовного розвитку, здобутий особою у процесі життєдіяльності	Витрати на формування загального рівня культури підприємства

Проблема формування і використання людського капіталу в сучасних умовах господарювання не могла обійти і систему споживчої кооперації.

Розпад Радянського Союзу вніс свої корективи в історичний розвиток споживчої кооперації Закарпатського регіону. Загальний кризовий стан економіки, насамперед її агропромислового комплексу, інфляція, безробіття, зниження доходів населення, особливо сільського, нестабільна система оподаткування призвели до різкого зниження обсягів діяльності та погіршення фінансового стану

кооперативних організацій і підприємств. Неминуче настане той час, коли Україні знадобиться кооперативна ідея та досвід конкретних поколінь Українських кооператорів. Нині цей час настав [4, с. 439]. Усі ці обставини спричинили потребу нагального реформування цієї системи. Закон України «Про споживчу кооперацію», прийнятий у квітні 1992 р. вирішив питання правого становища кооперації, законодавчо закріпив незалежність і самостійність системи як масової громадсько-господарської організації. Пріоритетами діяльності споживчої кооперації Закарпаття на ниніш-

ньому етапі є формування конкурентоспроможної торгової мережі на селі, модернізація кооперативного виробництва, розвиток побутових і платних послуг. В системі споживчої кооперації області діє 976 підприємств торгівлі, у тому числі кооперативні маркети (їх уже 21), 427 підприємств громадського харчування, забезпечується широке представництво на ринках товарів, заготовлених і вироблених підприємствами споживчої кооперації. На Закарпатті діють 20 кооперативних ринків. Але щоб впевнено почуватися на споживчому ринку і постійно триматися на плаву, потрібно чималі кошти вкладати не тільки у розви-

ток виробництва, а й в людський капітал [3]. Наведені дані свідчать про те, що і в системі споживчої кооперації значні кошти необхідно спрямовувати на посилення соціально-економічного захисту працівників системи, особливо увагу приділяючи перегляду тарифних ставок і посадових окладів, покращання умов праці та охорону здоров'я, виплату матеріальної допомоги, організацію відпочинку та дозвілля працівникам, на освіту та підвищення кваліфікації специфічних для споживчої кооперації категорій працівників. На рис. накреслені основні способи відтворення людського капіталу в системі споживчої кооперації.

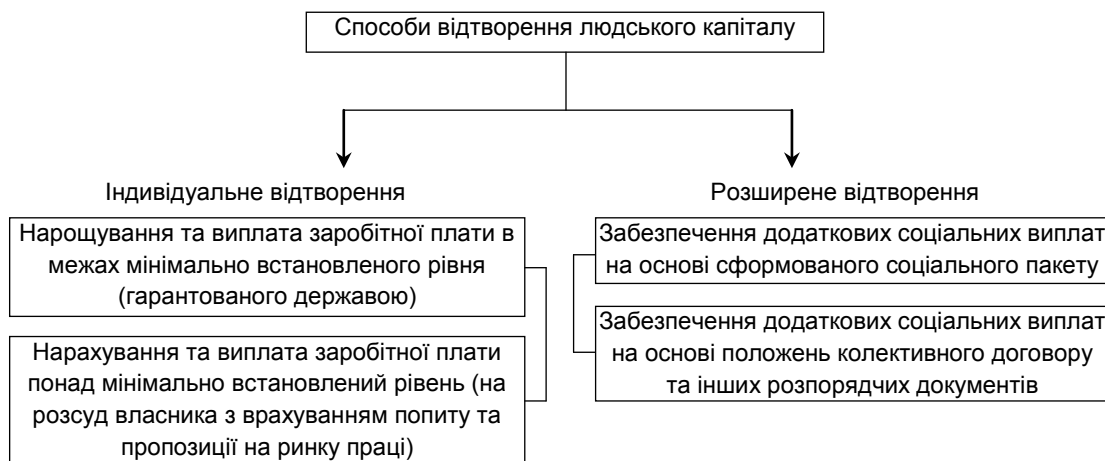


Рис. способи відтворення людського капіталу

Підкреслимо, що поняття «людський капітал» почало широко дискутуватись у наукових дослідженнях тільки за часу незалежності України. Найбільш широко використовувався термін «трудові ресурси». При аналізі забезпеченості системи споживчої кооперації трудовими ресурсами основна увага приділялась аналізу чисельності, рівню освіти, стажу роботи, статі. Нові умови господарювання висунули перед суб'єктами споживчої кооперації Закарпаття нові вимоги до формування і використання людського капіталу, а саме вимоги необхідності інвестування в людину принципово нового типу.

Як показали дослідження, тільки на підприємствах споживчої кооперації Закарпатського регіону зайнято понад 3 тис. чол., а середньооблікова кількість пайовиків – 30806 чол.

Тому виведення на передній план проблем соціального прогресу суспільства і самої людини як кінцевої і головної мети розширеного відтворення, може забезпечити сталий соціально-економічний розвиток у сільській місцевості. Інвестиції в людський капітал в системі споживчої кооперації забезпечать сталий соціально-економічний розвиток, який базуватиметься на відтворенні творчого, найбільш ефективного і постійно зростаючого ресурсу – людського.

Саме цей ресурс є визначальним, оскільки сприяє формуванню, використанню і розвитку всіх інших. Підкреслимо, що однією з проблем, яка актуальна для кооператорів, є постійний моніторинг вкладень у розвиток персоналу, накопичення і підвищення якості людського капіталу. В свою чергу, якість людського капіталу пов'язана з таким поняттям

як «вартість людського капіталу», яка складається з інвестицій у всі види навчання, у заходи, спрямовані на підтримку здоров'я та забезпечення інформацією про розмір інвестицій. В поєднанні із соціальними витратами, котрі слугують на підприємствах кооперації своєрідним стимулом і сприяють підвищенню продуктивності праці, інвестиції в людський капітал сприятимуть підвищенню рівня соціального прогресу суспільства. Окрім того, інвестиції в людський капітал дозволять системі споживчої кооперації підвищити конкурентоспроможність на різних сегментах ринкової економіки. Специфіка й особливості Закарпатського регіону, в якому понад 63 % – це сільське населення.

Закарпатська область за своїми фізико-географічними, кліматичними, природо-ресурсними та соціально-економічними умовами відноситься до територій, найбільш сприятливих для розвитку рекреації. Визначальними чинниками при цьому виступають – наявність гірської системи Східних Українських Карпат, комфортні кліматичні умови Закарпатської низовини, унікальні й різноманітні бальнеологічні ресурси, багатство флори і фауни, розвинута мережа транспортного сполучення, велика кількість історичних пам'яток культури і архітектури. Область має високий природно-рекреаційний і курортний потенціал – мінеральні та термальні води, які за хімічним складом не поступаються відомим водам Кавказу, Чехії, Франції, а їх лікувальні властивості згадуються в архівних документах XV ст. В області вивчено понад 700 водопроводів у складі 67 основних родовищ мінеральних вод. Із 36 наявних в Україні типів мінеральних вод 32 є в Закарпатті, 35 назв мінеральних вод занесеною до Державного стандарту України «Мінеральні води питні». Мережа санаторно-курортних і туристично-рекреаційних закладів розширюється. В регіоні розвинені майже всі види рекреаційної діяльності: від санаторно-курортного лікування до відпочинку і різних видів туризму, що здійснюється практично протягом цілого року. В області станом на 01.01.2009 р. діє понад 160 санаторно-курортних оздоровчих закладів усіх форм власності, зареєстровано близько 1800 пам'яток історії,

культури і архітектури. Значний вклад в інфраструктуру і громадське харчування вносять саме підприємства споживчої кооперації. Від культури обслуговування туристів і відпочиваючих персоналом системи споживчої кооперації залежить і привабливість Закарпаття як туристично-курортної зони.

Враховуючи те, що система споживчої кооперації є суб'єктом господарювання, вважаємо, що доцільно ширше використовувати підприємницькі гарантії, складові яких визначаються умовами колективного договору, соціального пакета й інших документів, що регламентують взаємовідносини працівник-роботодавець. Особливу увагу звертаємо на необхідність упровадження в системі споживчої кооперації соціального пакета, в який повинні бути включені механізми:

- компенсації втрати частини заробітної плати та сум відшкодування шкоди, заподіяної працівникові на виробництві;
- додаткових заходів щодо організації та фінансового забезпечення системи профілактичних оглядів і обстежень;
- обов'язкового страхування працівників згідно з чинним законодавством України;
- оплати працівникам за рахунок коштів підприємства навчання у вищих навчальних закладах, участь у тренінгах і семінарах, що сприяють підвищенню кваліфікаційного їх рівня;
- оплати за рахунок коштів підприємства утримання їх дітей у дитячих садках та їх оздоровлення;
- оздоровлення працівників та ін.

Розроблений механізм упровадження соціального пакета в системі споживчої кооперації сприятиме підвищенню конкурентоспроможності кооперативної діяльності.

Отже, споживча кооперація сьогодні стала ринково-орієнтованою системою. Тому необхідно не тільки впроваджувати ринкові методи господарювання, а й формувати ринкові механізми, ширше використовуючи методи конкурентної боротьби, що забезпечить відповідно зростання підприємницької активності, розширення масштабів господарської діяльності і покращити результативні показники.

Проведені нами дослідження довели:

1. Людський капітал є фактором першого порядку у формуванні національного багатства.

2. Моніторинг вкладень підприємств споживчої кооперації у розвиток персоналу, накопичення і підвищення якості людського капіталу з урахуванням специфічних особливостей споживчої кооперації.

3. Активізація інвестиційно-інноваційних процесів на підприємствах споживчої кооперації з метою накопичення якісного людського капіталу, спроможного забезпечити конкурентоспроможність і економічну привабливість усіх видів діяльності в системі.

4. Розробка відповідних заходів щодо залучення висококваліфікованих фахівців на роботу в систему споживчої кооперації для вдосконалення організації виробництва, підвищення рівня торгового обслуговування та надання послуг у сільській місцевості, які користуються підвищеним попитом. Такі заходи сприятимуть підвищенню рівня конкурентоспроможності споживчої кооперації та прибутковості її діяльності.

5. Обґрунтування складу ринкової вартості людського капіталу, яка включає в себе вартість капіталу освіти і підготовки спеціалістів із середньою та вищою освітою, неповною вищою освітою; освіту працівників, які здобувають другу вищу освіту, зорієнтовану на специфіку умов діяльності підприємств споживчої кооперації, підготовку і перепідготов-

ку працівників, які стажуються за кордоном і в системі споживчої кооперації інших областей України; вкладення у підвищення культурного рівня працюючих. За розрахунками Облспоживспілки Закарпатського регіону, на ці цілі щорічно використовується понад 120 тис. грн.

Очевидно, що для забезпечення ефективності формування і використання людського капіталу необхідно підвищувати і рівень якості управління цим процесом, як однієї з важливіших рушійних сил підвищення ефективності функціонування системи споживчої кооперації у регіоні.

ЛІТЕРАТУРА

1. Історія економічних вчень : підручник : у 2-х ч. Ч. 1 / за ред. В. Д. Базилевича. – 2-ге вид. – К. : Знання, 2005.
2. Пришляк Я. Шляхи кооперації до економічного відродження України / Я. Пришляк. – Монреаль-Стрий, 1994.
3. Споживча кооперація Закарпаття / В. В. Цап, М. М. Василюдра, Н. П. Лошак, І. І. Митрьо. – Ужгород, 2007.
4. Лендел М. А. Трудовий потенціал села в умовах формування ринкової економіки : монографія / М. А. Лендел, Г. В. Войтенко. – Ужгород : Карпати, 2006.
5. Українські кооператори. Історичні нариси. – Кн. 1. – Львів : Укоопосвіта та Львівська комерційна академія, 1999.