

8. Скляр Е.Н. Управление развитием социального потенциала промышленных предприятий / Е.Н. Скляр, И.О. Зверкович // Вестник Брянского государственного университета. – 2008. – № 1. – С. 76-81.
9. Білоконенко Г.В. Сутність та зміст соціально-економічного потенціалу виробничої організації / Г.В. Білоконенко // Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики. – 2012. – № 3(19). – С. 80-97.
10. Коваль О.О. Модель використання соціального потенціалу машинобудівного підприємства / О.О. Коваль // Вісник Донецького університету. Серія «Економіка». – Вип. 6(2). – 2012. – С. 174-179.

УДК 331.5.024.5

**Наумко Ю.С.**

*кандидат економічних наук,  
доцент кафедри економіки*

*Сумського національного аграрного університету*

## ФАКТОРИ ВПЛИВУ НА ФОРМУВАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ СЕЛА СУМСЬКОЇ ОБЛАСТІ

У статті досліджено питання факторів впливу на формування трудових ресурсів та ефективність використання трудових ресурсів села в нових умовах господарювання Сумської області.

**Ключові слова:** трудові ресурси, робоча сила, оплата праці, формування, ринок праці, зайнятість населення.

### **Наумко Ю.С. ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ НА ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ СЕЛА СУМСКОЙ ОБЛАСТИ**

В статье исследованы вопросы факторов влияния на формирование трудовых ресурсов и эффективности использования трудовых ресурсов села в новых условиях хозяйствования Сумской области.

**Ключевые слова:** трудовые ресурсы, рабочая сила, оплата труда, формирование, рынок труда, занятость населения.

### **Naumko Yu.S. FACTORS OF INFLUENCE ON FORMATION OF RURAL LABOUR RESOURCES OF SUMY REGION**

The article explored problems of factors of influence on the formation of labor resources and efficiency of the use of rural labor resources in new economic conditions of Sumy region.

**Keywords:** labour resources, labour force, salary, formation, labour market, employment of population.

**Постановка проблеми.** Зміни, що відбуваються в економічному та політичному житті України протягом останніх років, не могли не вплинути на стан ринку праці, формування трудових ресурсів та сферу зайнятості населення.

Якісне відтворення, формування та раціональне використання трудових ресурсів залежать від рівня управління трудовими ресурсами на всіх рівнях. Серед основних факторів, що впливають на трудові ресурси, можна виокремити економічні, соціальні, демографічні.

Події, які відбувалися в Україні в останні роки, зробили проблему формування трудових ресурсів особливо гострою і актуальною.

Затяжна економічна криза в державі, «підсилена» проявами світової фінансової кризи, спричинила масове безробіття, падіння і без того невисокого рівня життя пересічних українців, негативно позначилася на демографічних характеристиках [6, с. 140-148].

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженням проблеми трудових ресурсів, розробки питань праці і зайнятості займалися такі вчені: Д. Богиня, О. Бугуцький, М. Долішній, С. Гудзинський, О. Дяків, Б. Душин, Ю. Краснов, Є. Лібанова, В. Злупко, О. Котляр, Р. Косодій, І. Левицький, М. Лобас, П. Макаренко, М. Матюха, П. Саблук, Н. Суліма, К. Якуба, В. Юрчишин та ін.

З огляду на актуальність невирішених проблем і особливості сучасного періоду, нами було досліджено питання факторів впливу на формування трудових ресурсів й ефективність використання трудових ресурсів села в нових умовах господарювання.

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження факторів впливу на процес формування трудових ресурсів села Сумської області.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Сьогодні використання трудових ресурсів формується під впливом багатьох факторів і процесів, з якими воно пов'язано прямими й опосередкованими зв'язками. Це вимагає нового підходу до вивчення проблем у використанні трудових ресурсів, аналізу їх функціонування під впливом виробничих та соціально-економічних факторів в умовах реформування економіки [2, с. 15-18].

Разом з тим у зв'язку із великими змінами в характері розвитку сільськогосподарського виробництва на перший план висувуються деякі нові аспекти удосконалення використання трудових ресурсів села. Необхідне уточнення і доповнення теоретичних розробок з питань підготовки і перепідготовки кадрів для села, раціонального і «повного» використання трудових ресурсів. Неповною мірою розроблені питання прогнозу перспективного рівня забезпеченості працею окремих галузей і територій [4, с. 192-196].

У сільськогосподарських підприємствах найбільш поширені такі види економічного стимулювання праці: відрядна оплата за обсяги виконаних робіт за тарифними ставками; підвищена оплата на збиранні врожаю; погодинна оплата праці; надбавки за роботу у святкові і вихідні дні; за кваліфікацію; за стаж; додаткова оплата за виконання плану; за досягнутий рівень виробництва; за збільшення рівня рентабельності і зменшення витрат [1, с. 185].

На кількість і склад трудових ресурсів регіону впливає безліч факторів безпосереднього й опосередкованого (через продуктивність праці) впливу. Визначені фактори впливу, на наш погляд, можуть бути класифіковані таким чином: територіальні, демографічні фактори, фактори зайнятості, виробничо-технічні, соціально-економічні й організаційні

фактори. Із зазначених груп до факторів суто безпосереднього впливу можна віднести тільки демографічні. Інші тією чи іншою мірою впливають на чисельність працюючих через продуктивність праці. При прогнозуванні потреби регіону у трудових ресурсах необхідно враховувати, що усі фактори та показники, що визначають кількісні та якісні параметри працівників, перебувають між собою в складному взаємозв'язку і зазнають впливу конкретних особливостей регіону [4, с. 192-196].

Особливістю сільського господарства є те, що формування трудових ресурсів відбувається під впливом багатьох факторів, вони різні за змістом і ефективності впливу. Саме тому збільшення кількості трудових ресурсів аграрних підприємств залежить від низки факторів (рис. 1):

Основними факторами впливу на формування трудових ресурсів на селі є: забезпечення стабільного зростання показників фінансово-господарського розвитку та поліпшення матеріального стимулювання через підвищення рівня заробітної плати.

Щоб сільське господарство як галузь матеріального виробництва країни виконувало належним чином свої функції щодо виробництва продуктів харчування та сировини для промисловості, необхідно систематично і наполегливо підвищувати ефективність використання трудових ресурсів.

Удосконалення нової системи стимулювання праці підвищило зацікавленість усіх категорій працюючих у досягненні високих виробничих показників, що проявилось у стабільній роботі підприємства.

Рівень використання трудових ресурсів значною мірою залежить від фондоозброєності, оскільки підвищення рівня першого показника є наслідком нарощування потужностей і підвищення ефективності використання основних виробничих фондів у господарстві.

Темпи зростання фондоозброєності є невисокими, у 2014 році вони знижуються, що є наслідком недо-

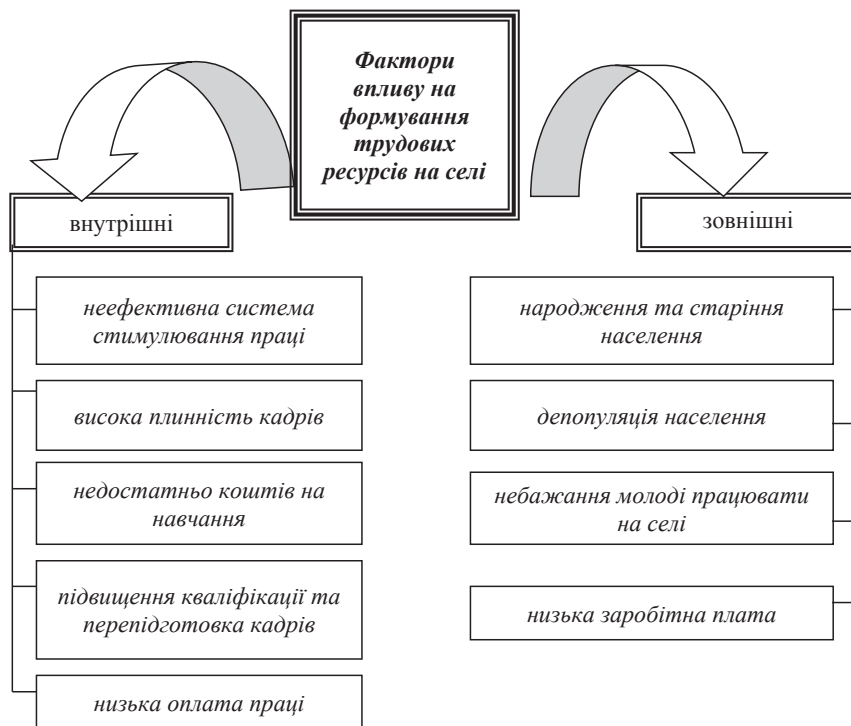


Рис. 1. Фактори, що впливають на формування трудових ресурсів на селі

Джерело: систематизація наукової літератури [7, с. 158]

статньої кількості коштів у сільгоспідприємств для придбання основних засобів, ціни на які весь час зростають.

Одним із головних факторів підвищення рівня використання трудових ресурсів є їхня озброєність основними засобами, показником рівня яких є сума основних фондів у розрахунку на середньорічного працюючого (фондоозброєність) (табл. 1).

Результати розрахунків впливу фондоозброєності на рівень використання трудових ресурсів свідчать, що підвищення рівня фондоозброєності середньорічного працівника основними виробничими фондами на 142,3% дає можливість підвищити рівень використання трудових ресурсів у 2014 році, тоді як порівняно з 2013 роком цей показник на 1,4% менший.

Отже, підвищення рівня фондоозброєності праці є важливим фактором зростання рівня використання трудових ресурсів.

Таблиця 1

Вплив фондоозброєності на рівень використання трудових ресурсів у сільгоспідприємствах Сумської області

Показники	Група районів за рівнем фондоозброєності середньорічного працівника, грн			у середньому	III група до I групи, %
	(до 32823) I	(32824-42662) II	(понад 42663) III		
2014 рік					
Кількість районів	9	5	4	18	
Фондоозброєність праці, грн	30693	35427	43682	36601	142,3
Вироблено валової продукції на середньорічного працівника, грн	4324	5580	7986	5963	184,7
2013 рік					
Кількість районів	7	7	4	18	
Фондоозброєність праці, грн	31002	36458	44549	36952	143,7
Вироблено валової продукції на середньорічного працівника, грн	4591	5695	8582	6078	186,9

Джерело: розраховано автором за даними річних звітів господарств

Методика, наведена у таблиці 2, може бути використана у господарстві.

При переході до ринкових відносин найбільший вплив на формування трудових ресурсів чинять економічні чинники, причому не просто рівень заробітної плати в конкретній галузі, а її співвідношення з іншими галузями економіки і прожитковим мінімумом [5, с. 33].

Досліджуючи тенденції зміни трудової активності й оплати праці, важливо розглядати і такий показник, як виробництво валової продукції на одного працівника. Це підтверджують матеріали дослідження сільськогосподарських підприємств Сумської області (табл. 3).

На рівень трудової активності та управління трудовими ресурсами впливає рівень заробітної плати. У III групі підприємств, середньомісячна оплата праці в яких у 1,3 рази вища, ніж у I групі, вироблено у 2014 році на 81,1% більше валової продукції порівняно з I групою. Середньомісячна заробітна плата у 2013 році була нижчою на 0,6%, ніж у 2014 році, обсяг валової продукції на 1 працівника – на 2,9 грн відповідно. Отже, підвищення рівня оплати праці – дієвий чинник управління підвищенням трудової активності та рівнем використання трудових ресурсів.

Одним із основних економічних факторів формування трудових ресурсів є рівень заробітної плати. Однак використання тільки показника номінальної заробітної плати не дозволяє вивчити реальну динаміку соціально-економічних процесів, не дає дійсної картини створених тенденцій в економіці галузей, так як в ній не відбивається ні рівень інфляції, ні фак-

тичні зміни виробничих відносин. Навіть показник реальної заробітної плати не дозволяє досліджувати зміни доходів населення в динаміці по роках. Для цього потрібен новий показник, який враховує купівельну спроможність з точки зору можливості реалізації життєво-необхідних потреб людини [5, с. 33].

Одним із чинників, які впливають на ефективність праці, є рівень кваліфікації. Так, зміна в кваліфікованій праці призводить до пропорційної зміни в продуктивності праці, але внесок окремого фактора в економічне зростання є не зовнішнім доповненням до вихідного обсягу виробництва, а результатом структурних змін в процесі формування продукції [3, с. 126].

Рівень використання трудових ресурсів значною мірою залежить від фондоозброєності, оскільки підвищення рівня першого показника є наслідком нарощування потужностей і підвищення ефективності використання основних виробничих фондів у господарстві.

Ефективність праці працівників підприємства варто оцінювати їх впливом на кінцеві результати діяльності сільськогосподарських підприємств, тобто виробництво продукції, яка буде визнана на ринку і дасть прибуток. Якщо за критерії оцінки управлінських кадрів брати провідні виробничі показники, така оцінка якнайповніше буде характеризувати ефективність роботи цієї категорії працівників, оскільки за основу беруться результативні показники.

Однією із особливостей сільськогосподарського виробництва є те, що частина виробленої продукції витрачається у господарствах на власні потреби. Тому розрахунок продуктивності праці необхідно

Таблиця 2

## Групи методик виявлення якостей праці управлінських працівників сільгоспідприємств Сумської області

Групи методик	Переваги	Недоліки
1. Виявлення особистих якостей працівника	характеристика різних сторін діяльності	складність вибору показників якості праці
2. Виявлення рівня виконання функціональних обов'язків	виявлення своєчасного та якісного виконання посадових обов'язків	відсутній зв'язок з результатами виробництва
3. Виявлення результатів праці	виявлення трудового внеску працівників у виробничу діяльність підприємства	немає єдиного загальнозначеного критерію, не розроблено систему показників оцінки праці
4. Комплексна оцінка	дозволяє судити про працівника, якість праці та його результати	занадто складні та об'ємні розрахунки, велика кількість показників

Джерело: розроблено автором

Таблиця 3

## Залежність трудової активності працівників сільгоспідприємств Сумської області від рівня оплати праці

Показники	Група районів за рівнем середньомісячної оплати праці, грн			У середньому	III група до I групи, %
	(до 1175) I	(1176-1307) II	(понад 1308) III		
2014 рік					
Кількість районів	2	12	4	18	
Середньорічний фонд оплати праці на 1 працівника, грн	12528	14868	16140	14512	128,8
Середньомісячна оплата праці, грн	1044	1239	1354	1212	129,7
Вироблено валової продукції на 1 працівника, грн	4237	5981	7672	5963	181,1
2013 рік					
Кількість районів	4	9	5	18	
Середньорічний фонд оплати праці на 1 працівника, грн	12869	15236	16513	15012	128,3
Середньомісячна оплата праці, грн	1096	1291	1415	1302	129,1
Вироблено валової продукції на 1 працівника, грн	4468	5452	7961	6078	178,2

Джерело: розраховано автором за даними річних звітів господарств

здійснювати як по валовій, так і товарної продукції, яка є кінцевою і робить вплив на результативні показники підприємства. Розрахунок продуктивності праці в порівнянних і поточних цінах тільки по валовій продукції має низку недоліків, оскільки у цій продукції міститься повторний рахунок зроблених витрат. Крім того, на неї впливає співвідношення живої і матеріалізованої праці. На нашу думку, для розрахунку продуктивності праці найбільш прийнятний показник обсягу чистої продукції, використання якого натомість валовій продукції дозволить виключити повторний рахунок матеріальних витрат і більш точно передати економію уречевленої праці. На практиці в сільськогосподарських підприємствах обчислюється величина: фактично реалізований або чистий дохід – валовий дохід [5, с. 33].

**Висновки.** Таким чином, для виправлення становища, що склалося в аграрному секторі економіки щодо управління трудовими ресурсами, доцільно вдосконалити організацію оплати праці, оскільки низькооплачувана праця буде знижувати трудову активність та рівень використання трудових ресурсів. Необхідно стимулювати працю тих працівників, які мають високий рівень кваліфікації, вищу освіту. Саме кваліфіко-

вані працівники – це найсуттєвіший фактор розвитку сільськогосподарського підприємства.

#### БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Вітвицький В.В. Реформування трудових відносин в АПК / В.В. Вітвицький, В.В. Павленко // Вісник ХНУ. – 2001. – № 6. – С. 184-187.
2. Махсма М.Б. Економіка праці та соціально-трудова відносини : навчальний посібник / М.Б. Махсма. – К. : Атака, 2005. – 304 с.
3. Наумко Ю.С. Кадровий потенціал села / Ю.С. Наумко // Економічний простір : зб. наук. праць. – Дніпропетровськ : ПДАБА. – 2009. – Вип. № 21. – С. 125-130.
4. Рудченко І.В. Ринок праці у сільському господарстві / І.В. Рудченко // Держава та регіони. Серія: Економіка і підприємництво. – 2003. – № 4. – С. 192-196.
5. Холодов П.П. Эффективность использования трудовых ресурсов в сельском хозяйстве / П.П. Холодов // Экономика сельского хозяйства России. – 2006. – № 10. – С. 33.
6. Фіщук Н.Ю. Вплив демографічних чинників на відтворення трудового потенціалу села Вінницької області / Н.Ю. Фіщук // Збірник наукових праць ВНАУ. Серія: Економічні науки. – 2010. – № 3. – С. 140-148.
7. Шпикуляк О.Г. Кадровий потенціал та його формування в аграрних підприємствах / О.Г. Шпикуляк // Економіка АПК. – 2004. – № 1. – С. 155-159.

УДК 37.013

**Спивак Я.О.**

*кандидат педагогічних наук,*

*доцент кафедри управління навчальними закладами  
Донбаського державного педагогічного університету*

## ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПОЧАТКОВОЮ ОСВІТОЮ В СУЧАСНІЙ ШКОЛІ

У статті зроблено логіко-теоретичний аналіз наукових джерел та узагальнення наукових підходів до досліджуваної проблеми, визначено сутність управлінської діяльності як у загальній системі шкільної освіти, так і, зокрема, початкової. Простежено механізми її оптимізації з метою розвитку педагогічної системи. Управління освітнім процесом у освітньому закладі визначено як цілеспрямовану взаємодію керуючої та керованої підсистем динамічної педагогічної системи, що характеризується націленістю на вирішення освітніх завдань, стійкою структурою й забезпечує її цілісність, ефективну реалізацію функцій та досягнення запланованого результату. У контексті змісту дослідження розглянуто також поняття «менеджмент шкільної освіти» як теорію й практику управління навчальним закладом, що передбачає створення умов для налагодження співробітництва, суб'єкт-суб'єктної взаємодії учасників педагогічного процесу з метою його розвитку як цілісної системи та індивідуально-творчого розвитку особистості дитини і педагога.

**Ключові слова:** управління, менеджмент, початкова ланка освіти, педагогічний, освітній процес, управлінська діяльність.

### Спивак Я.О. ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ НАЧАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ

В статье сделан логико-теоретический анализ научных источников и обобщены научные подходы к исследуемой проблеме, определена сущность управленческой деятельности как в общей системе школьного образования, так и, в частности, начальной. Прослежены механизмы ее оптимизации с целью развития педагогической системы. Управление образовательным процессом в образовательном учреждении определено как целенаправленное взаимодействие управляющей и управляемой подсистем динамической педагогической системы, характеризующееся нацеленностью на решение образовательных задач, устойчивой структурой и обеспечивающее ее целостность, эффективную реализацию функций и достижения запланированного результата. В контексте содержания исследования рассмотрено понятие «менеджмент школьного образования» как теорию и практику управления учебным заведением, которая предусматривает создание условий для налаживания сотрудничества, субъект-субъектного взаимодействия участников педагогического процесса с целью его развития как целостной системы и индивидуального-творческого развития личности ребенка и педагога.

**Ключевые слова:** управление, менеджмент, начальное звено образования, педагогический, образовательный процесс, управленческая деятельность.

### Spivak Y.O. THE PECULIARITIES OF PRIMARY EDUCATION IN MODERN SCHOOL

The article made the logical-theoretical analysis of scientific literature and summarize the scientific approach to the research problem, defined the essence of management activities in the general school system and, in particular, initial. It traces its optimization mechanisms for the development of the educational system. Management of educational process in educational institution is defined as the purposeful interaction manage and control subsystems of dynamic educational system characterized aimed at solving educational problems, a stable structure, and ensures its integrity, the effective implementation of the functions and achieve planned results. In the context of the content of the study also examined the concept of management of school education - as the theory and practice of management of the institution, which provides for the creation of conditions for cooperation, subject - subject interaction of participants of educational process with a view to its development as an integrated system, and individual creative development of the child and the teacher.

**Keywords:** administration, management, initial levels of education, pedagogical, educational process management activities.