

КІЛЬКІСНИЙ ТА ЯКІСНИЙ СКЛАД ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ ЯК ФАКТОР ВПЛИВУ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКОГО ВИРОБНИЦТВА

Баценко Л.М., асистент

Сумський національний аграрний університет

У статті досліджуються актуальні проблеми, пов'язані з управлінням людських ресурсів в сільській місцевості Сумської області. Сформульовано проблеми, які необхідно вирішити для ефективного функціонування сільськогосподарських підприємств.

The issues of the day, related to the management of human capitals in rural locality of the Sumy area, are investigated in the article. Problems which must be decided for the effective functioning of agricultural enterprises are formulated.

Постановка проблеми. Ефективність аграрного виробництва, конкурентоспроможність продукції на внутрішньому і зовнішньому ринках залежать від рівня забезпечення, використання людських ресурсів та застосування науково обґрунтованих методів управління ними. Формування високопрофесійного, стабільного та оптимального збалансованого апарату управління виступає стратегічним завданням кадрової політики як на рівні окремого господарства, так і держави в цілому. Це передбачає передовсім удосконалення методів управління шляхом запровадження тих, які сприяють підвищенню конкурентоспроможності аграрного сектору, а також відповідають міжнародним стандартам менеджменту та вимогам .

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Вивчення і розв'язання проблеми управління людськими ресурсами завжди займали важливе місце в системі наукових досліджень. Проблеми і перспективи розвитку трудового потенціалу сільських територій і його вплив на всі сфери суспільного життя українців досліджені багатьма вченими, такими, як Саблук П.Т., Анічин Л.М., Горкавий В.К., Бородіна О.М., Лібанова Е.М., Михайлова Л.І. [2], Онищенко О.М., Юрчишин В.В., Якуба К.І. та інші. Вони розробили теоретико-методологічні і практичні питання формування і використання трудового потенціалу. Разом з тим, регіональні особливості формування та використання людського ресурсу, проблеми вдосконалення та розвитку їх в аграрній сфері та в сільській місцевості досліджені недостатньо.

Постановка завдання. Метою роботи є аналіз та узагальнення отриманих результатів кількісного та якісного складу людських ресурсів сільськогосподарських підприємств Сумської області.

Виклад основного матеріалу дослідження. Ринок праці, що формується на селі, має свою специфіку, яку слід брати до уваги при дослідженні людських ресурсів АПК і побудові системи управління ними, а так само, для цілей аналізу потреби в інвестиціях.

Середньорічна кількість працівників, зайнятих у сільськогосподарському виробництві протягом 2006-2010 рр. зменшилась (на 40 відсотків). Негативною динамікою характеризується і обсяг виробництва продукції сільськогосподарського господарства Сумської області (зменшення на 46 відсотків)

[3]. Основна причина скорочення кількості працівників, зайнятих у сільсько-господарському виробництві полягає у зниженні життєвого рівня селян та погіршенні їх медичного обслуговування внаслідок “залишкового” принципу розподілу ресурсів на потреби охорони здоров’я, соціокультурної невідповідності населення до раціональної самозбережуваної поведінки, низькою заробітною платою.

Формування персоналу сільськогосподарських підприємств є постійним процесом вирішення проблем комплектування підприємств персоналом відповідної кількості та якості, що вимагає виконання певних завдань: набір, підбір, управління кар’єрою та мотивацію. Щоб процес підбору персоналу функціонально забезпечував реалізацію стратегії сільськогосподарського підприємства, його потрібно брати до уваги вже на етапі розробки стратегічних планів розвитку підприємств.

Провівши аналіз середньорічної чисельності працівників, зайнятих у сільськогосподарському виробництві протягом п’яти років, ми отримали такі результати (табл.1).

Таблиця 1

**Чисельний склад працівників сільськогосподарських підприємств
Сумської області різних форм господарювання**

Об’єкти за організаційно-правовими формами господарювання	2006 р.				2010 р.			
	Кількість об’єктів	Чисельність, тис. осіб		Питома вага, %	Кількість об’єктів	Чисельність, тис. осіб		Питома вага, %
		Разом	В середньому на один об’єкт			Разом	В середньому на один об’єкт	
Всього за формами господарювання	377	28825	77	100	348	17402	50	100
В т.ч. господарські товариства	251	19779	79	66,5	223	11960	54	64,1
Державні підприємства	7	1106	158	1,9	8	786	98	2,3
Приватні підприємства (включаючи фермерські господарства)	90	5349	59	23,9	105	3679	35	30,2
з них фермерські господарства	9	928	103	-	23	1164	51	-
Сільськогосподарські кооперативи	18	1831	102	4,8	8	655	82	2,3
Підприємства інших форм господарювання	11	760	69	2,9	4	322	81	1,1

Джерело: на основі власних досліджень

У 2006р. в області функціонувало 377 сільськогосподарських підприємств, кожне з них було здатне забезпечити роботою 77 осіб. Натомість них в 2010р. діяли лише 348, з середньою можливістю працевлаштування по кожному-50 осіб. Слід зауважити, що кількість фермерських господарств у 2010р. порівняно з 2006р. зменшилась майже в 2 рази, кількість підприємств інших форм господарювання – майже в 3 рази.

Чисельність працівників, зайнятих на сільськогосподарських підприємствах в 2010р порівняно з 2006р. зменшилась на 40 відсотків. Результатом цих процесів є зростання кількості не зайнятих у суспільному секторі селян. Це вказує на існування проблеми з плануванням і збалансуванням на всіх фазах формування та використання людських ресурсах села. З 1993 року Україна має стійку динаміку скорочення чисельності населення, а також скорочення населення працездатного віку та збільшення кількості населення непрацездатного віку. Враховуючи скорочення чисельності безробітного населення, збільшення зайнятого та економічноактивного населення, , свідчить про вихід на ринок праці осіб непрацездатного віку, зокрема пенсійного віку (табл. 2). Зазначена тенденція спричинила дефіцит трудових ресурсів, зокрема кваліфікованих, та суттєво обмежує прискорення темпів економічного зростання.

Таблиця 2

Кількість працюючих за віковим складом на сільськогосподарських підприємствах Сумської області

Вік	Роки				
	2006	2007	2008	2009	2010
15-34	7116	5680	4745	4349	4194
35-54	4844	4170	3647	3242	3205
55-59	2408	2227	2091	1726	1945

Джерело: Головне управління статистики в Сумській області

Провівши аналіз кількості працюючих за віковим складом, зайнятих у сільськогосподарському виробництві протягом п'яти років, можемо відмітити, що різко скоротилась кількість працюючих віком від 15 до 34 років. Інтенсивний відплив сільської молоді через незадовільні умови трудової діяльності й проживання в сільській місцевості активізував негативні демографічні процеси. Молоді спеціалісти від'їжджають із села у зв'язку з низькою заробітною платою, недостатньою соціальною підтримкою, низькою якістю робочих місць. Водночас смертність і старіння сільського населення набули небачених темпів. Зумовлена цим кризова демографічна ситуація звузила природну основу відтворення жителів села, спричинила погіршення їхніх якісних параметрів і зниження трудового потенціалу [1].

Якісний склад управлінського персоналу сільськогосподарських підприємств Сумської області відстає від вимог ринкової економіки, а це, звісно впливає на ефективність господарської діяльності (табл. 3). Кадрова політика, що характеризується не усвідомленням необхідності інвестування в людські ресурси, направлена на використання наявного кадрового потенціалу без

його поліпшення, що найближчим часом може призвести до гострого дефіциту спеціалістів та менеджерів.

Таблиця 3

Якісний склад управлінського персоналу сільськогосподарських підприємств Сумської області

Показник	1995 р.	2006 р.	2010 р.	2010 р.у % до	
				1995 р.	2006 р.
Кількість сільськогосподарських підприємств	492	377	348	70,7	92,3
Загальна чисельність керівників та спеціалістів, осіб	15472	9629	5090	32,9	52,9
в т.ч. дипломованих	13213	7053	4641	35,0	65,8
Їх питома вага, %	85,40	73,2	91,2	106,8	124,6
Із загальної чисельністю з вищою освітою	4746	2669	2363	49,9	88,5
Їх питома вага, %:					
до загальної чисельності	30,67	27,7	46,4	151,3	167,5
до дипломованих	35,92	37,8	50,9	141,7	134,7
Кількість керівників і спеціалістів на одне підприємство, осіб	31	26	15	48,4	57,7

Джерело: на основі власних досліджень

Розвиток та становлення управління аграрної сфери проходить в умовах зменшення чисельності працюючих, зниження їх професійно-кваліфікаційного та освітнього рівня, а також старіння та відтоку кадрів.

Село, схоже, знову виявилось на роздоріжжі, на межі виживання. Про багато що говорить хоч би той факт, що за останні три роки агрономів, що працюють на селі, зоотехніків, економістів, інженерів, ветеринарних лікарів і інших фахівців з вищою і середньою спеціальною освітою стало менше майже вдвічі, а кількість молодих фахівців (до 30 років) скоротилася наполовину. Ситуація посилюється ще і тим, що лише небагато з тих, що закінчили вищі і середні учбові заклади сільськогосподарського напрямлення залишаються працювати на селі.

Висновки. Сучасна ситуація в галузі регулювання ринку праці та управління людськими ресурсами в сільському господарстві є результатом існування проблем та протиріч, які тривалий час не вирішувалися та продовжують загострюватися.

Кадрова забезпеченість сільгосппідприємств області знаходиться на низькому рівні; кредити на проведення сільськогосподарських робіт наступного року отримають далеко не усі господарства, так само як і далеко не усі зможуть відновити порядком зношений машинотракторний парк.

Одна з важливіших проблем на ринку робочої сили – подолання деформації в галузевій структурі та професійно-кваліфікаційному складі, досягнення їх динамічної збалансованості. Однією з причин такої ситуації є невідповідність структури професійної освіти перспективним потребам ринку праці за кваліфікаційним рівнем та професійною структурою. Іншою причиною є не виважена сфера професійної освіти, відсутність державних пріори-

тетів у галузі освіти, зниження якості підготовки фахівців, слабка прив'язка програм підготовки до потреб виробництва, зниження престижу професій науково-технічного спрямування.

Література:

1. Бородіна О. Сільський розвиток в Україні: проблеми становлення / О. Бородіна, І. Прокопа // Економіка України. – 2009. – №4. – С. 74–85.
2. Михайлова Л.І. Людський капітал: формування та розвиток в сільських регіонах: [монографія] / Любов Іванівна Михайлова. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 388 с.
3. Регіони України 2010: статистичний збірник / ред. О. Г. Осауленко; Держ. комітет статистики України. – К.: Консультант, 2010. – 367 с.

УДК 336.003.12:631.11

ОЦІНКА ФІНАНСОВОЇ СТІЙКОСТІ ЯК ФУНДАМЕНТ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

*Березницький Є.В., к.е.н., Зоря С.П., аспірант, Троян М.О., магістрант
Полтавська державна аграрна академія*

Проведено концептуальне дослідження фінансової стійкості що є однією з найважливіших характеристик фінансового стану підприємства з позиції забезпечення стабільності його діяльності у довгостроковій перспективі. Визначено тенденції відносних та абсолютних показників фінансової стійкості, що різнобічно характеризують фінансову діяльність підприємства.

Conceptual research of financial firmness is conducted that is one of the major characteristics of a financial condition of the enterprise of a position of maintenance of stability of its activity in long-term prospect. Tendencies of relative and absolute indicators of financial firmness are defined that versatily characterise financial activity of the enterprise.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Забезпечення постійної фінансової стійкості підприємства є найбільш актуальною задачею для більшості українських підприємств. Фінансово стійке підприємство це та мета, яку повинні ставити перед собою всі суб'єкти господарювання.

Фінансова стійкість підприємства – це такий стан фінансових ресурсів, їх розподіл і використання, який забезпечує розвиток підприємства на основі росту прибутку при збереженні платоспроможності. Фінансова стійкість підприємства є головним показником, який характеризує ефективність діяльності підприємства та його фінансовий стан за певний проміжок часу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Аналіз наукових джерел з даної проблеми показало, що вагомий внесок у дослідженні фінансової стійкості підприємств зробили такі відомі вітчизняні та зарубіжні вчені як Г.М. Азаренкової, М.Д. Білик, В.В. Ковальов, Г.О. Крамаренка, В.С. Пономаренка Г.В. Савицька, А.Д. Шеремет та ін.

Цілі статті. Основною метою статті є обґрунтування питань фінансової стійкості, як основного критерію оцінювання фінансового стану підприємства.

Виклад основного матеріалу. Фінансова стійкість – це багатогранне поняття, яке включає характеристику різних аспектів діяльності підприємств-