

*Штундер І. О.*  
*Національний педагогічний університет*  
*імені М. П. Драгоманова*

## **КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ РОБОЧОЇ СИЛИ ЯК ФАКТОР СТАНОВЛЕННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ТИПУ ЗАЙНЯТОСТІ**

*Формування ефективної зайнятості в економіці України напряду пов'язане з забезпеченням конкурентоспроможності робочої сили. В умовах динамічних змін на ринку, наявності безробіття спостерігається швидке старіння знань, вмінь та навичок працівників, що і зумовлює урізноманітнення форм та методів розвитку персоналу організації.*

*Ключові слова: інновації, зайнятість, робоча сила, конкурентоспроможність, розвиток робочої сили, освіта, наука, інтелектуальний капітал, професійне навчання, ринок праці, ефективна зайнятість.*

**Постановка проблеми** у загальному вигляді. Інвестування в людський капітал є важливою умовою успішної діяльності будь-якої організації, галузі та економіки в цілому. Особливої актуальності ця проблема набуває в сучасних умовах прискореного науково-технічного прогресу, швидких змін у вимогах до професійних знань, умінь та практичних навичок працівника, впливу глобалізаційних процесів світової економіки та фінансово-економічної кризи на робочу силу. Тому одним з найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці, відновлення та зростання обсягів виробництва товарів чи надання послуг є системно організований процес безперервного професійного навчання працівників для їхньої підготовки для виконання нових виробничих функцій, професійно-кваліфікаційного зростання та просування по кар'єрних сходах, формування необхідного кадрового резерву працівників та вдосконалення професійної та соціальної структури персоналу організації та ринку робочої сили в цілому.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Становлення інноваційного типу зайнятості, на нашу думку, напряду пов'язане з носіями інтелектуального капіталу, а саме з генеруванням ними нових знань, ідей та втіленням інновацій. Цим проблемам провідні сучасні вчені у галузі соціально-трудоких відносин останніми роками приділяють багато уваги. Формуванню ефективної зайнятості та сучасного ринку праці у зв'язку з інноваційними змінами, переходом до економіки знань присвячені праці О. Грішнєвої, А. Колота, Е. Лібанової, І. Петрової та інших. Недостатня досліджуваність сучасних форм та методів розвитку робочої сили в умовах фінансово-економічної кризи та постійної мінімізації витрат на робочу силу зумовлює необхідність звернення до даної проблематики.

**Цілі статті** полягають у дослідженні можливостей формування конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили в умовах фінансово-економічної кризи та необхідності становлення ефективної зайнятості на інноваційній основі.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Ефективне функціонування будь-якого підприємства, галузі та економіки в цілому визначається, насамперед, ступенем розвитку основних факторів виробництва. Світовою практикою доведено, що інвестиції в людський капітал є найефективнішими. Саме цим зумовлюється нова якість економічного зростання, яка утвердилась за останні десятиріччя у країнах високого рівня розвитку. Так, у Західній Європі цей фактор забезпечує близько 75% приросту національного багатства. Людський капітал у спеціальній вітчизняній літературі

(О. А. Грішнова) розрізняється за такими ознаками: на індивідуальному рівні під людським капіталом розуміють знання та навички, які людина здобула шляхом отримання відповідної освіти, професійної підготовки, практичного досвіду та використовуючи при цьому природні здібності, завдяки чому вона отримала можливість надавати цінні виробничі послуги; на мікроекономічному рівні людський капітал – це сукупна кваліфікація та професійні знання усіх працівників організації, а також досягнення підприємства у справі ефективної організації праці та розвитку персоналу; на макроекономічному рівні людський капітал охоплює накопичені вкладення у фонд освіти, професійної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації, профорієнтаційні послуги, послуги центрів зайнятості, охорони здоров'я тощо. Це і являє собою національний людський капітал.

Інвестиції у розвиток особистості, персоналу організації та в цілому робочої сили держави доцільно поділяти на такі групи: прямі матеріальні витрати (оплата навчання населенням, витрати організації на розвиток персоналу, витрати держави на освіту, професійне навчання, перекваліфікацію робочої сили тощо); витрачені заробітки громадян під час навчання в освітніх закладах, втрати роботодавця в обсягах випуску продукції чи наданих послуг у результаті направлення працівників на навчання, недоодержаний валовий внутрішній продукт внаслідок відволікання частини працездатного населення на навчання; моральні втрати працівників внаслідок втрати вільного часу, перенапруження та стресові ситуації під час складання іспитів, проведення атестації персоналу, зміни місця проживання заради підвищення кваліфікації або професійної перепідготовки. Слід зазначити, що віддача від інвестицій в людину виражається у вигляді прямих і непрямих матеріальних і моральних ефектів. До прямих матеріальних ефектів відносять: вищий рівень заробітків, більша можливість брати участь у прибутках підприємств, покращення умов праці, різноманітні привілеї та пільги. До непрямих матеріальних ефектів можна віднести більшу можливість одержати додаткові інвестиції у власний людський капітал з боку організації. Моральні вигоди охоплюють задоволення від обраної професії, доступ до цікавих видів діяльності, високу конкурентоспроможність на ринку праці, відчуття стабільності та впевненості у майбутньому, вищий ступінь професійної, галузевої та територіальної мобільності робочої сили.

Формування конкурентоспроможності робочої сили являє собою багатогранне та складне поняття, що охоплює широке коло взаємопов'язаних психологічних, педагогічних, соціальних і економічних проблем. В сучасних умовах великого значення набуває конкурентоспроможність робочої сили в значенні здатності кожного з працівників та робочої сили в цілому як єдиного організму швидко і ефективно сприймати та втілювати в життя різноманітні нововведення на кожній стадії трудового життя індивіда. Конкурентоспроможність робочої сили, на нашу думку, досягається лише за умов постійного поглиблення знань, умінь, навичок, сприятливого соціально-психологічного клімату, відповідних умов праці, соціального забезпечення працівників, показників морального та фізичного здоров'я. Конкурентоспроможність робочої сили можна визначити як результат її розвитку, котрий досягається через застосування комплексу заходів, що охоплює професійне навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації кадрів, а також планування кар'єри працівників. Розвиток персоналу як важливий фактор успішної діяльності підприємства у значній мірі залежить від стану профорієнтаційної роботи у системі національної освіти, навчальних закладах та безпосередньо на підприємстві. Одним із результатів розвитку робочої сили є

винахідницька та раціоналізаторська робота працівників, участь у науково-дослідних та дослідно-конструкторських розробках. Професійний розвиток персоналу передбачає цілеспрямований та систематичний вплив на працівників шляхом здійснення професійного навчання впродовж їхньої трудової діяльності в організації з метою досягнення високої ефективності виробництва чи надання послуг, забезпечення виконання працівниками нових більш складних завдань на основі максимально можливого використання їхніх здібностей та потенційних можливостей. Як зазначалося вище, розвиток робочої сили та формування її конкурентоспроможності пов'язаний та обумовлений поняттями "освіта", "професійне навчання робочої сили", "професійно-кваліфікаційне просування робочої сили" та "формування резерву робочої сили". Освітня компонента передбачає процес та результат засвоєння робочою силою систематизованих теоретичних знань, умінь та практичних навичок, що необхідні для підготовки до праці, успішного виконання професійних обов'язків, інтеграції у трудове життя. Загальновідомо, що рівень загальної середньої, професійно-технічної та вищої освіти обумовлюється вимогами виробництва, станом розвитку науки, техніки, технологій, культури та суспільними відносинами. Професійне навчання персоналу спрямоване на забезпечення трудової самореалізації робочої сили, формування у неї поглиблених професійних знань, умінь та навичок, здобуття першої чи нової професії або спеціальності на основі наявного освітнього рівня і досвіду попередньої практичної роботи, що сприяє підвищенню конкурентоспроможності персоналу в умовах становлення інноваційного типу зайнятості.

Якщо розвиток персоналу здійснюється переважно у межах підприємства або за його ініціативи, то професійний розвиток особистості може виходити за межі організації і проводитися за рахунок бюджетних чи власних коштів робочої сили. Саме тому управління розвитком робочої сили на всіх рівнях (держави, підприємства, особистості) є потужним засобом впливу на ефективніше використання трудового потенціалу особистості, підвищення її соціальної та професійної мобільності, виступає вагомим засобом профілактики масового безробіття, відіграє значну роль у підготовці працівників для здійснення структурної і технологічної перебудови галузей економіки. Це позитивно впливає на загальний результат діяльності організації, галузі, економіки в цілому. Водночас розвиток персоналу сприяє підвищенню рівня конкурентоспроможності самих працівників на ринку робочої сили. Вони, підвищуючи свій рівень кваліфікації чи опановуючи нову професію або спеціальність шляхом засвоєння нових знань, умінь і навичок, одержують додаткові можливості для планування трудової кар'єри як на підприємстві так і за його межами. Навіть у випадку безробіття, внаслідок звільнення з підприємства навчена особистість швидше знайде собі нову роботу, легше зможе організувати власну справу і тим самим забезпечити працевлаштування інших громадян. Розвиток робочої сили забезпечує підвищення загального інтелектуального рівня, розширює ерудицію працівника, оскільки освічена людина вільно орієнтується на сучасному ринку праці. Як результат підвищується мотивація працівників до праці, їх вірність цілям і стратегічним завданням підприємства, забезпечується наступність в управлінні, знижується плинність кадрів. Вважаємо, що професійний розвиток робочої сили є одним із показників прогресивності суспільства, вирішальним важелем науково-технічного прогресу. Саме тому в країнах з розвинутою ринковою економікою все більше компаній беруть ініціативу щодо подальшого розвитку робочої сили своїх організацій у свої руки. Планування та організація розвитку персоналу стають важливими функціями служби управління

персоналом. На нашу думку, наслідування Україною цього досвіду є обов'язковою умовою забезпечення в державі стабільного економічного розвитку.

Процес професійного навчання робочої сили відображений на Рис. 1.

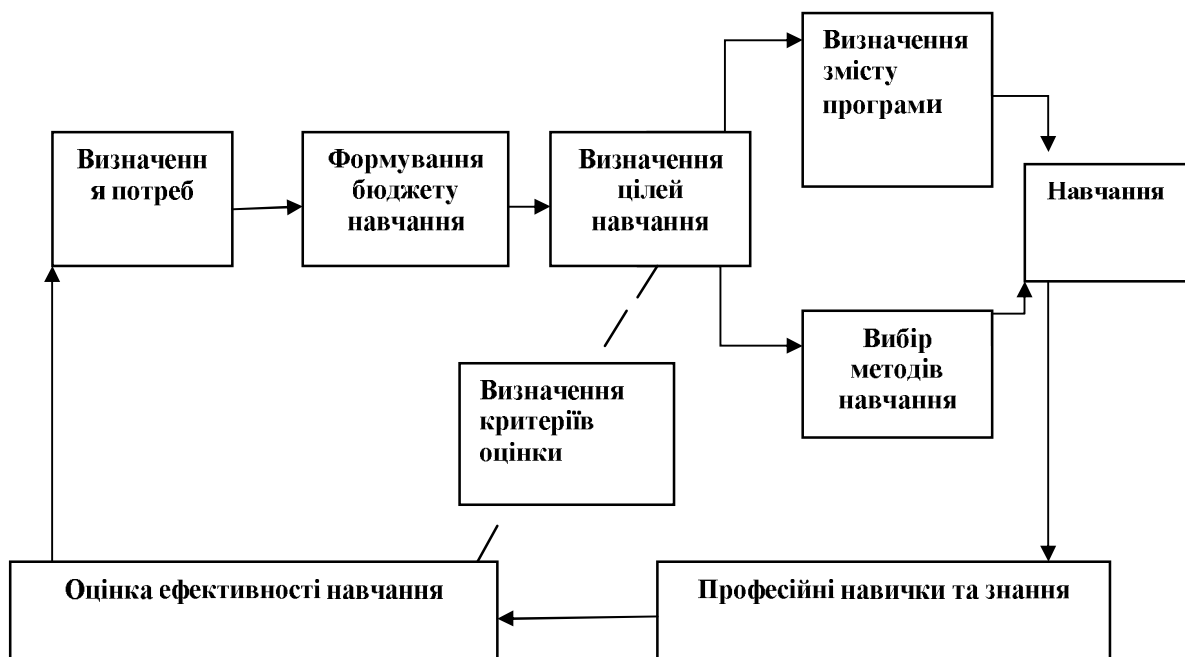


Рис. 1. Процес професійного навчання робочої сили.

Зарубіжний досвід свідчить, що залучення працівників до проходження навчальних програм є одним з найпотужніших факторів забезпечення конкурентоспроможності через те, що професійне зростання кожного працівника є запорукою успішного розвитку його кар'єри, його самореалізації та визнання кваліфікації колегами та керівництвом. Звичайною практикою для будь-якої стратегічно мислячої компанії є регулярне складання програм навчання та підвищення кваліфікації робочої сили. Так, компанія "Shell" (США) витрачає щороку на такі програми понад 500 млн. дол. і має віце-президента з питань нагляду за навчанням і підготовкою працівників. В цілому бізнес США витрачає щороку понад 35 млрд. дол. на програми навчання працівників з відривом від виробництва [1, с. 432]. На сучасному етапі розвитку економіки перед підприємством будь-якого виду діяльності постає одне з найважливіших завдань – максимально ефективно задіяти потенціал своєї робочої сили. Так, за словами провідного європейського консультанта з питань людських ресурсів Бодо Шеффера: "В епоху інформації найкраще та найвигідніше капіталовкладення для компанії – це думки, ідеї, нововведення, професійний азарт та заповзятливість працівників..." [4, с. 5]. Сучасні технології розвитку персоналу організації представлені на Рис. 2.

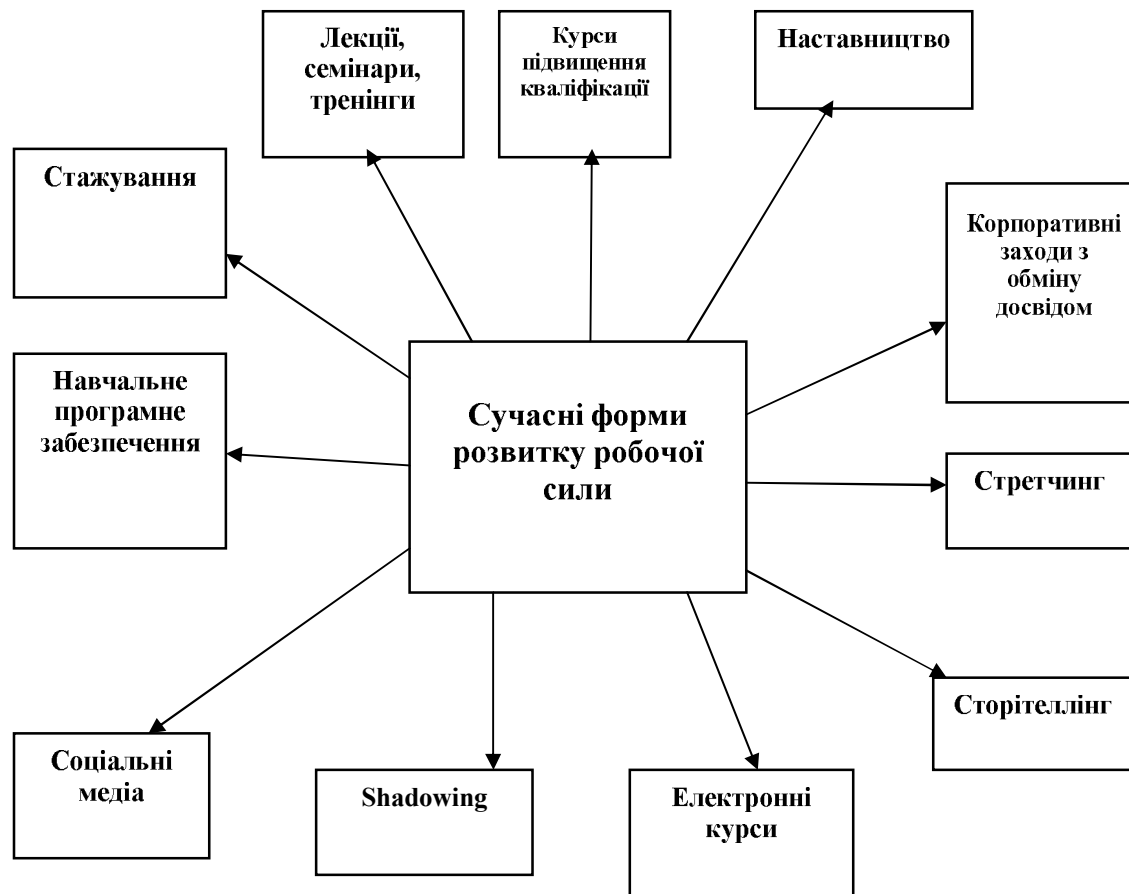


Рис. 2. Сучасні форми розвитку робочої сили в організації.

Однією із найбільш поширених і дієвих форм розвитку робочої сили є тренінги різної спрямованості. Тематика тренінгів зумовлюється специфікою діяльності підприємства, а мета проведення подібних заходів залежить від потреб компанії і полягає у підвищенні рівня професіоналізму трудового колективу. Розрізняють зовнішні тренінги, тобто такі, що проводяться незалежними тренінговими та консалтинговими компаніями і внутрішньокорпоративні тренінги, які здійснюють спеціалісти самого підприємства. Програма тренінгу має включати як теоретичну, так і практичну підготовку працівників. Провідні тренінгові компанії пропонують застосовувати у розвитку робочої сили комплексний підхід, за якого тренінги поєднуються із консультуванням. Фахівці радять застосовувати наступний алгоритм при здійсненні навчання працівників за допомогою тренінгів: попередня діагностика потреб персоналу та компанії; виділення конкретних завдань, що будуть внесені на тренінг; складання програми тренінгів з поступовим ускладненням завдань; проведення посттренінгової багаторівневої оцінки набутих знань, умінь та навичок.

Як засвідчує досвід провідних російських фахівців однією з найдоцільніших форм розвитку робочої сили є застосування системи наставництва (коучінгу). Розрізняють зовнішнє наставництво, при якому допомогу у розкритті внутрішнього потенціалу працівників підприємства здійснює наймана консалтингова компанія та внутрішнє – коли наставники входять до штату організації і виконують відповідні функції, або найбільш досвідченим працівникам без відриву від виробництва доручається опікуватися певними співробітниками, переважно нижчими за рівнем, статусом,

кваліфікацією. Завдання наставника полягає не в тому, щоб навчати, а допомагати вчитися. Співробітництво наставника та особи, що навчається має конкретні цілі, що зумовлюються специфікою розвитку організації, посади і функцій фахівця, що навчається.

Важливою формою розвитку робочої сили є шедовінг, який визначається як можливість передачі професійних знань та досвіду менш компетентному співробітнику більш компетентним за умови, коли при виконанні певних робочих завдань перший з них певний час супроводжує та копіює дії другого. Особливістю цієї форми розвитку робочої сили є те, що в його процесі від працівника вимагається вміння робити акцент на спостереженні та висновках, а не на набутті знань чи навичок. При використанні шедовінга практичним матеріалом для відпрацювання навичок слугують конкретні робочі ситуації, а успіх процесу навчання залежить від здібностей кожного учасника, від здатності налагодити діалог, акцентуючи увагу на змісті роботи.

Сторітеллінг як форма розвитку робочої сили завжди є інтегрованим у певну програму (тренінг, електронний курс, наставництво). Корпоративні історії є потужним джерелом знання для працівників. Кейс представляється не просто у форматі “ситуація-проблема-рішення”, а у вигляді розповіді людини. Так, одна з російських ІТ-компаній в основу корпоративного тренінгу з ведення переговорів поклала історії укладання складних угод. На тренінгу такі історії представляються або їхніми авторами, або тренерами, що ведуть заняття. Пропонується розміщувати найкращі корпоративні історії у вигляді аудіо-файлів на корпоративному сайті і у такий спосіб поширювати знання про компанію на весь персонал організації та за її межі.

Нестабільна ситуація в Україні ставить під сумнів можливості застосування подібних заходів в практиці більшості вітчизняних підприємств. Занепокоєння з приводу нестабільної економічної ситуації в країні та прогнозування можливого початку фінансової кризи були озвучені провідним українським експертом в галузі макроекономіки П. Шереметом [3, с. 25] ще у середині 2006 року. Серед основних причин настання економічного колапсу ним були названі наступні: відсутність фундаментальних основ для розквіту економіки держави, дефіцит торгового балансу, надлишкове зростання кредитних ресурсів, невідповідність рівня заробітної плати продуктивності праці у найбільш відкритих для міжнародної торгівлі галузях економіки. Так, за даними П. Шеремета [3, с. 27] продуктивність праці українських працівників у 3-6 разів нижча продуктивності їхніх іноземних колег. Робиться висновок, що однією з умов виведення країни з кризової ситуації є систематичний розвиток робочої сили, який має тим більше відбуватися під час несприятливого для економіки країни періоду. На противагу існуючій думці про економічний спад як про негативне явище, в цілому для будь-якої держави вважаємо, що обмеженість в ресурсах змушує підприємця мислити творчо і найбільш яскраві ідеї зароджуються саме у періоди кризових ситуацій. Однак досить суттєва частина вітчизняних підприємств скорочує свої видатки саме за рахунок відрахувань на розвиток персоналу. Так, згідно даних 2008 року 96% українських компаній планували збільшити бюджет на навчання робочої сили. Проте, на кінець 2008 року 31% компаній відмінили частину навчальних програм, 58% з них відмітили, що їхній навчальний бюджет було скорочено, і лише 11% стверджують, що їхній бюджет ніяк не змінився [6, с. 19]. Подібні факти свідчать про невідповідність і відсутність стратегічного планування розвитку та витрат у політиці національних підприємств, оскільки на відміну від них їхні закордонні колеги почали готуватися до несприятливого періоду заздалегідь. Провідні закордонні компанії вже на початку

2008 року розпочали оптимізацію програм навчання своїх співробітників в економічних умовах, що почали погіршуватись.

Сучасні вітчизняні та світові тенденції у сфері розвитку робочої сили протягом кризового періоду тяжіють з одного боку до максимального розкриття та використання внутрішнього потенціалу підприємства, із паралельним зменшенням або повною відмовою від залучення зовнішніх агентів навчальних послуг, а з іншого – до використання новітніх Інтернет-технологій та спеціалізованого програмного забезпечення. Тому серед теперішніх найбільш актуальних форм розвитку робочої сили слід відзначити організацію різноманітних заходів з обміну інформацією між співробітниками підприємства та застосування новітніх Інтернет-технологій та спеціалізованого програмного забезпечення у поєднанні з відповідними тренінгами.

Позитивним у цьому розумінні є досвід компанії “МТС-Україна”, яка завдяки збалансованій структурі та використанню внутрішніх джерел не вдавалася до скорочення своїх співробітників із початком кризи, і, також, відповідно не зменшувала видатки на розвиток своїх працівників. Головними формами роботи з персоналом залишаються зовнішні та внутрішні тренінги, наставництво, корпоративні заходи з обміну досвідом [2, с. 27]. Компанія “АВТ Баварія” найголовнішим своїм завданням бачить збереження найкращих кадрів в умовах кризи, для чого підтримує різноманітні навчальні програми персоналу, серед яких домінують корпоративний MBA та стажування в провідних філіях компанії. Слід також зазначити, що завдяки розвитку комунікаційних технологій, сучасні компанії отримали можливість здійснювати дистанційне навчання свого персоналу, як за часовою ознакою так і за географічною. Таке навчання проводиться у форматі асинхронного навчання або аудіо- чи відеоконференцій. Асинхронне навчання передбачає, що контакт між викладачем і учнем здійснюється із затримкою в часі, що розраховано на індивідуальну швидкість навчання. Аудіо/відеоконференція як форма навчання передбачає з'єднання всіх учасників, що територіально знаходяться в різних місцях, з єдиним центром, за допомогою телефонного або відеозв'язку.

Вищенаведені технології дистанційного розвитку робочої сили стають дедалі популярнішими завдяки своїй економічності, оскільки вони дають можливість замовляти навчальні програми від провідних тренерів, не витрачаючи кошти на їхнє командировання до місця проведення занять. Окремо слід виділити такий новий вид навчальних технологій як соціальні медіа, що стали особливо актуальними для розвитку робочої сили в умовах економічної кризи завдяки їхній економічності, загальнокорпоративній доступності, відкритості, швидкій передачі інформації, зняттю географічних обмежень. Соціальні медіа являють собою сукупність інструментів Інтернет-середовища, основною метою застосування яких є здійснення у глобальній мережі спілкування, обміну інформацією та досвідом з різних галузей знань. До соціальних медіа належать професійні корпоративні навчальні портали, медіа-об'єкти, блоги.

**Висновки дослідження і перспективи подальших розвідок.** Усе вищенаведене дає можливість зробити висновок про те, що в умовах погіршення економічної ситуації в країні, роботодавцями обираються менш витратні та більш доступні форми розвитку робочої сили, при одночасному збереженні якості надання знань. Ринок навчальних послуг має проявляти великий ступінь гнучкості щодо потреб споживачів. Про це свідчить широке коло представлених форм та інструментів розвитку робочої сили для забезпечення її конкурентоспроможності. Крім того, важливою вимогою до сучасних

навчальних програм, крім оптимізації бюджету, є можливість їхнього здійснення на відстані, як часовій, так і географічній, що дає поштовх до розробки та впровадження інновацій. Також слід відзначити, що у тих організаціях, де дійсно опікуються своїм успішним майбутнім та намагаються зберегти персонал, незважаючи на несприятливий період та необхідність зменшення витрат, підтримуються програми з розвитку робочої сили, йде пошук альтернативних рішень та впроваджуються економічні технології. Паралельно з цим роботодавці активно мають стимулювати творчу ініціативу самих співробітників, які демонструють справжнє зацікавлення у подальшому розвитку свого підприємства, галузі та економіки в цілому, генерують практичні та адекватні ідеї, проявляють необхідну ініціативу і мають можливість розкрити свій потенціал, підвищити рівень професіоналізму, при цьому зберігши своє робоче місце, що є вкрай актуальним під час масових звільнень робочої сили та закритті підприємств.

### **Використані джерела**

1. *Гріфін Р.* Основи менеджменту / Гріфін Р., Яцура В. – Львів : БаК, 2001. – 624 с.
2. *Лепкина И.* Шара кончилась: как изменить украинские компании за полгода работы в условиях новой экономической реальности // Лепкина И., Моисеев В., Рудой А. – К. : Компаньйон. – 2009. – Вып. 21. – С. 26-31.
3. *Шеремет П.* Позитивные рефлексии о кризисе или кое-что о “безусловной любви” // Шеремет П. Стратегии. – К. : 2009. – Вып. 4. – С. 25-30.
4. <http://www.e-executive.ru>
5. <http://www.novikov.ua/articles/trainings/7440>
6. <http://www.trainings.ru/library/reviews/?id=10540>

### ***Штундер И. А. Конкурентоспособность рабочей силы как фактор формирования инновационного типа занятости***

*Формирование эффективной занятости в экономике Украины прямо связано с обеспечением конкурентоспособности рабочей силы. В условиях динамических изменений рынка, наличия безработицы прослеживается быстрое старение знаний, умений и практических навыков работников, что и обуславливает усовершенствование форм и методов развития персонала организации.*

*Ключевые слова: инновации, занятость, рабочая сила, конкурентоспособность, развитие рабочей силы, образование, наука, интеллектуальный капитал, профессиональное обучение, рынок труда, эффективная занятость.*

### ***Shtunder I. A. Labor force competitiveness as factor of innovative employment type***

*Forming of effective employment in the economy of Ukraine is straight related to providing of competitiveness of labour force. In the conditions of dynamic changes of market, presences of unemployment the senescence of knowledges is traced, abilities and practical skills of workers, what to stipulate improvement forms and methods of development personnel of organization.*

*Key words: innovations, employment, labour force, competitiveness, development of labour force, education, science, intellectual capital, professional studies, labour market, effective employment.*



*Шульга О. А.  
Національний педагогічний університет  
імені М.П. Драгоманова*

## **ЕФЕКТИВНІСТЬ ФУНКЦІОНУВАННЯ ГОСПОДАРСЬКИХ СТРУКТУР В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЙОГО РИНКОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ**

*У статті досліджено становлення і особливості функціонування різних господарських структур в аграрному секторі України, проаналізовано ефективність їх діяльності. Запропоновано як стратегічний напрям в умовах трансформації аграрного сектора розвиток сільськогосподарської кооперації, посилення інтеграції та спеціалізації виробництва.*

*Ключові слова: аграрний сектор, сільськогосподарські підприємства, фермерські господарства, особисті селянські господарства, кооперація.*

**Постановка проблеми.** У ході аграрної реформи на основі приватної власності на землю у поєднанні з індивідуальною, сімейною та колективними формами організації праці замість колгоспно-радгоспної форми господарювання були створені різні за розмірами господарські формування, які, по суті, зводяться до трьох форм господарювання – особисті селянські та фермерські господарства і сільськогосподарські підприємства ринкового типу. Таким чином, була створена багатоукладність виробництва на селі, яка мала позитивно позначитися на ефективності сільгоспвиробництва та забезпеченні продовольчої безпеки держави.

На жаль, зараз можемо констатувати про зменшення майже вдвічі порівняно з 1990 роком валового виробництва продукції сільського господарства і значного скорочення виробництва валової продукції в розрахунку на одну особу та на 100 га земельних угідь, які становили у 2006 році порівняно з 1990 роком – відповідно 72,1% та 73%, а також перерозподіл виробництва між суспільним і приватним секторами. У 2006 році господарства населення виробили 61% валової продукції, сільськогосподарські підприємства – 39%, а фермерські господарства всього лише 4,3% і це тоді, коли останні становлять 74,2% загальної кількості господарюючих суб'єктів [8; с. 48].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Вагомий внесок у дослідження проблеми формування і функціонування різних форм господарювання в аграрному секторі України та перспектив їх подальшого розвитку зробили такі вчені – економісти як О. М. Онищенко, Т. І. Олійник В. Я. Месель-Веселяк, М. Й. Малік, П. Т. Саблук, О. М. Шпичак, В. В. Юрчишин та ін. Проте ряд питань все ж залишаються недостатньо розв'язаними.

**Мета роботи.** Метою статті є дослідження ефективності діяльності різних форм господарювання та шляхів їх розвитку в умовах подальшої трансформації аграрного сектора України.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Широкий набір форм господарювання зумовив появу в аграрному секторі майже 60 тис. господарських структур різних типів, які склалися в основному в процесі реформування колгоспів і радгоспів після 2000 р. Найчисленнішою групою є фермерські господарства, які становлять понад 74,2 % від загальної кількості суб'єктів господарювання. Суттєва і частка господарських товариств (13,1%) та приватних підприємств (7,1 %), тоді як у державній власності залишилось лише 0,6 % всіх підприємств (табл. 1). Проте державні підприємства серед основних форм господарювання є найбільшими за обсягами активів, сільськогосподарських угідь та чисельністю працівників.