

порівняння їхніх значень із нормативами і бальна оцінка кожного з п'яти показників. За сукупною кількістю балів проводиться діагностика фінансового стану підприємства [4]. Перевагою цього методу є простота його застосування та використання загальноприйнятих показників, що мають обґрунтовані нормативи.

Управління фінансовим станом сільськогосподарських підприємств потребує оптимізації рівня його фінансового потенціалу. При управлінні структурою фінансових ресурсів слід використовувати методики аналізу, що враховують специфічні галузеві особливості підприємства такі як сезонність виробництва, конкуренцію на ринку. Збільшення фінансового потенціалу здійснюється для забезпечення якісних змін у складі інших елементів економічного потенціалу, що забезпечує нові можливості для економічного зростання підприємства.

Отже, визначення особливостей аналізу фінансового стану сільськогосподарських підприємств та обґрунтування раціональності визначення інтегрального показника оцінки фінансового стану полягає в розробці методик визначення інтегрального показника оцінки фінансового стану аграрних підприємств.

#### Список літератури

1. Загородній А. Г. Фінансово-економічний словник / А. Г. Загородній, Г. Л. Вознюк. – Київ : Знання, 2017. – 1072 с.
2. Мішина С. В. Аналіз у галузях виробництва та послуг : навчальний посібник / С. В. Мішина, О. Ю. Мішин. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2008. – 240 с.
3. Демченко О. В. Фінансове оздоровлення сільськогосподарських підприємств / О. В. Демченко // Інноваційна економіка. – 2013. – № 2 [40]. – С. 289–298
4. Використання методу коефіцієнтів для оцінки фінансового стану підприємства / В. П. Клочан, В. Ф. Клочан, Н. І. Костаневич та ін. // Економіка АПК. – 2008. – № 7. – С. 54–55.

**УДК 37.091:005:332.12**

**ГРИНЧУК Ю. С.**, д-р екон. наук, професор  
*Білоцерківський національний аграрний університет*

#### **ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ ЗАКЛАДАМИ ОСВІТИ В ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАДАХ**

Розвиток освіти для місцевого самоврядування – це інвестиції у майбутнє. Громада дбає про дітей, мотивує їх до якісного навчання, закладає підвалини для розвитку особистості та самореалізації в майбутньому.

**Ключові слова:** інновації, комунікація, оптимізація, форми і методи навчання, інтерактивні методики викладання.

У сфері освіти в Україні існує низка проблем. В першу чергу, це стосується сільських шкіл. Низький рівень матеріально-технічного забезпечення, малокомплектність, нестача вчителів – основні питання, що потребують негайного вирішення. Класи з малим наповненням не дають змоги учням розвивати навички комунікації, вміння працювати в команді, конкурувати.

Основні чинники, які характеризують середню освіту в сільській місцевості: технічне зношення шкільної інфраструктури, соціальне напруження серед вчителів, проблеми з підвезенням учнів, низька заробітна плата, високий відсоток вчителів пенсійного віку. Це, в свою чергу, знижує якість викладання, обмежує впровадження нових форм та методик навчання, розвиток педагогічних інновацій в школі.

Утворення територіальних громад – шанс для модернізації шкільної освіти. Громади отримали фінансові ресурси і управлінську свободу для продовження, розпочатої Урядом, реформи освіти.

Реформа освіти в Україні в умовах децентралізації змінила підхід до управління освітою – авторитарна модель, раніше дуже поширена в Україні, поступилася демократичній моделі участі. Органи управління освітою надають підтримку школам і всім учасникам освітнього процесу, вони являються партнерами [1].

Розпочато створення нового навчального середовища, нової культури управління сільською школою, впровадження інтерактивних методик викладання.

Стратегічний план розвитку шкільної освіти відображає мету, напрямки дій, враховує доступність внутрішніх і зовнішніх ресурсів, необхідних для якісного виконання поставлених цілей і завдань.

В основі стратегічного планування лежить аналіз власних ресурсів і можливостей: SWOT – аналіз, визначення проблем і перспектив розвитку нової освіти в громаді; визначення стратегічних і операційних цілей; підготовка першочергових завдань і переліку проектів; моніторинг впровадження і встановлення контролю за виконанням даних завдань; популяризація стратегії серед мешканців громади.

Варто зазначити, що новостворені об'єднані громади взяли на себе функції управління системою освіти, які раніше були закріплені за районними відділами освіти. Проте, голова громади та директори шкіл доклали зусиль для створення власного органу управління задля реалізації зобов'язань перед учасниками навчально-виховного процесу. Усі громади повинні прийняти в управління навчальні заклади освіти, створити ефективний управлінський орган, подбати про рівень освітніх послуг, забезпечити максимально комфортні умови перебування учнів у цих закладах.

В рамках розвитку нових освітніх просторів, громади, мають також надавати послуги учням з особливими потребами, які проживають на їхній території.

Становлення нового освітнього простору повинно реалізовуватися за чотирма етапами:

- 1) Створити освітній простір, який мотивуватиме дітей навчатися;
- 2) Забезпечити школу сучасним обладнанням;
- 3) Створити можливість безперешкодного доступу до закладів освіти маломобільних груп населення;
- 4) Забезпечити умови для інклюзивного навчання.

Залежно від наявних інфраструктурних умов, матеріально-технічного забезпечення та фінансової спроможності для забезпечення підвезення учнів та педагогічних працівників можуть використовуватися:

- шкільні автобуси (власні або на умовах спонсорської допомоги);
- транспортні засоби, орендовані у суб'єктів підприємницької діяльності;
- транспортні засоби, орендовані у рад відповідних адміністративно-територіальних одиниць;
- перевезення учнів на громадському транспорті місцевого сполучення (що часто ускладнено за відсутності належних місцевих транспортних сполучень, доріг і відповідних маршрутів) [1].

Таким чином, у рамках реалізації реформи з децентралізації влади громади активізували свою діяльність навколо формування своїх освітніх просторів. Ефективне формування мережі шкіл громад прямо пропорційно впливатиме на якість шкільної освіти на місцях та раціональне використання коштів місцевого бюджету [2].

Територіальні громади мають можливість створювати опорні школи (великі школи, розташовані в адміністративному центрі ТГ). Опорні школи – це заклади загальної середньої освіти, які мають вищий юридичний статус і більше повноважень,

ніж звичайні школи. В них, як правило, навчається понад 200 учнів. Вони оснащені сучасним обладнанням і мають кваліфікованих учителів [3].

Таким чином, стратегічне управління закладами освіти в територіальних громадах не є жорсткою схемою, дотримуючись якої, досягаються заплановані результати. Обов'язковим є вміння передбачати зміни, знаходити баланс між можливостями і загрозами, належно на них реагувати. Це можуть бути зміни в законодавстві, макроекономіці, технологічні зміни. Найважливіше – відповідно і своєчасно реагувати на суспільне очікування, узгодити кадрові призначення та комунікацію.

Тому, процес стратегічного управління закладами освіти повинен бути безперервним, заснованим на використанні нового досвіду та кращих національних та європейських практик.

#### Список літератури

1. Критерії формування спроможної освітньої мережі в ОТГ. *Методично-інформаційний посібник*. URL: [https://ck-oda.gov.ua/docs/2019/24092019\\_4.pdf](https://ck-oda.gov.ua/docs/2019/24092019_4.pdf)
2. Децентралізація в дії: освіта в ОТГ.  
URL: [http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=4528:detsentralizatsiya-v-diji-osvita-v-otg&catid=8&Itemid=350](http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=4528:detsentralizatsiya-v-diji-osvita-v-otg&catid=8&Itemid=350)
3. Освіта в руках громад: чи можливі зміни? / Cedos.  
URL: <https://cedos.org.ua/researches/detsentralizatsiia/>

**УДК 005.95/.96:159.928.23**

**КОВАЛЬ Н. В.**, канд. екон. наук

*Білоцерківський національний аграрний університет*

### **УПРАВЛІННЯ ТАЛАНТАМИ ЯК СУЧАСНА КОНЦЕПЦІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Проаналізовано теоретичні положення концепції управління талантами. Обґрунтовано необхідність впровадження системи управління талантами в українських компаніях. Розроблені рекомендації щодо використання методів та інструментів управління талантами в практиці українських підприємств та організацій.

**Ключові слова:** таланти, управління талантами, меритократія, методи та інструменти управління талантами.

Розвиток економіки знань, характерними рисами якої є прискорення темпів науково-технічного прогресу, швидке старіння знань та необхідність їх постійного оновлення, а також глобалізаційні процеси, які сприяють професійній мобільності висококваліфікованих фахівців, актуалізують дослідження щодо підвищення ефективності управління персоналом, здатним продукувати інноваційні ідеї.

Для України такі дослідження є вкрай актуальними, адже проблема міграції висококваліфікованих кадрів («відтік мізків»), характерна для українського ринку праці, значно поглибилась внаслідок військової агресії Російської Федерації проти України. Нині «Україна стоїть перед загрозою втрати інтелектуального потенціалу її розбудови» [1, с. 3]. Як слушно зазначає О. І. Драган, «людський фактор, використання інтелектуального потенціалу, кваліфікаційний рівень і творчі здібності впливають на відтворювальні процеси значно ефективніше, ніж інші чинники виробництва» [2]. Це змушує вітчизняних науковців та менеджерів-практиків шукати нові методи управління талантами.