

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Даль Р. Введение в экономическую демократию: Пер. с англ. – М.: Наука, СП ИКПА, 1991.
2. Медведева Е. К., Аньшин В. М. Заработная плата и стимулирование труда за рубежом. – М.: ВНИЦентр, 1991. – 98 с.
3. Федченко А. Стимулирование работников: зарубежный опыт // Человек и труд. – 1998. – № 3. – С. 79 – 81.
4. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. – К.: Грайлин, 1993. – 203 с.
5. Управление по результатам / Санталайнен Т., Воутилайнен Э. и др. – М.: Прогрес, – Универс, 1993. – 318 с.
6. Данковский А. Посмотрим – гривней одарит // Бизнес. – 1998. – № 12 – с. 63.
7. Ру Д., Сулье Д. Управління: Пер. з англ. – К.: Основи, 1995. – 442 с.
8. Злупко С. М. Наукові новаторства Михайла Туган – Барановського і моделювання української економічної перспективи // Матеріали доп. V Міжнародного конгресу українських економістів „Україна в XXI столітті: концепції та моделі економічного розвитку”. – Ч. // - Львів: НАН України. Інститут регіональних досліджень. – 2000. с. 103 – 108.
9. Аоки М. Фирма в японской экономике. – Санкт-Петербург: Лениздат, 1995. – 46 с.
10. Медведева Е. К., Аньшин В. М. Заработная плата и стимулирование труда за рубежом. – М.: ВНИЦентр, 1991. – 98 с.
11. Блази Д. Р., Круз Д. Л. Новые собственники: наемные работники – московские собственники акционерных компаний: Пер. с англ. – М.: Дело ЛТД, 1995. – 320 с.
12. Супян В. Б. Использование рабочей силы в США: новые явления и противоречия. – М.: Наука, 1982. – 177 с.
13. Гуськова Н., Неретина Е. Сохранить человеческий капитал // Человек и труд. – 1998. – № 3. – с. 43.
14. Гитгон А. Переосмыслить трудовые отношения (Безработица и наемная рабочая сила). Реферат № 2278. – М.: РАН, 1992. – 10 с.
15. Медведева Е. К., Аньшин В. М. Заработная плата и стимулирование труда за рубежом. – М.: ВНИЦентр, 1991. – 98 с.
16. Беккер Г. Человеческий капитал (главы из книги) // США. – 1993. – № 11, 12.

УДК 331.522.4+338.43.01:02+338.431

**КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ В АГРОПРОМИСЛОВОМУ
КОМПЛЕКСІ РЕГІОНУ: СУЧАСНИЙ СТАН**

Ю.Л. Виноградов

Проаналізовано сучасний стан кадрового забезпечення агропромислового комплексу регіону, склад і структура кадрового забезпечення сільськогосподарських підприємств Закарпатської області. Виявлено вплив кадрових ресурсів на виробництво сільськогосподарської продукції. Наголошено на необхідності підвищення управлінського рівня керівників сільськогосподарських підприємств та професійно-кваліфікаційної якості кадрового потенціалу агропідприємств. Кількість бібліографічних посилань – 9; мова українська.

Ключові слова: кадровий (трудоий) потенціал, кадрова політика, аграрний потенціал, агропромисловий комплекс, реформування АПК.

ВСТУП

В системі складових економічної безпеки України використання наявного потенціалу агропромислового комплексу є важливими завданнями загальнонаціонального масштабу. Надійне забезпечення країни продовольством зумовлюється

особливим значенням стратегічних перетворень в процесі реформування економіки країни в цілому.

Україна має значний потенціал аграрного виробництва. Її земельні ресурси сягають 42 млн. га сільгоспугідь переважно з родючими ґрунтами чорноземного типу, в аграрному секторі розміщено 14,4 % основних виробничих фондів. В сільській поселенській мережі України проживає 32 % населення, з яких 12-15 % безпосередньо зайнято у виробництві сільськогосподарської продукції. [5, с. 71]. Однак, наявний аграрний потенціал використовується не більше, ніж на третину. Це стало

Виноградов Юрій Леонідович - головний контролер-ревізор КРУ в Закарпатській області. Здобувач кафедри економіки менеджменту та маркетингу Ужгородського національного університету

наслідком як системної економічної кризи в країні, так і надзвичайно повільного й суперечливого процесу реформування АПК. Навіть досягнуті в 2003 році позитивні зрушення в аграрній сфері істотно не змінили кризового становища: основні економічні показники сільгоспвиробництва залишаються нижчими від рівня 1990 року.

У зв'язку з тим, що із запровадженням ринкових форм господарювання в аграрному секторі економіки не було досягнуто швидкого зростання економіки, а сам процес реформування в АПК набув ознак системної економічної кризи постало питання подальшого реформування та розвитку агропромислового комплексу. Враховуючи, що основною продуктивною силою в структурі аграрного виробництва виступають працівники важливим є створення якісно нового мотиваційного механізму для зростання продуктивності аграрної праці. Одним із напрямків піднесення рівня і ефективності сільськогосподарського виробництва, подолання кризових явищ є підвищення кваліфікації управлінського персоналу сільгоспідприємств. Дослідники Ковальов О., Рудченко О. зазначають, що для ефективного функціонування приватизованих підприємств приватна власність на землю та виробничі фонди є необхідною але недостатньою умовою. Для забезпечення її достатності потрібне кваліфіковане керівництво підприємством, особливо сьогодні коли гостро відчувається рівень невідповідності управлінських кадрів. [4, с.66]

Необхідно зазначити, що із впровадженням у виробничих процесах новітньої техніки і технологій, застосуванням нових методів та форм управління економічна ефективність аграрних підприємств попадає у пряму залежність від кваліфікації працівників. Виходячи з вищевказаного, нових підходів до функціонування нових господарських формувань проблеми забезпечення кадрами аграрного виробництва потребують подальшого дослідження.

Таким чином, мета даного дослідження полягає в аналізі сучасного стану кадрового потенціалу агропромислового комплексу регіону та його впливі на виробництво сільськогосподарської продукції.

Для дослідження цієї мети поставлені такі завдання:

- проаналізувати сучасний стан кадрового потенціалу агропромислових підприємств регіону та його вплив на виробництво сільськогосподарської продукції;

- розробити пропозиції по покращенню якості кадрового потенціалу регіону та залучення у галузь нових працівників.

Методологія даного дослідження побудована на аналізі даних Закарпатського обласного управління статистики, Головного управління сільського господарства і продовольства Закарпатської ОДА стану кадрового забезпечення агропромислових підприємств та порівняльної динаміки виробництва сільськогосподарської продукції за 2000-2004 роки.

1 ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

В сучасній вітчизняній економічній літературі і в наукових дослідженнях зазначено, що проблеми використання трудового потенціалу такі ж давні як і саме людство. Однак лише в новітню добу вони стали предметом спеціальних досліджень. Спад сільськогосподарського виробництва, поява, внаслідок реформувань, відносного надлишку працездатного населення на селі, загострення конкуренції на ринку праці зумовили проблеми зайнятості, і зокрема формування та використання кадрового (трудового) потенціалу в нових умовах господарювання та з'ясування ролі людського фактору в економічних процесах.

В Україні склалася головним чином три осередки вивчення проблеми трудових ресурсів і зайнятості – Київський, Львівський і Харківський. Зрозуміло, що дослідникам не була притаманна єдність поглядів стосовно суті трудового потенціалу. Так, серед київських дослідників намітилися три позиції в розумінні суті трудового потенціалу: трудоресурсна, політекономічна та демографічна. В.В. Онікієнко під трудовим потенціалом розуміє сукупність працездатного населення, що має відповідну професійно-кваліфікаційну підготовку застосовує працю в народному господарстві з врахуванням її технологічної та технічної оснащеності. В.К. Врублевський відстоює політекономічні погляди на трудовий потенціал, розуміючи під ним сукупного працівника в його єдності з продуктивними силами. Демографічний підхід до оцінки трудового потенціалу вперше виклав І.І. Лукіненко у публікації про зв'язок між відтворенням і використанням трудового потенціалу, де акцентувалися роль і місце окремих поколінь у функціонуванні трудового потенціалу.

Вказані напрями досліджень спирались на вікові, демографічні, професійні та інші ознаки трудових ресурсів, пов'язаних з біологічною основою.

Виробничо-трудова, біологічно-демографічний підхід переважав, що було даниною традиції, яка сформувалась під впливом матеріалістичних детермінацій використання людських ресурсів у господарських процесах. Однак були спроби вийти на загальнонародські показники та критерії трудового потенціалу через призму всієї системи суспільних відносин.

У цьому контексті заслуговують уваги дослідження львівської школи економістів, зусиллями яких протягом 1985-1990 років видано монографії, де розглядалися проблеми трудового потенціалу, формування якісних ознак, і методах його ефективного використання в регіоні. - "Трудовий (кадровий) потенціал суспільства, регіону, колективу, особистості – є ті можливості, які можуть бути мобілізовані й приведені в дію у процесі праці і які визначають фізичні межі трудового потенціалу на будь якому рівні." [2, с. 35-37.]

У наведеному визначенні акцент робиться на можливостях трудового потенціалу, які залежать від багатьох, особливо якісних факторів. Львівські дослідники першими ввели економічну складову в систему якісної характеристики трудового потенціалу у розроблену відповідно до неї цільову комплексну програму підвищення рівня його використання в регіоні. Зміни, що відбулися у структурі сільськогосподарського виробництва і трудових ресурсів на селі, суттєве скорочення робочих місць, виникнення можливостей використання робочої сили поза межами суспільного виробництва вплинули відповідно на формування і використання кадрового потенціалу, його розстановку та якісний склад.

На сучасному етапі розвитку сільського господарства кадрова політика учасників аграрного ринку праці потрапила в пряму залежність від негативних процесів, які спостерігаються за останні роки. Скорочення виробництва, зниження рівня життя сільських жителів, за рахунок яких переважно формується кадровий потенціал аграрної сфери, важкий фінансовий стан сільгосп-підприємств створили умови, за яких потенційні роботодавці в переважній більшості не можуть розраховувати на залучення високопрофесійних спеціалістів, особливо молодих. Тому їх кадрова політика не вважається перспективною і головною тенденцією сучасного стану кадрового потенціалу є скорочення чисельності зайнятих та висока плінність кадрів.

2 АНАЛІЗ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ ТА ЙОГО ВПЛИВУ НА ВИРОБНИЦТВО СІЛЬСЬКО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ПРОДУКЦІЇ

Розвиток ринкових відносин диктує нові підходи у формуванні кадрового потенціалу. Кількість трудових ресурсів вже не є визначальною рисою формування і раціонального використання трудового потенціалу. Домінуючою основою стає якість кадрів і в першу чергу професійно-кваліфікаційний склад.

Необхідною умовою формування та розвитку кадрового потенціалу в регіоні є баланс між потребою населення в робочих місцях і системою в кадрах, між робочими місцями і віковою групою, кваліфікаційною та статеву структурою трудових ресурсів тощо. Невідповідність їх у якісному і кількісному співвідношенні та протиріччя їх розвитку викликають ряд гострих проблем соціально-економічного характеру регіону.

Так, в агропромисловому виробництві Закарпатської області внаслідок реформування підприємств агропромислового комплексу чисельність керівного складу у 2004 році становила 1524 осіб, що на 183% більше ніж у 2001 році. У той же час кількість спеціалістів та персоналу, що зайнята обслуговуванням процесу виробництва сільськогосподарської продукції скоротилась на 32 %. Табл. 1.

Таблиця 1 Рух спеціалістів в аграрному секторі економіки Закарпатської області

Назва посади	2001	2002	2003	2004	Динаміка (+, -)
Всього працівників	2566	2710	2712	2874	+ 304
Керівників	537	1110	1459	1524	+ 987
Їх заступники	57	49	43	44	- 13
Головні спеціалісти	478	508	365	365	- 113
з них:					
головні агрономи	67	77	63	59	- 8
головні зоотехніки	50	56	34	36	- 14
головні ветлікари	39	43	21	21	- 18
головні інженери	79	72	51	52	- 27
головні економісти	64	80	26	25	- 39
головні бухгалтери	179	180	170	172	- 7
керівники середньої ланки	386	260	230	158	- 228
Інші керівники	124	28	26	308	+ 184
Спеціалісти	984	755	589	475	- 509
з них:					
агрономи	41	39	25	25	- 16
зоотехніки	31	22	17	24	- 7
ветспеціалісти	53	55	45	33	- 20
інженери-техніки	96	59	61	42	- 54
економісти	24	23	19	9	- 15
бухгалтери	398	310	257	200	- 198
Працівники кадрових служб	114	77	58	53	- 61
Інженери будівельники	43	31	15	14	- 29
Інші спеціалісти	180	139	92	75	- 105

Джерело: Укладено автором на основі звітності Головного управління сільського господарства і продовольства в Закарпатській області.

Збільшення керівного складу пояснюється розукрупненням і утворенням великої кількості дрібних фермерських господарств, спеціалісти в основному сконцентровані у нечисленних реформованих сільськогосподарських підприємствах. Таке явище спостерігається в усіх регіонах України, особливо в густонаселених, до яких належить Закарпатська область. Стійке зростання зайнятості в приватному секторі, а також відсутність в сферах АПК достатньої кількості спеціалістів, котрі глибоко розуміють суть функціонування ринкової економіки вимагає значних змін у системі підготовки спеціалістів для сільського господарства, здатних оперативного реагувати на потреби ринку.

Головною рисою кадрової політики, яку на сучасному етапі втілює в життя менеджмент сільськогосподарських підприємств є курс на зменшення чисельності зайнятих у зв'язку з бажанням знизити витрати на працю шляхом поступової відмови або скорочення трудомістких виробництв. Може здатися, що скорочення чисельності зайнятих має місце через підвищення рівня техніко-технологічного оснащення підприємств, але така ситуація спостерігається лише в поодиноких випадках.

Ефективність аграрного виробництва значною мірою залежить від рівня сформованого кадрового потенціалу, зокрема від рівня забезпечено-

сті, якісного складу його раціональному співвідношенню та ефективному використанню. Важливу роль у формуванні збалансованого кадрового потенціалу у структурі сільськогосподарських підприємств і аграрного комплексу в цілому відіграє підготовка нових та підвищення кваліфікації наявних спеціалістів. Як показує аналіз, загальна кількість працівників сільськогосподарських підприємств, які пройшли навчання у 2003 році та підвищили кваліфікацію становила відповідно 75 і 100 чоловік. У той же час, у промисловості, дані показники за аналогічний період становили 3240 і 3653 чоловік. [8, с.75].

Проведення реформ в агропромисловому комплексі та посилення ринкової організації суспільного виробництва продукції призводить до зміни суб'єктів, тобто "очищення" ринку від неконкурентоспроможних сільськогосподарських підприємств та посилення позицій інших форм агроформувань. Так, в Закарпатській області, у процесі реформування агропромислового комплексу, за період 2001-2004 років, кількість підприємств як державної так і недержавної форм власності скоротилась на 131 одиницю. На фоні загального скорочення, питома вага фермерських господарств, у структурі сільськогосподарського виробництва в 2004 році збільшилась, про що свідчать дані таблиці 2.

Таблиця 2 Розподіл сільськогосподарських підприємств Закарпатської області за формами власності та господарювання /на 1 січня, одиниць /

	2001	2002	2003	2004
Сільськогосподарських підприємств всього,	1803	1727	1655	1672
В тому числі:				
Державні	40	26	21	25
Недержавні	1763	1701	1634	1647
з них:				
господарські товариства	164	151	139	119
Кооперативи	30	28	18	13
підсобні та інші сільськогосподарські підприємства	96	88	86	87
приватні (приватно-орендні) підприємства	14	14	14	11
фермерські господарства	1459	1420	1377	1417

Джерело: Статистичний щорічник Закарпаття. – Ужгород 2004. с. 142

Слід зауважити, що розвиток особистих форм господарювання хоч і є реальністю нашого сьогодення, як результат реформування аграрного сектора, однак з огляду на перспективу ця форма не може залишатись домінуючою. Практика всіх без винятку розвинутих країн з ринковою економікою свідчить, що найбільш оптимальною формою господарювання є укрупнені, а не індивідуальні господарства. Останнім властиві ряд серйозних недоліків. Це зокрема, перевага ручної праці, задоволення особистих потреб, неможливість проведення певних робіт силами самих селян наприклад, меліораційних, осушних захисних тощо.

В умовах ринку головною рушійною силою є сукупність трудових, земельних та матеріальних ресурсів, які є об'єктивно необхідними передумо-

вами аграрного виробництва. Тому при аналізі кадрового потенціалу сільськогосподарських підприємств принциповим є забезпечення виробничого процесу земельними та матеріальними ресурсами. Шляхом співставлення перерахованих факторів можна зробити аналіз питомої ваги кадрового забезпечення та ефективності його використання у виробництві сільськогосподарської продукції.

Як зазначено вище, одним з головних елементів сільськогосподарського виробництва є наявність у сільськогосподарських підприємств земель сільськогосподарського призначення. В обсягах забезпечення сільськогосподарських підприємств землею відбулися певні кількісні зміни. За рахунок розпакування та відчуження обсяг земель у сільськогосподарських підприємствах регіону зменшився майже в 5,6 разів. Табл. 3.

Таблиця 3 Наявність сільськогосподарських угідь в господарствах Закарпатської області

	/на початок року, тис.га./				
	1991	2001	2002	2003	2004
Всі категорії господарств,	1275,3	1275,3	1275,3	1275,3	1275,3
з них:					
сільськогосподарські підприємства	561,0	295,6	295,6	116,8	100,1
особисті селянські господарства	62,7	286,0	315,2	341,5	353,6
Землі інших категорій	651,6	693,7	703,2	817,0	821,6

Джерело: Статистичний щорічник Закарпаття. – Ужгород 2004. с. 146

Рівень технічного оснащення та механізації, у структурі агропромислового виробництва, займає провідне місце. Аналіз стану забезпечення агропідприємств регіону сільськогосподарською технікою вказує на його суттєве скорочення, яке відбулося внаслідок передачі майнових прав при розпаюванні реформованих КСП, списання через фізичне зношення та фінансової обмеженості підприємств у придбанні нової техніки. Зокрема, наявність зернозбиральних комбайнів у 2002 році проти 1990 склало 78,6 %, комбайнів кормозбиральних - 39,6 %, комбайнів кукурудозбиральних - 44,5 %, плугів - 86,1 %, сівалок - 67,0 %, культива-

торів - 53,3 %. Проте кількість тракторів, внаслідок придбання фермерськими та індивідуальними господарствами за відповідний період, збільшилась з 5039 до 6435 одиниць, [6, с.11].

Загалом у виробництві сільськогосподарської продукції за 2001-2003 роки намітилась тенденція приросту, однак обсяги все ж таки залишаються нижчими у порівнянні з аналогічними показниками 1990-го року. Виробництво валової продукції сільськогосподарськими підприємствами за період 1990-2003 років скоротилося в 9,4 рази і становить лише 75,5 млн. грн., що підтверджується даними таблиці 4.

Таблиця 4 Показники виробництва сільськогосподарської продукції господарствами Закарпатської області

	/у порівняльних цінах 2000 р. млн.грн./				
	1990	2000	2001	2002	2003
Валова продукція, всього:	1573,9	1573,9	1341,6	1379,7	1426,3
в тому числі:					
Сільськогосподарські підприємства	708,4	75,1	85,3	90,7	75,5
особисті селянські господарства	856,5	1148,8	1256,3	1289,0	1350,8

Джерело: Статистичний щорічник Закарпаття. – Ужгород 2004. с. 136.

Із таблиці видно, що в процесі реформування не досягнуто обсягів виробництва, які були до початку реформування агропромислового комплексу. Звичайно, статистичні дані є лише відображенням тих глибинних процесів, які відбуваються нині в агропромисловому комплексі як Закарпаття так і України в цілому. Аналізуючи причини занепаду сільського господарства ми дійшли до висновку, що одним із чинників, який вплинув на зменшення обсягів виробництва продукції в сільськогосподарських підприємствах є зниження управлінського рівня спеціалістів та керівників.

В даний час спостерігається тенденція відтоку працівників із агропромислових підприємств, яка пояснюється тим, що вони зневірилися в можливості поліпшення ситуації стосовно ставлення до них з боку роботодавців. Перед менеджментом переважної частини підприємств, особливо фінансово нестійких, із застарілими технікою і технологіями стоїть дилема - як запобігти масовому відтоку працівників в інші галузі та зберегти кадровий потенціал. Особливо характерним є масове вивільнення працівників для 2001-2003 років.

Серед чинників, що суттєво впливають на кадровий потенціал підприємств, зокрема його

розвиток, є зниження рівня мотивації трудової діяльності в сільському господарстві, про що свідчить висока плинність кадрів. Так, у 2003 році середньомісячна заробітна плата працівників сільського господарства становила 196,98 грн., у той же час у промисловості - 400,34 грн. [8, с.78]

Персонал аграрних підприємств не бачить сенсу працювати за мізерну плату, яку до того ж виплачують нерегулярно. Майже 11 % спеціалістів незадоволені місцем роботи, на оплату праці скаржаться 20 %, на виконання роботи не за рівнем освіти 12,6 %, відсутністю чіткого режиму праці та відпочинку 6,2 %, на конфліктність з керівництвом - 17,4 %, на одноманітність скаржаться 3,7 %. Негативна дія всіх факторів породжує небажану міграцію спеціалістів аграрного сектору економіки. Наприклад, щорічно кількість спеціалістів підприємств та організації АПК, які звільняються за власним бажанням у Львівській області становить 120-135 чоловік. Як правило, значна їх частка (це 20-30 %) переходить в інші галузі народного господарства, де поступово пере-кваліфікуються на інші професії. В той же час ряд галузей АПК не мають змоги належним чином подолати дефіцит спеціалістів для своїх потреб.

Наприклад, в Тернопільській області середньорічна додаткова потреба спеціалістів сільського господарства в 1990-1995 роках становила понад 500 чоловік. [3, с. 294-295], в Закарпатті в 2003-2004 роках відповідно становила понад 140 чоловік. [7, с. 391] Наведені дані свідчать про те, що обсяги підготовки спеціалістів АПК, особливо для сільського господарства синхронно не збалансовані з повною потребою в них, з прибуттям і вибуттям висококваліфікованих кадрів.

ВИСНОВКИ

Скорочення індексу народження на селі, погіршення соціально-економічних умов життя, зниження рівня мотивації трудової діяльності в аграрному середовищі, вивільнення робочої сили в процесі реорганізації КСП, переважання пріоритетів вирощування менш трудомістких культур над більш трудомісткими, і рослинництва над тваринництвом призвели до зміни чисельності зайнятих у сільськогосподарських підприємствах. Хоча скорочення зайнятих можна вважати позитивним явищем, але за умови продовження використання товаровиробниками трудомістких технологій і застарілих форм організації праці воно переросло в проблему, зокрема:

- зниження управлінського рівня спеціалістів сільгоспідприємств призводить до скорочення та занепаду агропромислового виробництва, а відповідно звільнення працівників;

- переважну частину вивільнених працівників становить молодь і кваліфіковані спеціалісти, що, безперечно, погіршує якісні характеристики кадрового потенціалу та зводить до мінімуму можливості роботодавця підвищувати ефективність виробництва. Такі передумови зумовлені особливостями розвитку ринку робочої сили на селі;

- неплатоспроможність аграрних підприємств, безперспективність зайнятості спонукають персонал аграрних підприємств вдаватися до пошуку кращих умов для реалізації власних трудових здібностей. Люди шукають нову роботу або ж господарюють одноосібно, використовуючи землю, отриману після реорганізації КСП.

Нині, в ринкових умовах, стратегічна мета підприємств агропромислового комплексу повинна бути спрямована на зміцнення наявного кадрового потенціалу та створення умов по залученню нових працівників.

Кадри – найбільш коштовна і важлива частина продуктивних сил суспільства. У цілому ефективність підприємства залежить від кваліфікації спеціалістів, їх розміщення і використання все це впливає на обсяг і темпи приросту виготовленої продукції, раціональне використання матеріально-

технічних засобів, що сприяє позитивній зміні показника продуктивності праці. В свою чергу, ріст цього показника є найважливішою умовою розвитку продуктивних сил країни і головним джерелом росту національного доходу. Виходячи з вищевикладеного, питання кадрового забезпечення аграрних підприємств і його розвитку виявилось досить актуальним у контексті системної кризи та поглиблення процесів депопуляції на селі, які зумовили погіршення кількісних і якісних характеристик кадрового потенціалу.

Основне завдання урядових інституцій полягає в необхідності вироблення механізмів, які б забезпечували відчутний прогрес у ефективному конкурентноспроможного агропромислового виробництва, це зокрема:

- провести моніторинг кадрового забезпечення та розробити рекомендації щодо підвищення управлінського рівня, у першу чергу професійно-кваліфікаційного рівню спеціалістів підприємств агропромислового комплексу;

- розробити рекомендації з удосконалення системи управління сільського господарства на регіональному рівні з урахуванням концепції адміністративної реформи та ринкових методів управління;

- забезпечити впровадження комплексної системи наукового та інформаційно-консультаційного забезпечення агропромислового виробництва, а також діяльності органів управління сільського господарства Закарпатської області.

Ефективне функціонування аграрних підприємств значною мірою залежить від кваліфікації працівників. Завданням кадрової політики як генеральної лінії менеджменту є формування і забезпечення сталого розвитку кадрового персоналу підприємства, тобто визначення потреби, залучення і розвиток персоналу. Перш за все така постановка питання стосується молодих і кваліфікованих працівників та дипломованих спеціалістів. На нашу думку перспективним завданням майбутніх досліджень, вирішення якого сприятиме поліпшенню характеристик кадрового потенціалу аграрних підприємств, є забезпечення стабільного зростання показників фінансово-господарського розвитку останніх, поліпшення матеріального стимулювання через підвищення рівня заробітної плати. Сільськогосподарська праця повинна стати перспективним із стабільно високими доходами видом зайнятості, який формуватиме як в уже зайнятих так і потенційних працівників високий рівень необхідності професійно ставитися до роботи, працювати з думкою про результат, що істотно поліпшить кількісно-якісні характеристики і ефективність використання кадрового потенціалу сільгоспідприємств.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Пирожков С.І. Трудовий потенціал в демографічному вимірі. // Наукова думка. -К., 1992. - с.10-22.
2. Соціально-економічний потенціал регіону. – К., 1985. - с. 31.

3. Трудовий потенціал і зайнятість: теоретичні основи та регіональні особливості. НАН України. Інститут регіональних досліджень НАН України. –Ужгород. Патент., 1998. - с. 294.
4. Ковальов О., Рудченко О. Роль управління: передумови ефективного функціонування приватизованих підприємств. - К., Україна., 1996. №7-8, - 66 с.
5. Кириленко С.І. Аграрна реформа: час соціальних пріоритетів. // Економіка АПК. -2004. - №3 -с. 71.
6. Статистичний щорічник "Сільське господарство України" за 2001 рік. - К.: Держкомстат, 2002. - 319 с.
7. Статистичний щорічник Закарпаття. – Ужгород. - 2004. 585 с.
8. Праця у Закарпатській області. Статистичний збірник за 2003 рік – Ужгород., 2004. - с. 75.
9. Звітні дані Головного управління сільського господарства і продовольства в Закарпатській області за 2002-2004 роки. - 34 с

УДК 658.14 (477.87)

ФІНАНСОВА СТІЙКІСТЬ ЯК СКЛАДОВА МЕХАНІЗМУ ДОВГОСТРОКОВО ЖИТТЄЗДАТНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

В.М. Медвідь

*Стаття присвячена дослідженню проблеми забезпечення фінансової стійкості, як основної умови життєздатності та довготривалого розвитку підприємств. Увагу приділено факторам зовнішнього та внутрішнього середовища, що впливають на стабільність фінансового стану, а також шляхам усунення їх негативної дії. На основі звітних даних вибіркового швейних підприємств Закарпатської області за 2002-2004 роки проведено аналіз їх фінансової стійкості, життєздатності, можливості розвитку як в короткостроковій та і довгостроковій перспективі, а також виявлено деякі характерні тенденції управління фінансовими ресурсами.
Кількість бібліографічних посилань – 18; мова українська.*

Ключові слова: фінансова стійкість, довготривалий розвиток, фінансовий стан, управління фінансовими ресурсами, швейні підприємства.

ВСТУП

На сучасному етапі розвитку ринкових відносин в Україні життєздатність вітчизняних підприємств у великій мірі залежить від фінансового менеджменту. Стан фінансів є вирішальним, оскільки на сьогодні фінансові ресурси є "двигуном" будь-якої економічної системи. Ефективне управління фінансами породжує фінансову стабільність фірми, тобто кредитоспроможність, платоспроможність, що, в свою чергу, дозволяє адекватно реагувати на вплив зовнішнього та внутрішнього середовища, досягати намічених стратегічних та тактичних цілей розвитку. Взаємодія таких двох аспектів, як фінансовий менеджмент і відносини власності проявляється в управлінні фінансовою стратегією розвитку підприємства, що забезпечує,

насамперед, життєздатність та розвиток у довготривалому періоді.

Перехід економіки України до ринкових відносин поставив майже перед кожним підприємством ряд питань: "Як забезпечити фінансову стійкість? Яким чином її досягти та підтримувати у довгостроковому періоді? Як оцінити ступінь фінансової стійкості? та ін." Мета даного дослідження саме і спрямована на знаходження відповідей на ці питання.

Проблему забезпечення фінансової стабільності підприємств вивчали такі українські науковці, як Грачев А. [5], Бланк І. [3], Довгань Л. [6], та інші. З думкою авторів цих досліджень, що фінансова стійкість відображає стабільне перевищення доходів над витратами, забезпечує вільний ефективний обіг грошових ресурсів, сприяє процесу виробництва і реалізації продукції, не можна не погодитися. Однак поза увагою залишається вивчення фінансової стійкості як необхідної умови

Медвідь Вікторія Михайлівна - м.н.с. Закарпатського регіонального центру соціально-економічних і гуманітарних досліджень НАН України