

4. Inna Savitska. The development of the human capital as a factor in the formation of the innovative economy model/ Modern scientific researches and developments: theoretical value and practical results – 2016: materials of international scientific practical conference. Bratislava, 15-18 March 2016.-K.: LLC “NVP” Interservice”, 2016.- p. 79-80.

5. Савіцька І. М. Сучасний стан та перспективи розвитку людського капіталу в аграрному секторі економіки //НАУКОВІ ПРАЦІ. – 2015. – С. 94.

Збаржевецька Л.Д., к.е.н., доц., Рябоволик Т.Ф., к.е.н, викл.
Кіровоградський національний технічний університет, м. Кіровоград, Україна

СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В АГРАРНОМУ СЕКТОРІ ЕКОНОМІКИ

В умовах формування нових механізмів господарювання орієнтованих на ринкову економіку, перед аграрними підприємствами постає необхідність працювати по-новому. Вдосконалення управління діяльністю таких підприємств є неможливим без належної оцінки стану організації праці. І тому, дедалі більшого значення набувають проблеми умов праці, її оплата, мотивація, стимулювання працівників до продуктивної та якісної праці, оскільки з переходом сільського господарства до господарювання на базі приватної власності змінюється система організації праці зайнятого у ньому населення.

Трудова діяльність сільського населення має низку специфічних особливостей. На ефективність аграрної праці впливають якість оброблюваних земель і природно-кліматичні умови сільськогосподарського виробництва, сезонність та різна міра зайнятості працівників в залежності від пори року, використання в процесі діяльності живих організмів.

Сьогодні в сільському господарстві майже не застосовуються форми і системи оплати праці, які б сприяли її високій ефективності. Навіть матеріальне стимулювання, як складова системи оплати праці, перестало бути мотивом до праці і основою відтворення робочої сили.

Дослідження проблем низької оплати праці в аграрному секторі економіки може стати підґрунтям створення сприятливих умов праці, відтворення потенціалу трудових колективів, підвищення якості праці та покращення показників виробництва загалом. Низький рівень оплати праці у сучасних умовах часто негативно впливає на реалізацію сільськогосподарськими підприємствами своїх потенційних можливостей, призводить до масового відчуження людей від результатів трудової діяльності, до зниження продуктивності праці й ефективності використання персоналу. Підвищення продуктивності праці не може бути дієвим без застосування сучасних форм та методів матеріального стимулювання персоналу. Вони, як і раніше, залишаються важливим каталізатором, здатним суттєво підвищити трудову активність та сприяти досягненню особистих цілей і цілей підприємства. В матеріальному стимулюванні працівників сільськогосподарського виробництва актуальним на сучасному етапі є вдосконалення оплати праці працівників трудових колективів, керівників і спеціалістів господарств і їх підрозділів у напрямі найбільш тісного зв'язку заробітків останніх з ефективністю господарювання.

Досягнутий рівень оплати праці є важливим показником соціально-економічного стану аграрного виробництва. При низькій оплаті праці відбувається процес гальмування темпів економічного зростання, оскільки обмежується як обсяг споживання, так і деформується його структура.

На мікрорівні проблему економічного зростання можна розв'язати запровадивши економічний механізм, що стимулюватиме безпосередніх товаровиробників до впровадження інноваційних технологій, спрямованих на зменшення матеріало- та

енергомісткості аграрної продукції. Саме зменшення матеріальних витрат може бути джерелом зростання оплати праці як в абсолютному, так і відносному вимірах.

Подальше вдосконалення існуючої на підприємстві системи оплати праці, спрямоване на підвищення її продуктивності, закріплення кадрів, збільшення обсягів виробництва та досягнення інших тактичних і стратегічних цілей, має відбуватися з урахуванням наступних принципів:

- самостійність підприємства в питаннях організації і оплати праці;
- випереджаючі темпи росту продуктивності праці над темпами росту заробітної плати;
- матеріальна зацікавленість працівників у зростанні продуктивності праці;
- забезпечення раціонального співвідношення в оплаті складної та простої, розумової і фізичної праці, окремих професій, категорій і груп;
- індексація заробітної плати у відповідності до темпів росту інфляції;
- оптимальна питома вага заробітної плати в собівартості продукції;
- аналіз динаміки росту заробітної плати та окремих її компонентів.

З метою подолання негативних сторін сезонних видів робіт, доцільно організувати функціонування підсобних промислів, робота яких може призвести до попередження безробіття й забезпечити працею вразливі та незахищені верстви населення.

З метою припинення відтоку сільського населення в місто та зацікавити молодь працювати в аграрному секторі, слід провести роботу з ліквідації сезонних форм організації праці, шляхом розвитку промислових виробництв та промислів (особливо у зимові місяці), організувати матеріальне стимулювання праці робітників сільського господарства в такий спосіб, щоб молоді було придатніше працювати у рідному населеному пункті, ніж прагнути до більш високих заробітків у місті.

Використання трудових ресурсів підвищиться за допомогою активізації впровадження нових технологій і передових методів організації праці, вдосконалення мережі та поліпшення системи підготовки й перепідготовки кадрів для аграрного сектору, поліпшити соціальні умови життя населення.

Вирішення даних проблем в аграрному секторі економіки може стати підґрунтям створення сприятливих умов праці, відтворення потенціалу трудових колективів, підвищення якості праці та покращення показників виробництва загалом.

Іващенко С.В., аспірант
Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України,
м. Київ, Україна

РЕАЛІЗАЦІЯ НАВИКІВ ТА УМІНЬ ЯК НАПРЯМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ РОБОЧОЇ СИЛИ В УКРАЇНІ

Незважаючи на високий рівень освіченості населення та значну кількість випускників з вищою та професійно-технічною освітою, темпи економічного розвитку в Україні залишаються недостатньо високими; відповідно, невисоким також утримується рівень продуктивності праці. Однією з причин збереження такої ситуації є неефективність структурних реформ, нерозвиненість конкурентного середовища. Це обумовлює недостатньо ефективне використання трудового потенціалу країни, посилює дисбаланс між розвитком ринку праці та ринку освітніх послуг, який проявляється через невідповідність отриманих випускниками навиків вимогам роботодавців. Це підтверджує актуальність дослідження проблем використання навиків та умінь як важливої умови забезпечення професійного розвитку робочої сили в Україні.

Метою дослідження є дослідження напрямів впливу навиків на професійний