

3. Ігнатенко М. М., Новак Н. П. Нові вимоги нормативно-законодавчого забезпечення обліку, оцінки та оподаткування використання земельних ресурсів. *Економіка та держава: наук. жур.* № 2. 2018. С. 4-6.
4. Уланчук В. С., Оляднічук Н. В. Удосконалення первинного обліку в аграрних підприємствах – вимога сьогодення. *Облік і фінанси АПК.* 2006. №1. С. 120-124.
5. Яременко М. І. Організаційно-методологічні аспекти обліку формування і руху пайового капіталу сільськогосподарських виробничих кооперативів. URL : ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/1212/1/Yaremenko.pdf

References

1. Pro silskohospodarsku kooperatsiiu: Zakon Ukrainy vid 19.01.2013 r. №469/97-VR. [On Agricultural Cooperation : Law of Ukraine dated January 19, 2013 No469/97-BP]. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/469/97-vr> (in Ukr.).
2. Plaksiienko, V. Ya., Marmul', L. O., Marenych, T. H. & in. (2014). *Bukhhalterskyi oblik u vyrobnychkykh ta ahroservisnykh kooperatyvakh* [Accounting in production and agro-service cooperatives]. Kyiv : Tsentr uchbovoi literatury, 448 s. (in Ukr.).
3. Ihnatenko, M. M. & Novak, N. P. (2018). *Novi vymohy normatyvno-zakonodavchoho zabezpechennia obliku, otsinky ta opodatkovannia vykorystannia zemelnykh resursiv.* [New requirements of normative and legislative support of accounting, estimation and taxation of land use]. *Ekonomika ta derzhava: nauk. Zhur - Journal «Ekonomika ta derzhava» a special journal in Ukraine on economics*, 2. 4-6. (in Ukr.).
4. Ulanchuk, V. S. & Oliadnichuk, N. V. (2006). *Udoskonalennia pervynnoho obliku v ahrarnykh pidpriemstvakh – vymoha siodennia* [Improvement of primary accounting in agrarian enterprises is a requirement of the present]. *Oblik i finansy APK - Accounting and Finance Agroindustrial complex*, 1. 120-124. (in Ukr.).
5. Yaremenko, M. I. (2010). *Orhanizatsiino-metodolohichni aspekty obliku formuvannia i rukhu paiovoho kapitalu silskohospodarskykh vyrobnychkykh kooperatyviv* [Organizational and methodological aspects of accounting for the formation and movement of share capital of agricultural production cooperatives]. URL : ir.kneu.edu.ua/bitstream/2010/1212/1/Yaremenko.pdf

ДАНИ ПРО АВТОРА

Кучеренко Микола Анатолійович, старший викладач кафедри обліку та оподаткування ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький ДПУ імені Григорія Сковороди»
вул. Сухомлинського 30, м. Переяслав-Хмельницький, 08401, Україна
e-mail: mak24.75@meta.ua
orcid.org/0000-0002-7840-0755

ДАННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Кучеренко Николай Анатольевич, старший преподаватель кафедры учета и налогообложения ГБУЗ «Переяслав-Хмельницкий ГПУ имени Григория Сковороды»
ул. Сухомлинского, 30, г. Переяслав-Хмельницкий, 08401, Украина
e-mail: mak24.75@meta.ua

DATA ABOUT THE AUTHOR

Kucherenko Mykola, senior lecturer of the Department of Accounting and Taxation Pereiaslav-Khmelnyskyi Hryhorii Skovoroda State Pedagogical University
Sukhomlynsky Str., 30, Pereyaslav-Khmelnysky, Kyiv region, 08401, Ukraine
e-mail: mak24.75@meta.ua

УДК 351:332.1

<https://doi.org/10.31470/2306-546X-2019-40-25-31>

ПРИНЦИПИ ТА МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ Й РЕГУЛЮВАННЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ

Мармуль Л. О.

Предметом дослідження є процеси формування і використання трудових ресурсів аграрних підприємств, управління їх розвитком й удосконаленням та регулювання й підтримка зайнятості населення сільських територій.

Метою роботи є виявлення проблеми формування й використання трудових ресурсів аграрних підприємств та визначити принципи й обґрунтувати механізми їх удосконалення й розвитку, державної підтримки і регулювання із залученням новітніх концепцій соціальної відповідальності, державно-приватного партнерства, соціального менеджменту.

Методологічною основою статті стали як загальнонаукові, так і спеціальні методи наукового пізнання. Були використані методи: діалектичний, монографічний, історичний, системно-структурного аналізу й синтезу, проблемно- та програмно-цільового підходів.

Результати роботи. У статті розглянуті проблеми та запропоновані принципи й механізми раціонального використання трудових ресурсів в аграрних підприємствах, інструменти державного

регулювання та підтримки зайнятості сільського населення. Особливе значення має обґрунтування раціонального використання трудових ресурсів в аграрних підприємствах як основних місцях прикладання праці на селі. З цією метою у статті виявлені чинники зайнятості сільського населення в агробізнесі, встановлені принципи та механізми управління нею. Визначені ризики формування трудових ресурсів та відповідні засоби їх подолання.

Розроблені заходи державного регулювання й підтримки трудових ресурсів аграрних підприємств. Особлива увага приділена обґрунтуванню та розробці програм зайнятості, удосконалення й розвитку трудових ресурсів на рівні аграрних підприємств, сільських територій, регіонів, країни. Це забезпечує комплексний програмно-цільовий підхід до вирішення вказаної проблеми з урахуванням різних векторів глобальних впливів та залученням сучасних концепцій соціологізації ринкової економіки агросфери - соціальної відповідальності, державно-приватного партнерства, соціального менеджменту та ін.

Галузь застосування результатів. Висновки й результати статті можуть бути використані у навчально-науковому процесі економічних факультетів вищих навчальних закладів. Їх доцільно передати для практичного використання в управлінні трудовими ресурсами аграрним підприємствам, сільським громадам, відповідним підрозділам районних та обласних державних адміністрацій.

Висновки. Функціонування аграрних підприємств як найбільш поширених суб'єктів господарювання на селі сприяє повному включенню та ефективній дії ринкових механізмів, які об'єктивно, через вільне коливання цін і заробітків, урівноважують попит і пропозицію на робочу силу в аграрному секторі економіки. Варто також сконцентрувати увагу на координації діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками економічної й соціальної політики на селі на основі загальнодержавних і регіональних програм зайнятості. Це один із важливих принципів, що забезпечує ефективність приватних та державних заходів у сфері аграрної праці на всій території країни.

Наведені принципи управління трудовими ресурсами й регулювання зайнятості на селі слід доповнити, на нашу думку, ще одним не менш важливим – принципом випередження. Його сутність полягає в прогнозуванні розвитку процесів на ринку аграрної праці, зміни його кон'юнктури і визначенні на цій основі конкретних рішень у сфері формування й використання трудових ресурсів аграрних підприємств. Це забезпечить максимальну ефективність управління їх розвитком на перспективу. Під час розробки відповідних механізмів треба спиратись на всі наведені принципи у взаємодії, інакше кажучи, розглядати їх як взаємозалежну сукупність.

Ключові слова: трудові ресурси, аграрні підприємства, сільське населення, зайнятість, принципи, управління, механізми, державне регулювання, ринок праці, розвиток, удосконалення, програми.

ПРИНЦИПЫ И МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ И РЕГУЛИРОВАНИЯ РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ АГРАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Мармуль Л. А.

Предметом исследования являются процессы формирования и использования трудовых ресурсов аграрных предприятий, управления их развитием и совершенствованием и регулирования и поддержка занятости населения сельских территорий.

Целью работы является выявление проблемы формирования и использования трудовых ресурсов аграрных предприятий и определить принципы и обосновать механизмы их совершенствования и развития, государственной поддержки и регулирования с привлечением новейших концепций социальной ответственности, государственно-частного партнерства, социального менеджмента.

Методологической основой статьи стали как общенаучные, так и специальные методы научного познания. Были использованы методы: диалектический, монографический, исторический, системно-структурного анализа и синтеза, проблемно и программно-целевого подходов.

Результаты работы. В статье рассмотрены проблемы и предложены принципы и механизмы рационального использования трудовых ресурсов в аграрных предприятиях, инструменты государственного регулирования и поддержки занятости сельского населения. Особое значение имеет обоснование рационального использования трудовых ресурсов в аграрных предприятиях как основных мест приложения труда на селе. С этой целью в статье обнаружены факторы занятости сельского населения в агробізнесе, установленные принципы и механизмы управления ею. Определены риски формирования трудовых ресурсов и соответствующие способы их преодоления.

Разработанные меры государственного регулирования и поддержки трудовых ресурсов аграрных предприятий. Особое внимание уделено обоснованию и разработке программ занятости, совершенствование и развития трудовых ресурсов на уровне аграрных предприятий, сельских территорий, регионов, страны. Это обеспечивает комплексный программно-целевой подход к решению указанной проблемы с учетом различных векторов глобальных воздействий и привлечением современных концепций социологизации рыночной экономики агросферы – социальной ответственности, государственно-частного партнерства, социального менеджмента и др.

Область применения результатов. Выводы и результаты статьи могут быть использованы в учебно-научном процессе экономических факультетов высших учебных заведений. Их целесообразно передать для практического использования в управлении трудовыми ресурсами аграрным

предприятиям, сельским общинам, соответствующим подразделениям районных и областных государственных администраций.

Выводы. Функционирование аграрных предприятий как наиболее распространенных субъектов хозяйствования на селе способствует полному включению и эффективной действия рыночных механизмов, которые объективно, через свободное колебание цен и заработков, уравнивают спрос и предложение на рабочую силу в аграрном секторе экономики. Стоит также сконцентрировать внимание на координации деятельности в сфере занятости с другими направлениями экономической и социальной политики на селе на основе общегосударственных и региональных программ занятости. Это один из важных принципов, обеспечивает эффективность частных и государственных мероприятий в сфере аграрной труда на всей территории страны.

Приведенные принципы управления трудовыми ресурсами и регулирования занятости на селе следует дополнить, по нашему мнению, еще одним не менее важным – принципом опережение. Его сущность заключается в прогнозировании развития процессов на рынке аграрной труда, изменения его конъюнктуры и определении на этой основе конкретных решений в сфере формирования и использования трудовых ресурсов аграрных предприятий. Это обеспечит максимальную эффективность управления их развитием на перспективу. При разработке соответствующих механизмов надо опираться на все приведенные принципы во взаимодействии, иначе говоря, рассматривать их как взаимосвязанную совокупность.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, аграрные предприятия, сельское население, занятость, принципы, управления, механизмы, государственное регулирование, рынок труда, развитие, совершенствование, программы.

PRINCIPLES AND MECHANISMS OF MANAGEMENT AND REGULATION OF AGRICULTURAL ENTERPRISES LABOUR RESOURCES DEVELOPMENT

Marmul L. O.

The subject of the research is the processes of formation and use of labor resources of agrarian enterprises, management of their development and improvement, regulation and support of employment of the population of rural territories.

The purpose of the work is to identify the problem of the formation and use of labor resources of agrarian enterprises and to define the principles and substantiate the mechanisms of their improvement and development, state support and regulation with the involvement of the latest concepts of social responsibility, public-private partnership, social management.

Methodological basis of the article became as general scientific, and special methods of scientific knowledge. Were used methods: dialectical, monographic, historical, system-structural analysis and synthesis, problem and program-target approaches.

Results of work. The article deals with the problems and proposed principles and mechanisms of rational use of labor resources in agrarian enterprises, instruments of state regulation and support of employment of rural population. Of particular importance is the rationale for rational use of labor resources in agrarian enterprises as the main places of application of labor in the countryside. To this end, the article identifies the factors of employment of rural population in agribusiness, establishes the principles and mechanisms for managing it. The identified risks of the formation of labor resources and appropriate means of overcoming them.

Measures of state regulation and support of labor resources of agrarian enterprises are developed. Particular attention is paid to the substantiation and development of employment programs, improvement and development of labor resources at the level of agrarian enterprises, rural territories, regions, countries. This provides a comprehensive program-targeted approach to solving this problem, taking into account the different vectors of global influences and involving modern concepts of sociologization of the market economy of the agrosphere - social responsibility, public-private partnership, social management, etc.

The field of application of results. Conclusions and results of the article can be used in the educational-scientific process of the economic faculties of higher educational institutions. It is expedient to transfer them for practical use in the management of labor resources to agrarian enterprises, rural communities, relevant departments of rayon and regional state administrations.

Conclusions. The functioning of agrarian enterprises as the most common rural businesses contributes to the full inclusion and effective functioning of market mechanisms that, objectively, through the free fluctuation of prices and earnings, balance the supply and demand for labor in the agrarian sector of the economy. It is also worth focusing on the coordination of employment activities with other areas of economic and social policy in the countryside on the basis of national and regional employment programs. This is one of the important principles that ensures the effectiveness of private and state measures in the field of agrarian labor throughout the country.

The presented principles of management of labor resources and regulation of employment in the countryside should be supplemented, in our opinion, another not less important – the principle of advance. Its essence is to predict the development of processes in the market of agrarian labor, changes in its conditions and the definition of concrete decisions in the field of formation and use of labor resources of agrarian enterprises on this basis. This will ensure the best management of their development in the future. In developing the appropriate

mechanisms one must rely on all the above principles in interaction, in other words, consider them as interdependent aggregate.

Key words: labor resources, agrarian enterprises, rural population, employment, principles, management, mechanisms, state regulation, labor market, development, improvement, programs.

JEL Classification: L23, J21, J43

Постановка проблеми. Ефективний вплив на механізми регулювання зайнятості забезпечується державою на мікрорівні – під час формування і реалізації аграрними підприємствами власної та державної політики у сфері зайнятості. Конструктивні особливості механізмів управління трудовими ресурсами аграрних підприємств, як і вплив держави на цей процес, значною мірою визначаються: розробленням інструментів регулювання зайнятості населення, що відповідали б чинним міжнародним нормам соціального розвитку, соціальної політики й зайнятості. Вони зафіксовані в міжнародних та європейських документах, обґрунтовуються удосконаленням чинних і розробкою нових законодавчих й нормативних актів України з питань соціальної політики та політики зайнятості населення, соціальної відповідальності агробізнесу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема управління трудовими ресурсами, зайнятості в аграрних підприємствах, ринку праці на селі постійно перебуває в полі зору вітчизняних науковців. Її різні аспекти досліджували О. Бородіна, О. Булавка, М. Ігнатенко, В. Куценко, С. Кучеренко, Е. Лібанова, Л. Леваєва, І. Романюк, О. Шкільов та ін. Серед зарубіжних учених ці питання вивчали Д. Рікардо, В. Савченко, Ж. Сей, А. Сміт, Л. Харріс, А. Філліпс Ф. Хайек та інші. Проте, незважаючи на цінність проведених досліджень, окремі аспекти формування механізмів зайнятості в аграрних підприємствах, її державного регулювання потребують поглиблених розробок.

Мета статті – виявити проблеми формування й використання трудових ресурсів аграрних підприємств та визначити принципи й обґрунтувати механізми їх удосконалення й розвитку, державної підтримки і регулювання із залученням новітніх концепцій соціальної відповідальності, державно-приватного партнерства, соціального менеджменту.

Виклад основного матеріалу дослідження. Необхідно зазначити, що в останні роки масштабне вивільнення працівників аграрних підприємств практично припинилося. Проте зайнятість на селі залишається на дуже низькому рівні. Як наслідок, серед сільського населення спостерігається значне скорочення працівників, безробіття, бідність, зневіра у майбутньому, поглиблюється соціальна нерівність. У пошуках роботи люди продовжують покидати село. Тому перед аграрними підприємствами стоїть важливе завдання розвитку й диверсифікації виробництва й збільшення зайнятості, а перед сільськими громадами, місцевою і державною владою, - розвиток нетрадиційних видів діяльності, туристичного бізнесу, фермерських та особистих господарств.

Це зумовлює необхідність розробки принципів та дієвих механізмів і важелів управління на рівні підприємств, інструментів державного регулювання зайнятості. При цьому їх ефективність пропонується визначати сприянням формуванню умов і ресурсів для досягнення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості. Зазначимо, що соціальне спрямування макро- і мікро-економічної політики є головним принципом, що зумовлює потребу активної участі держави в регулюванні зайнятості населення і ринку праці на селі, визначення основ соціальної відповідальності й державно-приватного партнерства з цією метою.

Принципи державного регулювання зайнятості населення викладено у Законі України «Про зайнятість населення» [1]. По-перше, це принцип забезпечення рівних можливостей усім громадянам (незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, віку, політичних переконань тощо) у реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей і професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб. У сфері трудових відносин держава зобов'язана забезпечити надійний захист прав кожної людини на самовизначення й самоствердження з питань праці.

Важливим принципом управління трудовими ресурсами на рівні аграрних підприємств є забезпечення ефективної зайнятості, запобігання безробіттю, створення робочих місць. Умовам економічної ефективності й соціальної справедливості відповідає забезпечення ними продуктивної зайнятості, високого і стабільного її рівня. Врахування принципів, пріоритетів, а також стану соціально-економічного розвитку суспільства дає змогу обґрунтувати основні заходи щодо управління і регулювання зайнятості, які спрямовані на сприяння оптимізації її рівня та структури; запобігання масовому безробіттю; регулювання ринку праці; соціальний захист безробітних і підтримка малозабезпечених сільських жителів.

Реалізація визначених заходів, які тісно пов'язані, можлива лише за умови стабілізації й подальшого розвитку підприємств аграрної сфери економіки. В основу заходів державного регулювання зайнятості населення має бути покладено заохочення їх економічного зростання, підвищення ефективності аграрного виробництва, продуктивності праці, що розглядаються як найважливіші умови підтримки і створення додаткової зайнятості. Як зазначає М. Ігнатенко, комплекс перелічених підходів із управління трудовими ресурсами і регулювання зайнятості потребує ефективної й економічно доцільної системи соціального захисту суб'єктів ринку праці, соціальної відповідальності агробізнесу загалом [2, с. 297].

Ефективне управління трудовими ресурсами аграрних підприємств неможливо здійснювати без відповідних нормативно-правових механізмів та інструментів. Це, передовсім, стосується удосконалення соціального законодавства, розроблення нових і доповнення існуючих законодавчих й нормативних актів про працю, заробітну плату, соціальний захист, соціальне партнерство, соціальне страхування та ін. Це робиться з метою встановлення,

перегляду соціальних гарантій, прямого забезпечення державної частини цих гарантій, визначення конкретної компетенції органів державного регулювання різних рівнів у реалізації політики зайнятості.

Зазначимо, що державні інститути зайнятості й суб'єкти агробізнесу не мають нині достатньо узгоджених організаційно-правових механізмів реалізації окремих напрямів. Це зумовлює потребу побудови цілісної системи трудового законодавства України, що регулюватиме трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від їх форми власності, виду діяльності й галузевої приналежності. З ухваленням основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування, а також Закону «Про обов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» [3] особливої актуальності набуває процес внесення змін і доповнень до чинних законодавчих, нормативних актів. Виникає потреба перегляду і скасування міністерствами та відомствами, органами центральної виконавчої влади їх нормативних актів, що суперечать Закону України «Про обов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття».

Інформаційне забезпечення управління трудовими ресурсами аграрних підприємств і регулювання зайнятості є, водночас, умовою і елементом механізму їх реалізації, оскільки воно дає змогу простежити структурні зрушення в зайнятості, динаміку трудових процесів, зміни кількісних і якісних показників рівня життя сільського населення [4, с. 278]. До системи інформаційного забезпечення мають входити дані державної статистики, обліково-фінансові звіти аграрних підприємств, матеріали соціологічних обстежень, що дають змогу оцінити результати використання організаційно-економічних механізмів управління трудовими ресурсами й інструментів регулювання та підтримки зайнятості на селі, за потреби коригувати її та робити обґрунтовані прогнози розвитку на перспективу. Основою розробки такої системи мають бути показники та індикатори, відсутність яких призводить до неконтрольованого ухвалення виробничих, економічних і соціальних рішень.

І. Романюк вважає, що важливою складовою організаційно-економічного механізму регулювання зайнятості є розроблення на державному, регіональному й місцевому рівнях програм зайнятості сільського населення на коротко- і довгостроковий період та координування основних показників цих програм з основними показниками державних програм економічного й соціального розвитку відповідного рівня [5, с. 46]. З-поміж багатьох складових механізму управління трудовими ресурсами й інструментів регулювання зайнятості важлива роль належить соціально-економічним важелям, що торкаються інтересів учасників виробництва і впливають на їх соціально-економічний стан.

За допомогою цих важелів можна управляти галузевою, професійною, територіальною мобільністю робочої сили. Система заходів економічного механізму спрямована на формування матеріальної бази функціонування приватних і державних гарантій у сфері зайнятості. Вона передбачає: запровадження сприятливої інвестиційної політики; розвиток ринкової інфраструктури; стабілізацію й цільове спрямування фінансування сфери зайнятості; подальше реформування відносин власності, роздержавлення й приватизацію; надання пільг у кредитуванні та оподаткуванні суб'єктам господарювання, що забезпечують розширення виробництва і створення нових робочих місць [6, с. 114]. Однією із ключових ланок сучасного адміністративно-територіального реформування, що безпосередньо впливає на рівень й структуру зайнятості, соціальне забезпечення сільських жителів.

Загальні показники зайнятості сільського населення перебувають у взаємозв'язку і взаємозалежності з показниками інвестицій, процентних ставок, обсягів виробництва, доходів, податків, що виконують роль дійових важелів макроекономічного регулювання. Активно впливаючи на них, держава може змінювати рівень і структуру трудових ресурсів і зайнятості [7, с. 175]. Головним засобом їх управління й макроекономічного регулювання є інвестиційна діяльність, оскільки вона відіграє вирішальну роль у перехідних процесах, структурній перебудові аграрної економіки, реалізації соціальних програм.

З переходом до ринку в результаті децентралізації основних джерел економічного, науково-технічного й соціального розвитку частина централізованих інвестицій у загальній структурі капіталовкладень значно скоротилося, що вимагає ефективного їх розподілу та використання [8, с. 32]. Особливе місце у системі управління зайнятстю на мікрорівні займає регулювання оплати праці, що тісно пов'язано з політикою ціноутворення, оподаткування, працевлаштування, соціального забезпечення.

Система економічних заходів аграрних підприємств, як і система державного регулювання зайнятості сільського населення загалом, має відповідати принципам функціонування економіки як цілісної складноорганізованої й відкритої системи [9, с. 47]. При цьому вони мають враховувати ризики й виклики місцевого, національного й глобального характеру, які впливають на формування й використання та розвиток трудових ресурсів аграрних підприємств.

Висновки. Функціонування аграрних підприємств як найбільш поширених суб'єктів господарювання на селі сприяє повному включенню та ефективній дії ринкових механізмів, які об'єктивно, через вільне коливання цін і заробітків, урівноважують попит і пропозицію на робочу силу в аграрному секторі економіки. Варто також сконцентрувати увагу на координації діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками економічної й соціальної політики на селі на основі загальнодержавних і регіональних програм зайнятості. Це один із важливих принципів, що забезпечує ефективність приватних та державних заходів у сфері аграрної праці на всій території країни.

Наведені принципи управління трудовими ресурсами й регулювання зайнятості на селі слід доповнити, на нашу думку, ще одним не менш важливим – принципом випередження. Його сутність полягає в прогнозуванні

розвитку процесів на ринку аграрної праці, зміни його кон'юнктури і визначенні на цій основі конкретних рішень у сфері формування й використання трудових ресурсів аграрних підприємств. Це забезпечить максимальну ефективність управління їх розвитком на перспективу. Під час розробки відповідних механізмів треба спиратись на всі наведені принципи у взаємодії, інакше кажучи, розглядати їх як взаємозалежну сукупність.

Список використаних джерел

1. Закон України «Про зайнятість населення». Відомості Верховної Ради. 1991. № 14. С. 170.
2. Ігнатенко М. М. Стратегії та механізми управління розвитком соціальної відповідальності суб'єктів господарювання аграрної сфери економіки: монографія. Херсон: Айлант, 2015. 470 с.
3. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». Уряд. кур'єр. 2000. № 72. 19 квіт.
4. Шпак Н. А. Розвиток людського потенціалу, як фактор економічного зростання. Вісник Чернігівського державного технологічного університету, серія «Економічні науки». № 2 (58). 2012. С. 275–280.
5. Мармуль Л. О., Романюк І. А. Ринок праці та зайнятість населення сільських територій: теорія і практика регулювання: монографія. Херсон: Айлант, 2015. – 266 с.
6. Перебийніс В. І., Житник Т. П. Управління використанням трудових ресурсів на підприємствах : монографія. Полтава : ПУСКУ, 2008. 332 с.
7. Бендасюк О. О. Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки. Регіональна економіка. 2010. №1. Т. I. С. 172–177.
8. Давидюк Т. В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій. Вісник ЖДТУ. № 1. 2010. С. 30–35.
9. Романюк І. А., Леваєва Л. Ю. Проблеми й перспективи використання трудових ресурсів потенціалу аграрних підприємств. Економічний вісник університету. Вип. 39. 2018. С. 44-51.

References

1. Vidomosti Verkhovnoyi Rady (1991). Zakon Ukrainy «Pro zaynyatist' naselennya». [Law of Ukraine «On Employment of the Population»]. 14. 170 (in Ukr.).
2. Ihnatenko, M. M. (2015). Stratehiyi ta mekhanizmy upravlinnya rozvytkom sotsial'noyi vidpovidal'nosti sub'yektiv hospodaryuvannya ahrarnoyi sfery ekonomiky [Strategies and mechanisms for managing the development of social responsibility of economic entities of the agrarian sector of the economy]. Kherson: Aylant (in Ukr.).
3. Zakon Ukrainy (2000). «Pro zahal'noobov'yazkove derzhavne sotsial'ne strakhuvannya na vypadok bezrobittya» [Law of Ukraine «On Compulsory State Social Insurance against Unemployment»]. Uryad. kur'yer, 72, 19 kvit. (in Ukr.).
4. Shpak, N. A. (2012). Rozvytok lyuds'koho potentsialu, yak faktor ekonomichnoho zrostannya [Development of human potential as a factor of economic growth]. Visnyk Chernihivs'koho derzhavnoho tekhnolohichnoho universytetu, seriya «Ekonomichni nauky». 2 (58), 275–280 (in Ukr.).
5. Marmul', L. O. & Romanyuk, I. A. (2015). Rynok pratsi ta zaynyatist' naselennya sil'skykh terytoriy: teoriya i praktyka rehulyuvannya [Labor market and rural population employment: theory and practice of regulation]. Kherson: Aylant (in Ukr.).
6. Perebyynis, V. I. & Zhytnyk, T. P. (2008). Upravlinnya vykorystanniam trudovykh resursiv na pidpryyemstvakh [Management of the use of labor resources at enterprises]. Poltava: PUSKU (in Ukr.).
7. Bendasyuk, O. O. (2010). Osoblyvosti rozvytku trudovoho potentsialu Ukrainy v umovakh perekhodu do innovatsiyanoi modeli ekonomiky [Features of Ukraine's labor potential development in the transition to an innovative model of the economy]. Rehional'na ekonomika. 1, 172–177 (in Ukr.).
8. Davydyuk, T. V. (2010). Trudovi resursy, trudovyy potentsial, robocha sya, lyuds'kyy kapital: vzayemozv'yazok katehoriy [Labor resources, labor potential, labor force, human capital: interconnection of categories]. Visnyk ZHDTU, 1, S. 30–35 (in Ukr.).
9. Romanyuk, I. A. & Levayeva, L. Yu. (2018). Problemy y perspektyvy vykorystannya trudoresursnoho potentsialu ahrarnykh pidpryyemstv [Problems and prospects of labor resource potential of agrarian enterprises]. Ekonomichnyy visnyk universytetu. 39, 44-51 (in Ukr.).

ДАНИ ПРО АВТОРА

Мармуль Лариса Олександрівна, доктор економічних наук, професор, професор кафедри економіки ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький ДПУ імені Григорія Сковороди»
вул. Сухомлинського, 30, м. Переяслав-Хмельницький, 08401, Україна
e-mail: marmul61@ukr.net
<https://orcid.org/0000-0002-5589-9338>

ДАННЫЕ ОБ АВТОРЕ

Мармуль Лариса Александровна, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономики ГВУЗ «Переяслав-Хмельницкий ГПУ имени Григория Сковороды»
ул. Сухомлинского, 30, г. Переяслав-Хмельницкий, 08401, Украина
e-mail: marmul61@ukr.net

DATA ABOUT THE AUTHOR

Marmul Larisa Aleksandrovna, Doctor of Economics, Professor, Professor of the Economics Department
Pereiaslav-Khmelnitskyi Hryhorii Skovoroda State Pedagogical University
Str. Sukhomlinsky 30, Pereiaslav-Khmelnitsky, 08401, Ukraine
e-mail: marmul61@ukr.net

УДК 37.035:316.46(1-22)

<https://doi.org/10.31470/2306-546X-2019-40-31-40>

ФОРМУВАННЯ ТА РЕАЛІЗАЦІЯ ЛІДЕРСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ МОЛОДІ ОБ'ЄДНАНИХ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД УКРАЇНИ

**Слюсар С. Т.
Морозюк Н. В.**

Предметом дослідження є система формування та реалізації лідерського потенціалу молоді об'єднаних територіальних громад України.

Методи, що були використані в процесі дослідження. У процесі дослідження використовувався комплекс загальнонаукових методів і прийомів, а саме: порівняльного аналізу та синтезу, абстрагування, метод індукції та дедукції, ідеалізації, узагальнення, аналогії, моделювання, а також спеціальних – експертного опитування, групування, прогнозування.

Результати дослідження. В статті представлено результати дослідження механізму активізації лідерського потенціалу молоді, який би задіяв усі зацікавлені сторони (органи державної влади, місцевого самоврядування, бізнесу, громадськості, вузів) заради добробуту і процвітання об'єднаних територіальних громад (ОТГ). Досліджено умови і проблеми формування та реалізації лідерського потенціалу молоді територіальних громад України та країн ЄС; вивчено наукові бази вітчизняного та зарубіжного досвіду стосовно ролі та місця молоді у розвитку територіальних громад; теоретично обґрунтовано систему формування та реалізації лідерського потенціалу ОТГ; визначено чинники формування та ефективної реалізації лідерського потенціалу молоді ОТГ у різних сферах.

Галузь застосування результатів: територіальні громади України, які будуть використовувати рекомендації щодо формування лідерського потенціалу молоді, розроблені на основі визначеного психологічного портрета лідера, необхідного українському суспільству в умовах реформування.

Висновки. В умовах складних політичних, соціальних та економічних умов розвитку України, які значно ускладнилися протягом останніх років, посилилися всі найслабкіші сторони життя в Україні. Особливо гостро постала дилема майбутнього нашої держави, докорінної зміни існуючої системи суспільних відносин як запоруки виходу із кризового становища та повноцінного розвитку держави.

Серед усіх нагальних проблем почало виникати питання на якій основі будувати майбутнє України, хто має бути основним «фундаментом» будівництва якісно нової держави. В цьому контексті, на нашу думку, головний акцент на національному рівні має бути зосереджений на розробці системи формування тп реалізації лідерського потенціалу молоді об'єднаних територіальних громад (ОТГ) України.

Ключові слова: лідерство, лідер, лідерський потенціал, молодь, об'єднана територіальна громада, психологічний портрет лідера, соціальні послуги, сільська територія.

ФОРМИРОВАНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ ЛИДЕРСКОГО ПОТЕНЦИАЛА МОЛОДЕЖИ ОБЪЕДИНЕННЫХ ТЕРРИТОРИАЛЬНЫХ ОБЩЕСТВ УКРАИНЫ

**Слюсар С. Т.
Морозюк Н. В.**

Предметом исследования является система формирования и реализации лидерского потенциала молодежи объединенных территориальных общин Украины.

Методы, которые были использованы в процессе исследования. В процессе исследования использовался комплекс общенаучных методов и приемов, а именно: сравнительного анализа и синтеза, абстрагирования, метод индукции и дедукции, идеализации, обобщения, аналогии, моделирования, а также специальных - экспертного опроса, группировки, прогнозирования.

Результаты исследования. В статье представлены результаты исследования механизма активизации лидерского потенциала молодежи, который бы задействовал все заинтересованные стороны (органы государственной власти, местного самоуправления, бизнеса, общественности, вузов) ради благополучия и процветания объединенных территориальных общин (ОТО). Исследованы условия и проблемы формирования и реализации лидерского потенциала молодежи территориальных общин Украины и стран ЕС; изучено научные базы отечественного и зарубежного опыта по роли и места молодежи в развитии территориальных общин; теоретически обосновано систему формирования и реализации лидерского потенциала ОТО; определены факторы формирования и эффективной реализации лидерского потенциала молодежи ОТО в различных сферах.