

недостатність коштів на встановлення нового обладнання, ремонт існуючого обладнання. Можуть виникати проблеми і з фінансовим становищем, а саме велика сума дебіторської і кредиторської заборгованості, коли підприємство велику частину ресурсів у вигляді грошових коштів сковує в розрахунках.

Необхідно правильно і повноцінно оцінити можливість самого підприємства, його потужності, їх стан, перспективи випуску старої та нової продукції, можливості модернізації обладнання, встановлення менш енергоємного, використання ресурсозберігаючих технологій.

Підприємству необхідно встановити постійний контроль за витратами на виробництво продукції, врахувати економічну ефективність використання різних ресурсів, знаходити інші, більш дешевші шляхи виробництва продукції.

При прийнятті рішення щодо оптимізації структури капіталу фінансовий менеджер повинен використовувати принципи ефективної діяльності підприємства.

Література

1. Воронкова А.Е. Діагностика стану підприємства: теорія і практика: Монографія / А.Е. Воронкова (ред.), Р.З. Вечерковські, Д.К. Воронков, Н.Г. Калюжна та ін. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2008. – 520 с.
2. Гудзь Т.П. Система раннього виявлення та подолання фінансової кризи підприємств: монографія / Т.П. Гудзь – Полтава: РВЦ ПУСКУ, 2007. – 166 с.
3. Загреба М.М. Підхід до формування системи показників діагностики кризового фінансового стану підприємства / М.М. Загреба // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету.
4. Івашук Н.Л. Економіко-математичне моделювання динаміки фінансових показників діяльності підприємств: дис. канд. екон. наук: 08.03.02 / Н.Л. Івашук – Л., 1998. – 142 арк.
5. Кизим М.О. Оцінка і діагностика фінансової стійкості підприємства: Монографія / М.О. Кизим, В.А. Забродський, В.А. Зінченко, Ю.С. Копчак – Х.: «ІНЖЕК», 2003. – 144 с.

Зайченко В.В., к.н.з держ. упр., доц., Савіцька І.М., асистент
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРОБЛЕМИ ВІДТВОРЕННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ

У формуванні інноваційної моделі розвитку економіки України важлива роль належить аграрному сектору економіки і відтворенню задіяного у ньому людського капіталу. Саме від його кількісних параметрів та якісних характеристик залежить виробнича спроможність господарюючих ланок, що може забезпечити ефективне функціонування виробництва. Оцінка стану людського капіталу України на сучасному етапі є неоднозначною. З одного боку, відбувається поліпшення певних якісних його характеристик: збільшується частка населення з вищою освітою; зростає комп'ютерна грамотність; формується вміння працювати в ринковому середовищі; підвищується підприємницька активність. Аграрний сектор України має досить потужний ресурсний потенціал: родючі чорноземи, сприятливі кліматичні умови, працьовиті та високоосвічені трудові ресурси, вигідне геополітичне розташування [1]. А це означає, що в умовах формування ринкових відносин та в епоху трансформаційних перетворень в соціально-економічній сфері якісне кадрове забезпечення сільськогосподарських підприємств України набуває особливого значення.

Разом з тим, в Україні відбуваються процеси, які призводять до його руйнації. Для України, яка згідно з рейтингом глобального Звіту ПРООН за індексом людського розвитку посідає 83 місце з 187 країн світу, що є майже найгіршим показником серед європейських країн, сутність першочергових проблем полягає у площині подолання бідності, збільшення тривалості життя, забезпечення якісної освіти упродовж усього життя [2].

Не підвищуються темпи відтворення населення, внаслідок чого його структура набуває більш вираженого депопуляційного характеру: погіршуються показники здоров'я людей усіх вікових груп – за останні 10 років кількість уперше зареєстрованих захворювань зросла на 2 млн. випадків, або на 7%; посилюється інтенсивність трудової еміграції працездатного населення – за експертними оцінками, сьогодні за кордоном працюють понад 3,5 млн. наших співвітчизників; зростають показники старіння населення – за 2010–2014 роки питома вага населення, старшого за 50 років, у загальній кількості населення України зросла на 0,6 відсоткових пункти: з 32,8 до 33,4%.

Показники стану здоров'я всього населення нашої держави, зокрема сільського, є значно гіршими, ніж у країнах із соціально орієнтованою економікою. За показником очікуваної тривалості життя при народженні (68,3 р.) Україна знаходиться на 150-му місці серед 223 країн світу. Середня тривалість життя українських чоловіків на 16, а жінок на 11 років менша, ніж у країні з найвищою середньою тривалістю життя – Японії [3].

Треба зазначити, що кількісні характеристики людського капіталу тісно пов'язані з демографічними процесами, з показниками відтворення працездатного населення. Демографічна ситуація, що склалася нині в українських селах, є відображенням соціально-економічних умов життєдіяльності сільського населення. Визначальними характеристиками сучасної демографічної ситуації у сільській місцевості є: депопуляція, викликана, головним чином, природним скороченням населення, зростання кількості літніх людей разом із скороченням частки дітей, погіршення стану здоров'я, особливо населення у працездатному віці.

Серед головних причин зазначених тенденцій – поширення бідності внаслідок недостатньої, а подекуди – невинуватено низької оплати праці, особливо у сільській місцевості; неефективна система професійного навчання, підвищення кваліфікації та перекваліфікації фахівців робітничих спеціальностей; незадовільний стан медичного обслуговування населення і низька ефективність заходів щодо покращення охорони здоров'я та праці тощо. Внаслідок цього, на сьогодні, при середньому рівні безробіття серед населення працездатного віку в I кварталі 2014 року 8%, а у 9 регіонах України – понад 10% підприємств відчувають гостру нестачу кваліфікованих робочих кадрів. Усе це надає підстави очікувати, що дефіцит кадрів в найближчому майбутньому може стати вагомим чинником, який гальмуватиме подальший розвиток вітчизняної економіки і, відповідно, підвищення добробуту громадян України [4, 5].

Отже, відтік висококваліфікованих працівників з аграрних підприємств свідчить про втрату накопиченого людського капіталу (певних вмінь, досвіду, неформальних зв'язків). З метою збереження накопиченого людського капіталу та формування його нових рис в аграрних підприємствах потрібно підвищити рівень оплати праці висококваліфікованих працівників, забезпечити належні умови праці та відпочинку, стимулювати мотивацію працівників до саморозвитку та підвищення рівня кваліфікації. Адже нагромадження та ефективне використання наявного людського капіталу не тільки дає змогу досягти високої конкурентоспроможності, але й забезпечує раціональне і ефективне використання всіх виробничих ресурсів; можливість запроваджувати нову техніку, технології, освоювати виробництво нових видів сільськогосподарської продукції; випуск якісної продукції і продуктів її переробки; високу продуктивність та якість праці; можливість здійснювати різні види інноваційної діяльності.

Література

1. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О.А. Грішнова. – К.: Т-во “Знання”, КОО, 2001. – 254 с.
2. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
3. Левченко О.М. Професіональний потенціал: регуляторні механізми інноваційного розвитку. Монографія. – Кіровоград: КОД, 2009. – 375 с.

4. Inna Savitska. The development of the human capital as a factor in the formation of the innovative economy model/ Modern scientific researches and developments: theoretical value and practical results – 2016: materials of international scientific practical conference. Bratislava, 15-18 March 2016.-K.: LLC “NVP” Interservice”, 2016.- p. 79-80.

5. Савіцька І. М. Сучасний стан та перспективи розвитку людського капіталу в аграрному секторі економіки //НАУКОВІ ПРАЦІ. – 2015. – С. 94.

Збаржевецька Л.Д., к.е.н., доц., Рябоволик Т.Ф., к.е.н, викл.
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ

В умовах формування нових механізмів господарювання орієнтованих на ринкову економіку, перед аграрними підприємствами постає необхідність працювати по-новому. Вдосконалення управління діяльністю таких підприємств є неможливим без належної оцінки стану організації праці. І тому, дедалі більшого значення набувають проблеми умов праці, її оплата, мотивація, стимулювання працівників до продуктивної та якісної праці, оскільки з переходом сільського господарства до господарювання на базі приватної власності змінюється система організації праці зайнятого у ньому населення.

Трудова діяльність сільського населення має низку специфічних особливостей. На ефективність аграрної праці впливають якість оброблюваних земель і природно-кліматичні умови сільськогосподарського виробництва, сезонність та різна міра зайнятості працівників в залежності від пори року, використання в процесі діяльності живих організмів.

Сьогодні в сільському господарстві майже не застосовуються форми і системи оплати праці, які б сприяли її високій ефективності. Навіть матеріальне стимулювання, як складова системи оплати праці, перестало бути мотивом до праці і основою відтворення робочої сили.

Дослідження проблем низької оплати праці в аграрному секторі економіки може стати підґрунтям створення сприятливих умов праці, відтворення потенціалу трудових колективів, підвищення якості праці та покращення показників виробництва загалом. Низький рівень оплати праці у сучасних умовах часто негативно впливає на реалізацію сільськогосподарськими підприємствами своїх потенційних можливостей, призводить до масового відчуження людей від результатів трудової діяльності, до зниження продуктивності праці й ефективності використання персоналу. Підвищення продуктивності праці не може бути дієвим без застосування сучасних форм та методів матеріального стимулювання персоналу. Вони, як і раніше, залишаються важливим каталізатором, здатним суттєво підвищити трудову активність та сприяти досягненню особистих цілей і цілей підприємства. В матеріальному стимулюванні працівників сільськогосподарського виробництва актуальним на сучасному етапі є вдосконалення оплати праці працівників трудових колективів, керівників і спеціалістів господарств і їх підрозділів у напрямі найбільш тісного зв'язку заробітків останніх з ефективністю господарювання.

Досягнутий рівень оплати праці є важливим показником соціально-економічного стану аграрного виробництва. При низькій оплаті праці відбувається процес гальмування темпів економічного зростання, оскільки обмежується як обсяг споживання, так і деформується його структура.

На мікрорівні проблему економічного зростання можна розв'язати запровадивши економічний механізм, що стимулюватиме безпосередніх товаровиробників до впровадження інноваційних технологій, спрямованих на зменшення матеріало- та