

орієнтованість освітніх послуг до вимог ринку праці, кількісне та якісне збалансування попиту та пропозиції на ринку праці. У зв'язку з цим, розробленню конкретних пропозицій щодо оптимальних шляхів підвищення конкурентоспроможності національної робочої сили будуть присвячені наші подальші дослідження та публікації.

Використані джерела:

1. Петрова І.І. Роль доходів у регулюванні взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – Т. 2. Ч. II. – К.:КНЕУ, 2007. – С. 449-944.
2. Шульга Н.М. Тенденції розвитку ринку праці та регулювання якості робочої сили. Наукове видання. – Харків: Вид. ХНЕУ, 2007. – С. 148.
3. Лісогор Л.С. Формування ринку праці в Україні (монографія) / Відповід. ред. д.е.н. проф. Д. П. Богиня. – К.: Ін-т економіки НАНУ, 2003. – С. 296.

А н н о т а ц и я

В статті обоснована ключова роль якості освіти в забезпеченні конкурентоспроможності ринку праці. Показана взаємозв'язок між якістю робочої сили та її конкурентоспроможністю, наведені основні фактори, що впливають на якість робочої сили.

A n n o t a t i o n

In the article the key role of quality of education is grounded in providing of competitiveness of labour-market. Intercommunication is rotined between quality of labour force and its competitiveness, basic factors influencing on quality of labour force are resulted.

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

ЗАЙНЯТІСТЬ МОЛОДІ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ

Трансформаційні зміни істотно вплинули на ринок праці і, зокрема, на зайнятість молоді в Україні. Держава не може сьогодні гарантувати повної зайнятості населення і особливо уразливим є молодіжний сегмент ринку праці. Саме молодь є важливою компонентою трудового потенціалу країни і тому вимагає активних заходів держави щодо гарантування працевлаштування.

Проблеми зайнятості та безробіття, які супроводжують формування вітчизняного ринку праці, гостро торкнулися і молодіжного сегмента. Саме провідна роль держави на ринку праці покликана сприяти оптимальному використанню трудового потенціалу країни, ефективно регулювати рух незайнятої частини робочої сили. У зв'язку з неповним використанням трудового потенціалу молоді, суспільство і держава несуть істотні соціально-економічні втрати, оскільки незайнятість та безробіття молодих людей породжує соціальну напругу, погіршує криміногенну ситуацію, спонукає молодь до безповоротних трудових міграцій, втрати навичок трудової поведінки. На сучасному етапі суспільство і держава об'єктивно не можуть гарантувати повної зайнятості усього працездатного населення, в тому числі і такого соціального прошарку як молодь,

особливо в умовах її низької конкурентноздатності, відсутності досвіду роботи, дисбалансу попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці, недоліку самого процесу підготовки молодих фахівців до професійної діяльності. Тому дана проблема потребує подальшої розробки особливо у світлі трансформації економічної системи України, яка супроводжується зміною уявлень про роль людини у виробництві, реформуванням освітнього простору, демографічними зрушеннями.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема молодіжної зайнятості та безробіття привертає увагу сучасних дослідників, серед яких можна виділити праці таких вітчизняних науковців як М. Долішній, О. Дяків, Т. Заяць, С. Злупко, А. Колот, О. Кир'янова, Е. Лібанова, І. Петрова, Г. Юрчик та ін.

Мета роботи полягає у висвітленні чинників, які впливають на недостатню ефективність зайнятості молоді на вітчизняному ринку праці, проблем працевлаштування осіб молодого віку та розробці практичних рекомендацій щодо регулювання зайнятості та безробіття в межах молодіжного сегмента ринку праці в умовах трансформаційних зрушень економіки України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Становище молоді на ринку праці формується під впливом цілої низки чинників, які в свою чергу можна поділити на ті, що сприяють конкурентоспроможності і ті, що мають дестимулюючий вплив на можливість працевлаштування молоді. До перших можна віднести переваги молодого віку, високу фізичну активність та витривалість, здатність оперативно адаптуватися до змін, гнучкий склад мислення, здатність до нововведень. Друга група чинників пов'язана з недостатнім рівнем трудового досвіду, невмінням застосовувати отримані знання в господарській практиці, недостатня професійна компетентність, перебування у стані самовизначення, становлення [6, с. 584]. Саме друга група чинників вказує на те, що молодь є соціально вразливим прошарком населення, якому складно на рівних умовах конкурувати на ринку праці.

Як правило, молодіжне безробіття виникає на двох етапах життя молоді людини: після закінчення середнього загальноосвітнього навчального закладу (якщо не вдалося вступити до вищого навчального закладу, технікуму, або влаштуватися на малокваліфіковану роботу), і після отримання вищої або середньої спеціальної освіти (якщо немає гарантій роботи за спеціальністю). Це особливо небезпечна форма безробіття, тому що відсутність перспектив на майбутнє в молодому віці тягне за собою розвиток антисуспільних настроїв у представників даної соціальної групи. Крім цього, необхідно також враховувати і наявність в межах самого молодіжного сегмента різних категорій молоді, які пред'являють попит на робочі місця, а саме: молодь, яка вперше вийшла на ринок праці і потребує першого робочого місця після отримання певного рівня освіти; молодь, яка навчалася за рахунок коштів державного бюджету; молодь, яка здобувала освіту за кошти фізичних та юридичних осіб; молодь, що не має жодної професійної підготовки; молодь, що звільнилася після проходження військової служби; молодь, яка потребує повторного працевлаштування [6, с. 585].

Найбільш виразно впливають на поведінку молоді щодо працевлаштування готовність до прийняття ціннісних орієнтацій, моральних принципів і установок ринкового середовища, готовність до сприйняття норм трудової поведінки в ринкових умовах, відповідного характеру соціально-трудових звичок, адекватна самооцінка особистості, високий рівень територіальної та професійно-кваліфікаційної мобільності,

усвідомлення повної відповідальності за власну долю і готовність до конструктивних дій.

Згідно із Законом України “Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні” та Законом України “Про зайнятість населення”, держава має забезпечувати працездатній молоді надання першого робочого місця на строк не менше двох років після закінчення або припинення навчання та надавати роботу за фахом на період не менше трьох років молодим спеціалістам – випускникам державних навчальних закладів, раніше заявлених підприємствами, установами, організаціями. Також держава забезпечує надання додаткових гарантій працевлаштування молоді, якій надається перше робоче місце, шляхом бронювання в організаціях незалежно від форм власності з чисельністю понад 20 осіб до 5% загальної кількості робочих місць.

У 2005 році, за даними Державного комітету статистики України, із загальної кількості безробітних молодь складала 22,5%, при чому, у віковій групі 15-24 роки спостерігався найвищий рівень безробіття – 14,9%. Вікова група молоді 25-28 рр. виявляється більш адаптованою до умов сучасного ринку праці [8]. Простежується різноманітність вимог до кваліфікації працівників, слабка мотивація працівників, заборгованість із виплати заробітної плати, підготовка кадрів занадто вузького або широкого профілю.

Упродовж 90-х років коефіцієнт навантаження на одне вільне робоче місце (вакансію) в умовах реєстрованого ринку праці зріс у 12 разів, то в межах молодіжного сегмента – у 15,5 разів [7]. У зв'язку з цим значно обмежились можливості молоді в частині реалізації власного професійного потенціалу.

Ускладнюється ситуація ще й тим, що система освіти продовжує випускати фахівців за спеціальностями, якими вже переповнено ринок праці. У сфері освіти це спеціальності педагогічної освіти, дошкільного виховання, початкового навчання; у сфері економіки, комерції, бізнесу – економіка та підприємництво, облік і аудит, бухгалтерський облік, менеджмент. Зокрема, переобтяженість ринку праці фахівцями з повною вищою освітою характеризується такими професіями та навантаженням на одну вакансію: вихователь дитячого садка – 80 осіб, вчитель початкового навчального закладу – 64 особи, бібліотекар – 33 особи, економіст – 31 особа, бухгалтер – 26 осіб, інженер (цивільне будівництво) – 25 осіб, агроном – 16 осіб, юрист – 9 осіб. Серед незайнятих фахівців з базовою вищою освітою на ринку праці надлишковими професіями стали: телеграфіст, товаровознавець, вчитель початкової школи, бухгалтер, соціальний працівник.

Проблема невідповідності попиту і пропозиції на ринку праці фахівців загострюється у зв'язку зі збільшенням чисельності колишніх службовців з вищою освітою, вивільнених із галузей економіки, які стають конкурентами випускникам ВНЗ, оскільки мають більш високий професійний рівень і практичний досвід.

Молодь, що не знаходить роботу за наймом відповідно до своєї кваліфікації або з інших причин, не рідко обирає шлях продовження освіти у навчальних закладах різних рівнів акредитації або отримання другої вищої освіти. На користь цього висновку свідчить і той факт, що частка студентів в загальній чисельності економічно неактивного населення зросла і сягала за роки реформ від 20% до 30%. За даними РВПС України, досить часто мотивуючим чинником виходу молоді з набутим фахом на ринок освітніх послуг (в якості студентів) виступає не стільки бажання підвищити свій

кваліфікаційно-освітній рівень, скільки його невідповідність сучасним запитам роботодавців [2, с. 8]. Система освіти все ще ніяк не пристосується до змін у потребах вітчизняної економіки.

Технічні та професійні знання, які є основою кваліфікації, досить швидко морально застарівають. Чим інтенсивніше відбувається процес заміщення застарілих знань більш прогресивними, тим складніше успішно працювати тим працівникам, які не мають належного рівня знань та відповідних особистісних характеристик, підвищувати рівень своєї професійної мобільності.

За критеріями оцінки перспективності майбутньої професії студенти та абітурієнти часто називають на першому місці – гарну оплату; друге місце в переліку пріоритетів належить кар'єрному зростанню; третє – можливості займатись улюбленою справою; четверте – гарантованому працевлаштуванню.

За прогнозами експертів ряду кадрових агентств перспективними в майбутньому будуть такі спеціальності: на першому місці – інженери (перш за все інженери-механіки), проектувальники, інженери-будівельники, спеціалісти в сфері телекомунікацій і комп'ютерних технологій. Вже зараз вітчизняна промисловість відчуває дефіцит у висококваліфікованих фахівцях, що пов'язано з відтоком інженерів у інші сегменти ринку, зокрема у сферу продажу. (Близько 48% загального обсягу трудових ресурсів, підготовлених системою підготовки кадрів за період з 1930–1986 рр., становили спеціалісти з інженерною освітою).

Друге місце за даними КА “Пропоную роботу” протягом тривалого терміну будуть займати спеціальності в сфері обслуговування (готельний бізнес, туризм) та приватної медичної практики (сімейні лікарі). Бухгалтери, економісти і аудитори ще довго будуть залишатися в десятці популярних спеціальностей, тоді як популярність фінансових менеджерів – перспектива далекого майбутнього. Це пов'язано з поступовим зміщенням пріоритетів діяльності із банківської сфери в бік фінансового менеджменту промислових і торгових підприємств. Серед економічних спеціальностей дуже популярною і найбільш універсальною є “економіка і управління”. Випускники цієї спеціальності можуть бути як фахівцями середньої ланки, так і вищими керівниками.

За рейтингом попиту на професіоналів перше місце займають менеджери з продажу, друге – секретарі-референти, третє – бухгалтери, четверте – програмісти, web-дизайнери, системні адміністратори, п'яте – водії-експедитори, шосте – співробітники відділу маркетингу, сьоме – інженери-технологи, восьме – дизайнери та архітектори, дев'яте – спеціалісти з PR та журналісти, десяте – кваліфіковані робітники і продавці в торгових залах. Проаналізувавши наведений рейтинг професій можна зробити висновок, що стежкою професіоналізму без вищої освіти рухатись просто неможливо. Зрозуміло, що вимога вищої освіти є вирішальною при виборі роботодавцями кандидатів на вакансії.

Як і раніше, випускники економічних ВНЗ залишаються самими популярними – на їх частку, за даними кадрових агентств, припадає вище 40% попиту. Вони непогано підготовлені і відповідають вимогам ринку: володіють комп'ютерними програмами, іноземними мовами, мають досвід роботи (80% до закінчення ВНЗ вже мають досвід роботи за спеціальністю). За даними фахівців, є всі підстави говорити, що і через 5 років попит на випускників економічних ВНЗ збережеться. Але, з іншого боку, у найближчі 3–4 роки настане значне перевиробництво економістів, а також юристів, так як з кожним

роком збільшується кількість випускників цих “модних” спеціальностей, але не у відповідності з вимогами роботодавців (перевага державним ВНЗ, з досвідом, конкурс дипломів).

Друге місце серед спеціальностей, які користуються попитом належить випускникам технічних ВНЗ, які спеціалізуються в сфері інформаційних технологій. У зв'язку з тим, що багато крупних компаній сьогодні здійснюють реструктуризацію бізнесу, слід очікувати, що попит на фахівців в галузі високих технологій у найближчі роки буде зростати.

В майбутньому стабільне місце на ринку праці займуть випускники, що оволоділи мистецтвом логістики. Передбачається, що років через п'ять потреба суспільства у таких фахівцях значно зросте.

Думки багатьох спеціалістів кадрових агентств сходяться на тому, що у фахівців в галузі маркетингу і PR – непогані перспективи працевлаштування, а от випускникам юридичних ВНЗ, що не мають досвіду роботи влаштуватися на високооплачувану роботу з кожним роком стає все складніше (за юридичними фахами першість належить спеціалістам у трудовому, цивільному, фінансовому праві).

Тим абітурієнтам, хто вирішив вступати на природничонаукові факультети (фізика, хімія, біологія), спеціалісти радять не присвячувати себе академічній науці, а обрати напрям технологій і виробництва – за ними велике майбутнє.

В списку спеціальностей, яким експерти передбачають гарні перспективи на наступні 5 років значаться хіміки-харчовики, інженери з телекомунікаційного обладнання та інженери-будівельники. А от перспективи такої популярної спеціальності як “лінгвіст” незначні. Загальносвітова тенденція стає притаманною і для нашого ринку праці – гарне знання мови необхідне лише як доповнення до конкретної спеціальності, а не як самостійна професія.

У зв'язку із складною ситуацією на вітчизняному ринку праці, молодь часто обирає трудові міграції або альтернативні сфери зайнятості. Досить поширені серед освіченої молоді орієнтації на трудову міграцію – 13% [1, с. 161]. Виїзд молодих людей, як найбільш продуктивної сили суспільства за кордон з метою працевлаштування пов'язаний із втратою надії знайти належно оплачувану роботу в Україні. Найпривабливішими варіантами для зазначеної групи є праця із збереженням місця основної роботи, навчання або стажування за направленням фірми, яка гарантує місце роботи після повернення. При чому, наміри щодо виїзду на постійне місце проживання значно нижчі, ніж виїзд на певний час. Також слід зазначити, що постійно зростає частка тих молодих людей, чиї професійні здібності та кваліфікація в повній мірі не використовуються, а за таких умов молодь не пов'язує зайнятість та отримання доходів з набутим фахом, вдаючись до інших видів діяльності. Це пов'язано з молодими фахівцями галузі освіти, науки, культури, матеріального виробництва та ін. Вони здебільшого змушені в оперативному порядку змінювати вид діяльності, частково або повністю втрачаючи фахову кваліфікацію. Їхня мобільність регресивна за своїм характером. Так, за час реформ близько 30-50% зайнятої молоді припадало на незареєстрований сектор економіки. Значна частина української молоді обирає нелегальний сектор економіки як сферу додаткової зайнятості, що підтверджується результатами соціологічних досліджень: у тіньовому секторі економіки зайнятий кожен п'ятий серед опитаних у віці 15-28 років та кожен четвертий у віці 20-28 років [2, с. 8].

За пріоритетністю незареєстрованої діяльності на першому місці знаходиться перепродаж речей та продуктів, на другому – випадкові заробітки у приватних осіб, на третьому – “економічний туризм” (поїздки за кордон з метою купівлі-продажу товарів), далі – обмін валюти та репетиторство. Певна частка молоді залучена до кримінальних сфер, тобто до заборонених законодавством видів діяльності – транспортування і реалізації наркотиків, секс-бізнесу, рекету тощо. Поширення незареєстрованої зайнятості у межах молодіжного сегмента ринку праці розглядається фахівцями як один з негативних чинників, оскільки працівники молодших вікових груп опиняються поза межами соціальних гарантій, передбачених чинним законодавством.

Деякою мірою покращити ситуацію з молодіжною зайнятістю, на нашу думку, допоможуть по-перше, попереджувальні заходи у вигляді профорієнтаційної роботи з молоддю. Мова йде про те, що молода людина повинна бути свідомою у виборі майбутньої професії, мати певні гарантії працевлаштування по закінченню навчального закладу, бути поінформованою про перебіг подій на ринку праці відповідно до обраної професії. По-друге, необхідне опанування додаткових спеціальностей, здобуття другої, третьої вищої освіти, набуття спеціальних навичок. По-третє, залучення молоді до підприємницької діяльності, сприяння її самозайнятості через надання кредитів на вигідних умовах. Той факт, що молодь є найбільш гнучкою, мобільною частиною населення впевнює в можливості опанування різних сфер бізнесу. По-четверте, на рівні держави і навчальних закладів потребують чіткого обґрунтування і узгодження розміри державного замовлення на підготовку конкретних фахівців. Це дасть можливість привести у відповідність ринок праці та ринок освітніх послуг, на яких останніми роками спостерігаються істотні диспропорції. По-п'яте, актуальним є підвищення значення, ефективності роботи та доступності послуг окремих елементів інфраструктури ринку праці, а саме – Державної служби зайнятості та приватних агентств з найму. По-шосте, значну роль відіграє і спонукання підприємницького сектора (через пільгове оподаткування) до прийняття молодих фахівців без досвіду роботи на умовах першого робочого місця. У зв'язку з цим, вирішальне значення матиме внутрішньофірмова підготовка молоді, навчання безпосередньо на робочому місці, підвищення кваліфікації молоді відповідно до вимог ринкової ситуації та діяльності підприємства. Актуальним є, на нашу думку, розвиток молодих фахівців у межах самого підприємства згідно вимог конкретного роботодавця. У сучасному світі підприємство розглядається не лише як виробнича, а і як навчальна структура. Витрати на підготовку, перепідготовку, додаткове навчання молодих працівників мають розглядатися як довгострокові інвестиції, що сприятиме зайнятості та обмежуватиме безробіття молоді. Формами розвитку молодих фахівців безпосередньо на підприємстві є адаптація навичок до поточної ситуації на виробництві, отримання настанов та практичних знань, формування у молодого фахівця впевненості у своїх діях, інструктажі, демонстрації відповідно до змін організаційної політики, практичні тренінги, рольові ігри, наставництво, схвалення дій молодого працівника протягом усього процесу навчання, відповідна матеріальна та нематеріальна мотивація ефективної діяльності працівника, створення перспектив кар'єрного зростання молоді тощо.

Заходи з регулювання молодіжного безробіття не обмежуються зазначеними. Проте, вони мають являти собою систему, яка включає загальнодержавний,

регіональний рівні та рівень окремого підприємства, їхня розробка має враховувати зміну тих чинників, які безпосередньо впливають на загострення ситуації на молодіжному сегменті ринку праці.

Висновки та напрями подальшого розвитку досліджень. Слід зазначити, що молодь є головним стратегічним резервом економічних реформ, які не можуть бути успішно реалізованими без виходу на якісно нові масштаби використання його потенціалу.

Заходи з регулювання зайнятості молоді на макрорівні передбачають планування і прогнозування у сфері освіти, розробку програм співпраці вищих навчальних закладів і підприємств, виробничу практику, залучення кадрів вищих навчальних закладів до розробки навчальних програм в центрах підготовки кадрів на виробництві, запрошення кваліфікованих працівників підприємств до викладання у вищих навчальних закладах, організація спільних конференцій за участю представників професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів і виробничих фірм, вкладання капіталів виробничих фірм у розвиток вищих навчальних закладів, анкетування виробничих фірм різних регіонів стосовно вимог до фахівців з вищою освітою і ефективність випускників вищих навчальних закладів, які були працевлаштовані на ції підприємства, ознайомлення виробничих фірм зі специфікою навчання фахівців. Тобто, співпраця на користь молодіжного сегмента ринку праці має відбуватися за формулою “школа – університет – підприємство”.

На мікрорівні мова йде про готовність та здатність отримати якісну освіту, систематично підвищувати рівень своєї кваліфікації та перекваліфікацію, творча активність, підприємливість, відповідна мотивація працівників, як матеріальна так і нематеріальна, активність у пошуку нового робочого місця. Важлива роль відводиться підприємству в питаннях надання першого робочого місця молодому фахівцю та його пристосуванню та розвитку відповідно до вимог роботодавця та самого виробництва.

Система заходів з регулювання молодіжної зайнятості та безробіття включає мікро-, мезо- та макрорівні і має орієнтуватися на коротко-, середньо- та довгострокові програми зайнятості молоді, а також ті фактори поточної ситуації, які виникають у вітчизняній економіці та на ринку праці.

В кінцевому підсумку, реалізація зазначених заходів з регулювання молодіжної зайнятості сприятиме ефективному використанню трудового потенціалу молоді, формуванню такої професійно-кваліфікаційної структури фахівців, яка відповідала б потребам ринкової економіки і запобігала б поширенню безробіття серед молоді.

Використані джерела:

1. Дяків О. П. Проблеми молодіжного ринку праці регіону // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Т. 3. Регулювання соціально-трудових відносин на ринку праці. – К.: КНЕУ, 2005. – С. 160-163.
2. Заяць Т., Кравченко В. Молодіжний сегмент ринку праці України: методологічні і методичні засади оцінки інтегрованості в національний ринок праці // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 3. – С. 3-9.
3. Кир'янова О. В. Організаційні аспекти сприяння працевлаштуванню випускників вищих навчальних закладів // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Т. 3. Регулювання соціально-трудових відносин на ринку праці. – К.: КНЕУ, 2005. – С. 245-253.

4. Крок А. Востребованные и перспективные // Навчання сьогодні: довідник навчальних закладів м. Києва. – 2003. – № 9-11. – С. 95-96.
5. Чижова Л. Механизм взаимодействия рынка труда и образовательных услуг. Методологические подходы // Человек и труд. – 2004. – № 8. – С. 37-40.
6. Юрчик Г. М. Удосконалення механізмів державного регулювання молодіжного сегмента ринку праці // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. Спец. вип. Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. Т. 3. Регулювання соціально-трудових відносин на ринку праці. – К.: КНЕУ, 2005. – С. 583-591.
7. www.dcz.gov.ua
8. www.ukrstat.gov.ua

А н н о т а ц и я .

Трансформационные изменения существенно повлияли на рынок труда и в частности на занятость молодежи в Украине. Государство не может сегодня гарантировать полной занятости населения и особенно уязвимым является молодежный сегмент рынка труда. Именно молодежь является важной компонентой трудового потенциала страны и поэтому требует активных мер государства по гарантированию трудоустройства.

A n n o t a t i o n

The transformations changes substantially influenced to the market of labour and in particular on employment of young people in Ukraine. The state can not today guarantee full employment of population and the youth segment of labour-market is especially vulnerable. Exactly young people are important component labour potential of country and requires the active measures of the state on guaranteing of employment.

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

СТАН АГРАРНОГО СЕКТОРА УКРАЇНИ В УМОВАХ ЙОГО РИНКОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ

У статті аналізується стан і тенденції розвитку аграрного сектора України, причини його кризового стану і пропонуються шляхи подолання пов'язаних з цим негативних наслідків.

Постановка проблеми. Сільське господарство – це галузь, яка є найбільш визначальною і найбільш життєво необхідною в структурі народногосподарського комплексу, адже забезпечує продовольчу незалежність країни, виступає основою матеріального добробуту і підвищення рівня життя населення. Фінансова стабільність аграрного виробництва в цілому визначає загальний стан національної економіки, формування національного доходу. Сьогодні фінансово-економічний стан сільського господарства і рівень його розвитку в умовах ринкової трансформації зазнав значної руйнації, що поставило державу перед загрозою втрати продовольчої незалежності.

Вагомий внесок у дослідження стану, тенденцій та перспектив розвитку аграрного сектору, вирішення проблем його матеріально-технічного, фінансово-кредитного забезпечення, удосконалення цінового механізму, державного регулювання та державної підтримки зробили такі вчені-економісти як М. Я. Дем'яненко, І. Г. Кириленко, І. І. Лукінов,