
УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

УДК 338.439.001.76:637.

О. М. Зборовська, д.е.н., доцент**ФАКТОРИ ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТКУ
ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ АГРОПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ**

Анотація. У статті наведено процесу кругообігу трудового потенціалу регіону. Доведено, що зовнішні для підприємства демографічні, соціальні процеси, стан освітніх послуг та сфери охорони здоров'я населення знаходяться в основі формування трудового потенціалу регіону. Згідно з даними, отриманими у ході досліджень найбільших підприємств Одеської області, визначено потребу в кадрах для сільського господарства, на середньострокову перспективу (5 років), яка становить понад 12160 осіб. Найбільшу потребу в робочій силі заявляють великі сільськогосподарські райони області: Ширяївський, Миколаївський, Березівський, Любашівський, Кодимський райони.

Проведено кластерний аналіз забезпечення сільських районів Одеської області робочою силою. Застосування кластерного аналізу для оцінки забезпеченості кадрами управління АПК показує його перевагу в порівнянні із традиційними методами, у яких порівняння виробляється за окремими показниками. Виділення кластерів дозволяє більш об'єктивно оцінити рівень забезпеченості кадрами, у тому числі кваліфікованими, у кожному окремому регіоні або господарстві, більш обґрунтовано підійти до визначення передових і відстаючих регіонів або господарств, що має велике значення для виявлення резервів підвищення рівня забезпеченості кадрами.

Обґрунтовано рекомендації для розвитку трудового потенціалу агропромислових підприємств. Запропоновано напрями розширення спектра повноважень регіональних управлінь щодо формування механізму фінансування з різнорівневих бюджетів.

Ключові слова: трудовий потенціал, кластерний аналіз, агропромислові підприємства, процес.

О. М. Зборовская, д.э.н., доцент**ФАКТОРЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА
АГРОПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ**

Аннотация. В статье приведены процессы кругооборота трудового потенциала региона. Доказано, что внешние для предприятия демографические, социальные процессы, состояние образовательных услуг и здравоохранения населения находятся в основе формирования трудового потенциала региона.

Согласно данным, полученным в ходе исследований крупнейших предприятий Одесской области, определена потребность в кадрах для сельского хозяйства, которая на среднесрочную перспективу (5 лет) составляет более 12160 человек. Наибольшую потребность в рабочей силе заявляют крупные сельскохозяйственные районы области: Ширяевский, Николаевский, Березовский, Любашевский, Кодымский районы.

Проведен кластерный анализ обеспечения сельских районов Одесской области рабочей силой. Применение кластерного анализа для оценки обеспеченности кадрами управления АПК показывает его преимущество по сравнению с традиционными методами, в которых сравнение производится по отдельным показателям. Выделение кластеров позволяет более объективно оценить уровень обеспеченности кадрами, в том числе квалифицированными, в каждом отдельном регионе или хозяйстве, более обоснованно подойти к определению передовых и отстающих регионов или хозяйств, что имеет большое значение для выявления резервов повышения уровня обеспеченности кадрами.

УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Обоснованы рекомендации по развитию трудового потенциала агропромышленных предприятий. Предложены направления расширения спектра полномочий региональных управлений, формирования механизма финансирования из разноразовных бюджетов.

Ключевые слова: трудовой потенциал, кластерный анализ, агропромышленные предприятия, процесс.

O. M. Zborovska, doctor of economic sciences, associate professor

**FACTORS OF LABOR POTENTIAL FORMATION AND DEVELOPMENT
AT AGRO-INDUSTRIAL ENTERPRISES**

Abstract. *The processes of labour potential circulation within the region are described in the article. It is proved that the external for the enterprise demographic, social processes, the state of educational services and health protection of the population are basic components in forming labor potential of the region.*

According to the data received after having researched the biggest Odessa region enterprises, it is determined that the need of personnel for agriculture for the average perspective (5 years) is over 12,160 people. The greatest labour requirements are observed in large agricultural areas of the region: Shyriaiivskiy, Mykolaivskiy, Berezivskiy, Liubashivskiy, Kodymskiy ones.

Cluster analysis of providing rural areas of Odessa region with manpower was made. Cluster analysis application for assessing labour supply of agricultural sector management shows its advantage in comparison with traditional methods in which separate indices are brought into comparison. Clusters separation enables a more objective assessment of labour supply level, including skilled personnel, in every separate region or sector, a more grounded approach to identifying advanced and backward regions or sectors, that are of great importance for identifying reserves for increasing labour supply level.

Some recommendations on labour potential development at agro-industrial enterprises are grounded. Some directions for the expansion of regional administrations' authorities, concerning formation of the mechanism of financing from the multi-level budgets, are suggested.

Keywords: *labour potential, cluster analysis, agro-industrial enterprises, process.*

Актуальність теми дослідження. Базовою основою для формування та розвитку трудового потенціалу не тільки підприємств АПК, але й підприємств інших галузей економіки є зростання чисельності населення. При цьому специфікою формування трудового потенціалу АПК є те, що на його потужність особливий вплив мають демографічні тенденції в сільській місцевості, а також в малих та середніх містах, в народногосподарському комплексі яких значну роль відіграють сільськогосподарські та харчові підприємства. Між тим, демографічна криза в Україні, і особливо на селі, продовжує поглиблюватися, а процеси депопуляції наближаються до тієї межі, за якою вони можуть стати незворотними. Це неодмінно відобразиться і сьогодні відображається на становищі в АПК та на перспективах його розвитку.

Постановка проблеми. Суттєве погіршення якості трудових ресурсів держави, щорічне збільшення інтенсивності процесів зовнішньої міграції працездатної частини населення в країни близького і дальнього зарубіжжя, низькі темпи відтворення населення, внаслідок чого його структура приймає більш виражений депопуляційний характер; зростання показників старіння населення, збільшення загальної кількості пенсіонерів – непрацездатної частини суспільства, щорічне погіршення показників здоров'я людей як молодших, середніх, так і старших вікових груп, низька тривалість життя, особливо чоловіків в усіх регіонах держави, так і України в цілому.

Зростає тенденція нестачі трудових ресурсів у більшості регіонів України: вже понад 27,6% промислових і 59,8% сільськогосподарських підприємств відчувають гостру недостачу кваліфікованих робочих кадрів.

На цьому фоні, паралельно скороченню трудових ресурсів і трудового потенціалу, як не парадоксально, збільшується чисельність економічно неактивного населення.

УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Все це в найближчому майбутньому не просто стане основним негативним чинником на шляху економічного зростання, а переросте у широкомасштабну загрозу національним інтересам України.

Стратегічні національні інтереси України у соціально-економічній сфері повинні реалізовуватися, насамперед, у політиці держави щодо забезпечення високого рівня якості життя народу. Тому ключова роль у стратегії соціально-економічного розвитку повинна відводитися збереженню і розвитку трудового потенціалу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Глибокий внесок в розробку проблем формування, розвитку та ефективного використання трудового потенціалу внесли такі вітчизняні вчені, як Аничин Л.М., Богиня Д.П., Дієсперов В.С., Задорожна С.М., Зелінська Г.О., Михайлова Л.І., Олійник Т.І., Саблук П.Т., Ульяченко О.В., Якуба К.І. [1-6].

Виділення недосліджених частин загальної проблеми. У сучасних умовах потребують подальших досліджень та наукового супроводження теоретичні та практичні питання управління процесами формування, розвитку та використання трудового потенціалу агропромислових підприємств, а також виникає необхідність у розробці ефективних прикладних механізмів такого управління.

Постановка завдання. Зниження якісних характеристик освітньої та наукової підготовки потенціалу трудового ресурсу знижує його конкурентоспроможність в умовах зростання інтелектуальної інноваційної складової виробничого процесу, який вимагає нестандартних рішень, розвитку особистості та її ціннісної орієнтації. Ці чинники зумовлюють необхідність розроблення науково обґрунтованого бачення розвитку трудового потенціалу, яке буде покладено в основу практичних дій, спрямованих на кардинальне поліпшення стану справ у цій сфері, вирішення цього завдання і є **метою** даної статті.

Виклад основного матеріалу. Із запропонованого на рис. 1 процесу кругообігу трудового потенціалу в умовах відсутності регіональної міграції носіїв трудового потенціалу необхідно підкреслити взаємозв'язок між формуванням трудового потенціалу на рівні регіону та рівні підприємства. На нашу думку, остаточне формування трудового потенціалу відбувається на рівні підприємства, через що трудовий потенціал регіону зростає в міру набуття працівником рівня кваліфікації на підприємстві.

Тобто можна стверджувати, що зовнішні для підприємства демографічні, соціальні процеси, стан освітніх послуг та сфери охорони здоров'я населення знаходяться в основі формування трудового потенціалу регіону. На підприємстві, де відбувається використання трудового потенціалу, діють внутрішні фактори формування, розвитку та підтримання трудового потенціалу, до яких можна віднести поточне відтворення робочої сили, витрати, пов'язані з підвищенням кваліфікації кадрів, витрати на підвищення рівня фондоозброєності праці і таке інше.

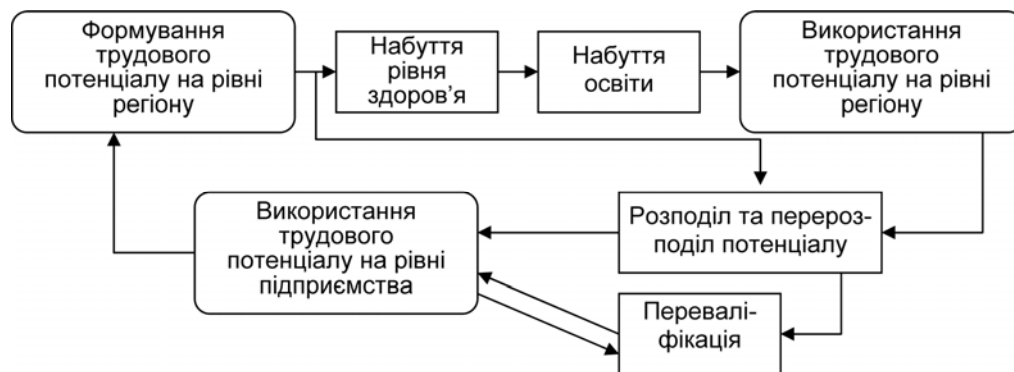


Рис. 1. Взаємозв'язок формування трудового потенціалу на рівні регіону та на рівні підприємства

Як видно з рис. 2, який наведений нижче, кількість найманих працівників в агарному секторі економіки Одеської області у 2005 – 2010 роках зменшилась у 2,3 рази. Це дуже високі темпи

УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

зменшення за короткий історичний період. Разом з тим у цей період спостерігалось певне зростання продукції сільського господарства (особливо рослинництва), що дає змогу зробити висновок про досить швидке підвищення продуктивності праці в сільському господарстві Одеської області. Однак на цю очевидну і яскраво виражену тенденцію аналітики та науковці в регіоні, вважаємо, не звертають належної уваги. Проте в контексті соціально-економічного розвитку регіону, формування трудового потенціалу АПК та його використання дана тенденція має особливе значення. Вона може свідчити про те, що кількісні (екстенсивні) показники потужності трудового потенціалу швидко витісняються та замінюються інтенсивними показниками, пов'язаними з підвищенням потужності трудового потенціалу за рахунок техніко-технологічних факторів та інтенсивності праці.

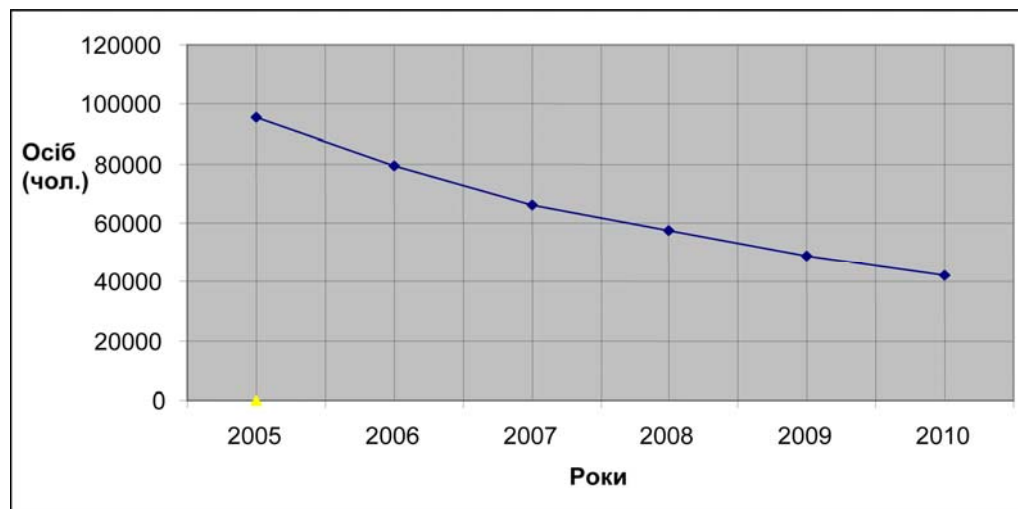


Рис. 2. Зміна кількісного фактора формування потужності трудового потенціалу на підприємствах аграрного сектора економіки Одеської області у 2005 -2010 роках

Про це свідчать і дані табл. 1, в якій показані зміни продуктивності праці як в цілому по галузі сільського господарства, так і в рослинництві зокрема. Оскільки на фактор продуктивності праці великий вплив справляють сезонні коливання врожайності в рослинництві, то для виявлення тенденції та середніх темпів зростання продуктивності праці доцільно скористатися як можливостями комп'ютерної програми для виявлення тренду, так і використовуючи статистичний метод «плаваючої» середньої. Саме застосування цих методів засвідчило, що продуктивність праці в сільському господарстві Одеської області за період з 2005 по 2010 рік в середньому збільшилась приблизно в 2 рази в порівнянні з базовим 2005 р.

Виявлена тенденція має велике значення, оскільки вона не тільки вирішує проблему підвищення ефективності виробництва та конкурентоспроможності продукції, але й ставить нові проблеми – соціальні (як забезпечити роботою кадри, які вивільняють з процесу виробництва), демографічні (зменшується кількість населення, спостерігаються швидкі процеси депопуляції сільського населення) і навіть культурні, оскільки село не без підстав історично вважалось колыскою української культури.

На сьогоднішній день серед керівників і головних фахівців агроформувань Одеської області вищу освіту мають майже 84%, серед керівного складу середньої ланки таких близько 30%, а ще в 54% - середня фахова освіта.

З врахуванням того, що знання і технології в сільськогосподарському виробництві вимагають постійного оновлення і удосконалення, проблема підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів аграрного сектора виглядає сьогодні як невпинний процес, який потребує постійного знаходження нових знань, навичок, технологій, що з'являються в галузі.

УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Таблиця 1

Продуктивність праці в сільськогосподарських підприємствах Одеської області в розрахунку на 1 середньорічного працівника (грн.)

Найменування показників	Роки					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Сільськогосподарське виробництво, всього	14499,1	28822,3	27736,9	33673,1	23024,7	26998,3
у тому числі						
рослинництво	14523,9	32636,3	30000,6	36577,0	22759,8	25048,6

Джерело: за даними Головного управління статистики в Одеській області

Спостерігаються негативні тенденції і в аспекті вікової структури працюючих на підприємствах АПК. Так, більше 48 % всіх зайнятих у сільськогосподарському виробництві - люди пенсійного і передпенсійного віку. Серед керівників агроформувань 47 % - у віці понад 50 років. Тому формування цілеспрямованої кадрової політики в агропромисловому комплексі Одеської області, створення умов для працевлаштування і закріплення на селі молодих фахівців, здатних забезпечити сучасний розвиток виробництва і його прибуткове функціонування, є сьогодні найголовнішим завданням у сфері формування та розвитку трудового потенціалу АПК.

Ще більш складними є вихідні умови для подальшого розвитку трудового потенціалу в окремих районах області, які ще донедавна мали досить потужний трудовий потенціал. Так, у Ширяївському районі майже всі керівники агроформувань - у віці більше 50 років. Тільки у 58-65 % керівників реформованих сільгоспідприємств Ананьївського, Красноокнянського, Любашівського районів є вища освіта. Це, безумовно, позначається і на рівні господарювання на цих підприємствах, на вирішенні соціальних проблем. Але, безумовно, найважливішим завданням на сьогодні є підготовка й перепідготовка фахівців для села.

Згідно з даними, отриманими у ході опитувань найбільших підприємств Одеської області, перспективна потреба в кадрах для сільського господарства, на середньострокову перспективу (5 років) становить понад 12160 осіб. Найбільшу потребу в робочій силі заявляють великі сільськогосподарські райони області: Ширяївський, Миколаївський, Березівський, Любашівський, Кодимський райони. Найчастіше роботодавці заявляють вакансії: тракторист, дояр, тваринник, зоотехнік, механізатор, робочий по догляду за тваринами, ветеринарний лікар, агроном. Є велика потреба в підсобних робочих, прибиральниках виробничих і службових приміщень, водіях, сторожах.

У свою чергу забезпеченість АПК кадрами характеризується багатьма показниками. Сюди можна віднести такі, як забезпеченість кадрами від штатної потреби, забезпеченість кадрами з вищою і середньою освітою від штатної потреби, частка кадрів з вищою і середньою освітою в загальній чисельності, частка кадрів з вищою освітою у загальній чисельності, частка працівників пенсійного та передпенсійного віку у загальній чисельності працюючих.

При використанні системи багатьох якісно різнорідних показників важко одержати об'єктивну оцінку забезпеченості кадрами, порівняти її рівень у кожному окремому регіоні або господарстві.

Це завдання можна вирішити за допомогою кластерного аналізу. Головне його призначення - розбивка великої кількості досліджуваних об'єктів і ознак на однорідні групи або кластери. Це означає, що вирішується завдання класифікації даних і виявлення відповідної структури в ній. Методи кластерного аналізу можна застосовувати в різноманітних випадках, наприклад, коли мова йде про звичайне групування, тобто про утворення груп за кількісною подібністю. Велика перевага кластерного аналізу є в тому, що він дозволяє виконувати розбивку об'єктів не за одним параметром, обраним дослідником, а за цілим набором ознак.

Кластерний аналіз надає можливість розглядати досить великий обсяг інформації і різко скорочувати та стискати великі масиви даних інформації, робити їх компактними та наглядними.

Кластерний аналіз забезпечення сільських районів Одеської області робочою силою проведений за допомогою статистичного пакету SPSS 13.0 for Windows. Для цього був використаний ієрархічний метод кластеризації. Суть його полягає в тому, що на початку виділяється пара найближчих об'єктів і поєднується в кластер. На кожному кроці поєднується або пара об'єктів, або пара кластерів, або об'єкт і кластер. Процес триває доти, поки всі дані не потраплять в один кластер. Кроки кластериза-

УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

ції ілюструються дендограмою. Після об'єднання двох об'єктів або кластерів вони залишаються разом до останнього кроку. Таким чином, кластер, сформований на останньому кроці, містить кластери більш ранніх кроків.

Важливим моментом у кластерному аналізі є вибір відстані між об'єктами. Від нього багато в чому залежить остаточний варіант розбивки об'єктів на класи. У завданнях кластерного аналізу широко використовуються евклідові відстані, нормалізовані евклідові відстані, відстані сум квадратів і таке інше. Для розглянутого випадку були обрані евклідові відстані, які застосовні для змінних, вимірюваних в одних одиницях і близьких один до одного своїми величинами. При цьому була застосована стратегія "далекого сусіда".

Застосування кластерного аналізу для оцінки забезпеченості кадрами управління АПК показує його перевагу в порівнянні із традиційними методами, у яких порівняння здійснюється за окремими показниками. Виділення кластерів дозволяє більш об'єктивно оцінити рівень забезпеченості кадрами, у тому числі кваліфікованими, у кожному окремому регіоні або господарстві, більш обґрунтовано підійти до визначення передових і відстаючих регіонів або господарств, що має велике значення для виявлення резервів підвищення рівня забезпеченості кадрами.

Сукупність районів за ступенем забезпеченості кадрами була розбита на три групи, тобто на три кластери. У перший кластер входить 8 районів (30,8 %), у другий - 9 районів (34,6 %) і в третій - 9 районів (34,6 %).

Аналіз приналежності районів до відповідних кластерів добре ілюструє дендрограма (рис. 3).

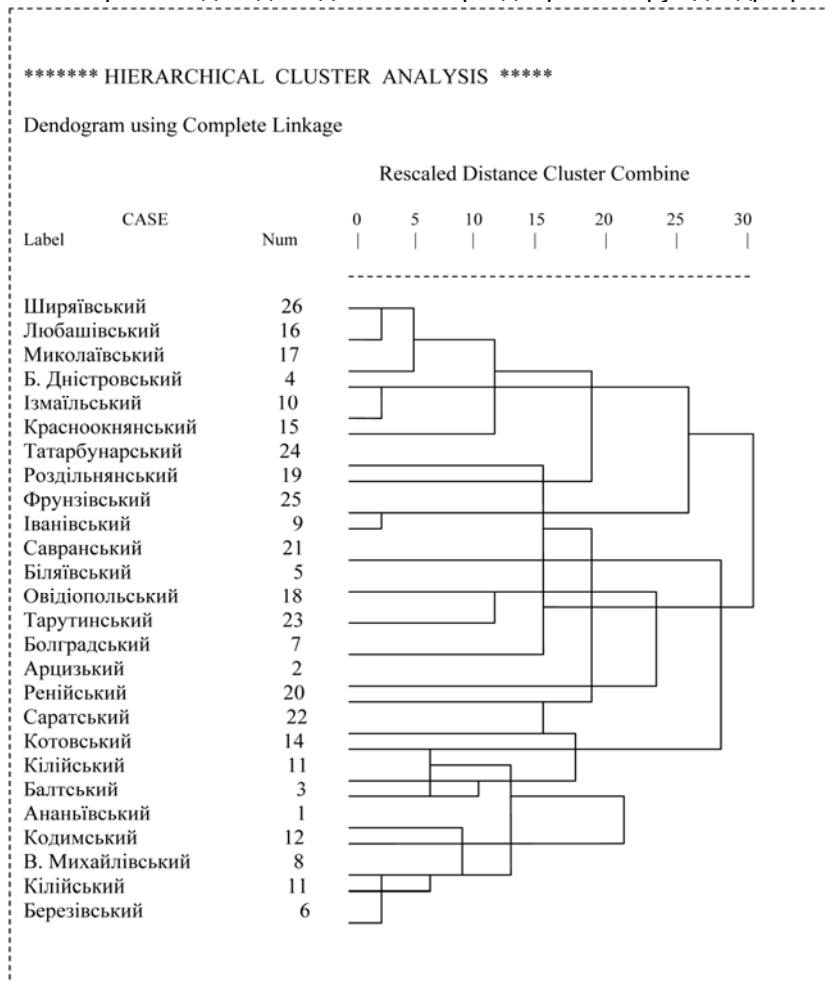


Рис. 3. Дендограма ієрархічного кластерного аналізу забезпеченості

УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

На дендрограмі на горизонтальній осі відкладена відстань для кожного кроку виконання агломеративного ієрархічного алгоритму класифікації. По вертикальній осі показані райони, згруповані відповідно до проведеного кластерного аналізу. Дендрограма показує, що найбільш близько відстоять один від одного Ширяївський та Любашівський райони, тому вони поєднуються першими, за ними ідуть Білгород-Дністровський та Ізмаїльський райони. Деревоподібний графік наочно свідчить, що в аналізованій сукупності найбільше розходження мають Красноокнянський та Овідіопольський райони, а також Б. Дністровський та Фрунзовський, Савранський та Котовський.

Тому ретельний аналіз якісного складу кадрів керівників і фахівців, визначення і забезпечення реальної потреби в кадрах відповідно до обсягів і видів сільськогосподарського виробництва та переробки сільськогосподарської продукції, вимог до сучасного ведення господарства, є головним завданням місцевих органів влади в процесі реалізації районних програм кадрового забезпечення діяльності агропромислового комплексу.

Сучасні вимоги до якісної підготовки висококваліфікованих фахівців підштовхують до створення передової науково-виробничої бази з практичного навчання студентів. Такою базою можуть стати (але поки що не стали) Селекційно-генетичний інститут, інститут ім. В. Е. Таїрова і Одеський інститут агропромислового виробництва з розгалуженою системою дослідно-виробничих господарств.

На сьогодні не тільки в Одеській області, але в цілому по Україні не налагоджено ефективного працевлаштування випускників навчальних закладів аграрної освіти I - IV рівнів акредитації. Якщо держава надає послуги з одержання вищої освіти молодим громадянам за умови відпрацювання трьох років відповідно до державного замовлення, то в умовах ринкових відносин кошти за навчання мають бути повернуті державі, якщо випускник не побажав працювати за державним замовленням.

Але цього сьогодні не відбувається. Можна стверджувати, що сьогодні трьохстороння угода між замовником на фахівця, навчальним закладом і студентом реально не діє. Замовник може працевлаштувати фахівця, а може запропонувати самостійно шукати роботу. У результаті нерідко випускники навчальних закладів стають безробітними. На наш погляд, доцільно в трьохсторонню угоду про навчання фахівця офіційно включати і райдержадміністрацію як контролера витрат державних коштів і регулятора обсягів замовлення на підготовку кадрів для АПК.

Окремою проблемою є завдання підготовки кадрів для фермерських господарств, які функціонують практично без належної кадрової підтримки з боку держави. Сьогодні необхідно створити умови для того, щоб 7,5 тисячі керівників фермерських господарств Одеської області змогла підвищити кваліфікацію за програмою агромінімуму і одержати сертифікат на право роботи на орендованих землях. Слід звернути увагу, що це не тільки вимога часу, а й вимога діючого земельного законодавства.

На сьогодні в області функціонує обласна Асоціація сільськогосподарських товаровиробників, а також обласне об'єднання Асоціації фермерів і приватних землевласників України. Вони об'єднують більше 8 тисяч керівників агроформувань різних форм власності і діють на засадах представників інтересів роботодавців. На наш погляд, ці утворення можуть ініціювати необхідність створення обласного фонду кадрового забезпечення АПК і сприяти працевлаштуванню випускників аграрних навчальних закладів та закладів, що готують спеціалістів для харчових підприємств.

Ще одна важлива проблема - підготовка наукових кадрів, розвиток науково-дослідної роботи в агропромисловій сфері. Вона також на сьогодні потребує в області задовільного вирішення.

Гострою проблемою для економіки Одеської області стало, наприклад, кадрове забезпечення великих харчових підприємств. На них постійно є вакансії на робочі професії. Необхідні газозварювальники, токарі, інженери всіх напрямків, електрозварювальники, всі будівельні спеціальності - муляри, крановики, столяри-верстатники. Економіка України сьогодні має потребу у фрезерувальниках, операторах комп'ютерного набору і будівельниках, а не в юристах, економістах і дизайнерах.

УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Незважаючи на хронічний дефіцит саме робітників, у професійно-навчальних закладах сьогодні готують у 3,5 рази менше фахівців у розрахунку на 10 тис. населення, ніж у вищих навчальних закладах, тоді як ринок праці на 80% зацікавлений у фахівцях професій робітників і менш як на 20% - у фахівцях з дипломами магістрів і спеціалістів. Якщо при цьому врахувати, що 59% вакансій - професії із заробітною платою 500 грн. і тільки 15% - із заробітною платою понад 1000 грн. і саме вони припадають на висококваліфіковані кадри робітників, то напрошується висновок: дійсно, настала необхідність широкої популяризації та підняття престижу самого поняття "кваліфікований робітник".

Висновки. Проблема формування якісно нової національної робочої сили є одним з головних факторів підвищення продуктивності праці, забезпечення випуску продукції, яка зможе бути конкурентноспроможною як на зовнішньому, так і на внутрішньому ринках.

Крім того, підвищення привабливості і гнучкості професійно-технічної освіти залежить від її зв'язку з ринком праці. Необхідно розширювати спектр повноважень регіональних управлінь, формувати механізм фінансування з різномірних бюджетів.

Надзвичайно важливим фактором успішної діяльності системи професійно-технічної освіти є продуманий механізм формування обсягів державного замовлення і контингенту в цілому, тому що на якість кадрів робітників негативно впливає розбалансованість між попитом та пропозицією.

Місцеві органи влади можуть краще визначитись, які професії потрібні на підприємствах АПК. Щоб визначити потреби в робочій силі на державному рівні, саме замовлення має формуватися знизу – вгору.

Література

1. Аничин Л.М. О совершенствовании методологии формирования и использования производственных ресурсов / Аничин Л.М., Лебедь М.Т., Филатов В.П. // Проблемы реформирования відносин власності та господарювання в агропромисловому комплексі: Зб. наук. праць /Харк. держ. аграр. ун-т ім. В.В. Докучаєва. Харків, 1997. С. 42-52.
2. Богиня Д. А. Концептуальні аспекти реформування оплати праці на етапі ринкової трансформації економіки / Д. А. Богиня, Г. М. Куликов // Україна: аспекти праці. – 1995. – № 1-2. – С. 10-14.
3. Задорожна С. М. Відтворення людського потенціалу в умовах трансформації регіональних соціально-економічних систем : дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.09.01 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка та політика" / Світлана Миколаївна Задорожна ; НАН України, Рада по вивченню продуктивних сил України. – К., 2005. – 205 с.
4. Зелінська Г. О. Регіональні особливості формування і реалізації людського капіталу : дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец. 08.09.01 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" / Галина Олексіївна Зелінська ; НАН України, Інститут регіон. дослідж. – Львів, 2004. – 249 с.
5. Ульяченко О.В. Ресурсний потенціал аграрного сектора економіки України: управлінський аспект / О.В. Ульяченко. – Суми: Довкілля, 2009. – 383 с.
6. Якуба, К. І. Безробіття селян: економічний і соціальний аспект / К. І. Якуба // Економіка АПК : Міжнародний науково-виробничий журнал. - 2010. - № 6. - С. 107-112.

References

1. Anichin L.M., Lebed M.T., Filatov V.P. O sovershenstvovanii metodologii formirovaniya i ispolzovaniya proizvodstvennykh resursov [On the improvement of the methodology of formation and use of manufacturing resources] // *Problemy reformuvannia vidnosyn vlasnosti ta hospodariuvannia v ahropromyslovomu kompleksі: Zb. nauk. Prats - Problems of reformation of ownership and management relations in the agro-industrial sector: Collected scientific articles*, 1997, pp. 42-52.
2. Bohynia D.A., Kulykov H.M. Kontseptualni aspekty reformuvannia oplaty pratsi na etapi rynkovoї transformatsii ekonomiky [Conceptual aspects of labour remuneration reformation at the stage of market transformation of the economy]. *Ukraina: aspekty pratsi - Ukraine: labour aspects*, 1995, no. 1-2, pp. 10-14.
3. Zadorozhna S.M. *Vidtvorennia liudskoho potentsialu v umovakh transformatsii rehionalnykh sotsialno-ekonomichnykh system*. Dys. kand. ekon. nauk [Human potential reproduction under the conditions of regional social and economic systems transformation. Ph.D. diss.]. Kyiv, 2005. 205 p.
4. Zelinska H.O. *Rehionalni osoblyvosti formuvannia i realizatsii liudskoho kapitalu*. Dys. kand. ekon. nauk [Regional peculiarities of formation and realization of human potential. Ph.D. diss.]. Lviv, 2004. 249 p.
5. Ulianchenko O.V. *Resursnyi potentsial aharnoho sektora ekonomiky Ukrainy: upravlinskyi aspekt* [Resource potential of agrarian sector of economy of Ukraine: administrative aspect]. Sumy, Dovkillia Publ., 2009. 383 p.
6. Yakuba K. I. Bezrobittia selian: ekonomichnyi i sotsialnyi aspekt [Unemployment of rural population: economic and social aspect]. *Ekonomika APK: Mizhnarodnyi naukovo-vyrobnychiy zhurnal - Economics of agricultural sector: International scientific production journal*, 2010, no.6, pp. 107-112.

Надійшла 28.01.2013