



KLAIPĖDOS  
UNIVERSITETAS

International Scientific Conference

**MODERN TRANSFORMATION OF ECONOMICS  
AND MANAGEMENT IN THE ERA OF GLOBALIZATION**

January 29, 2016

**Proceedings of the Conference**

Tarptautinė Mokslinė Konferencija

**EKONOMIKOS IR VADYBOS DABARTINIS PAKITIMAS  
IR GLOBALIZACIJOS LAIKOTARPIS**

2016 m. sausio 29 d.

**Konferencijų pranešimų medžiaga**

**Klaipėda – 2016**

### **Organising Committee**

#### *Chairman*

**Rimantas Stasis** Professor, Dr. Of Economics, Head of Management Department, Klaipeda University, Lithuania.

#### *Members*

**Jan Žukovskis** Associate Prof., Dr. of Economics, Head of Business and Rural Development Management Institute, Aleksandras Stulginskis University, Kaunas, Lithuania.

**Lina Pieliene** Associate Professor, Dr. of Economics, Vytautas Magnus University, Kaunas, Lithuania.

**Alexander Masharsky** Professor, Dr. of Economics, Baltic International Academy, Latvia.

**Fitim Deari** PhD, Assistant Professor in Finance and Accounting, Department of Finance and Accounting Faculty of Business and Economics, South East European University, Tetovo, Republic of Macedonia.

**Olga Chwiej** Associate Professor, Dr. of Economics, freelancer scientist, Poland.

**Octavian Ţicu** Associate Professor, Dr. of Economics, Researcher-Coordinator, Institute of History, State and Law, Academy of Science of the Republic of Moldova.

**Ekaterine Natsvlishvili** Associate Professor, Dr. of Economics, Sul Khan-Saba Orbeliani Teaching University, Tbilisi, Georgia.

International Scientific-Practical Conference Modern Transformation of Economics and Management in the Era of Globalization: Conference Proceedings. January 29, 2016. Klaipeda: Baltija Publishing. 356 pages.

Each author is responsible for content and formation of his/her materials.

The reference is mandatory in case of republishing or citation.

## CONTENTS

### MODERN ECONOMIC THEORIES

<b>Фоміна О.О.</b> КОНИТОК СУСПІЛЬСТВА І РЕВОЛЮЦІЙНА ТРАНСФОРМАЦІЯ	1
<b>Хома І.Б., Біла Г.І.</b> ПРОБЛЕМИ ТЕХНОЛОГІЧНОГО ОНОВЛЕННЯ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ В УМОВАХ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ ІНТЕГРАЦІЇ	4
<b>Четвицька Т.А.</b> СУЧАСНА ЗНАЧУЩІСТЬ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ САМОДОСТАТНОСТІ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ СИСТЕМИ В УМОВАХ ГЛОБАЛЬНОГО РОЗВИТКУ	7
<b>Шаталова О.В.</b> ЕНЕРГЕТИЧНА КОНЦЕПЦІЯ САМООРГАНІЗАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ	11
<b>Якімов В.В.</b> ІНТЕГРАЦІЙНІ ЗАСАДИ ЗАСТОСУВАННЯ МЕТОДОЛОГІЧНОГО АПАРАТУ СИНЕРГЕТИКИ	15

### GLOBAL ECONOMY AND INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS

<b>Stavitska A.V.</b> TRENDS OF WORLD MARKET OF INFORMATION TECHNOLOGIES	17
<b>Сіла О.І.</b> THE CURRENT STATE OF TRADE COOPERATION BETWEEN UKRAINE AND SLOVAK REPUBLIC	19
<b>Литак О.М.</b> ПАРАДИГМАЛЬНІ ЗАСАДИ ГЛОБАЛЬНОЇ ТРАНСНАЦІОНАЛІЗАЦІЇ ЧИСТІВНИЇ ІНДУСТРІЇ	22
<b>Морозов П.С.</b> РЕГУЛЮВАННЯ РЕМІСНИЧОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ФРН	25
<b>Целоренко А.І.</b> ІСТОРІЯ, СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЕКСПОРТНОГО МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ УКРАЇНИ	29
<b>Петриченко Л.П.</b> ЕНЕРГЕТИЧНА БЕЗПЕКА УКРАЇНИ. ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ВЕКТОР ПАРТНЕРСТВА	32
<b>Фітсєв К.А.</b> МІСЦО І РОЛЬ ФІНАНСОВОЇ СОСТАВЛЯЮЩОЇ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІПЛОМАТИЇ В ОБЕСПЕЧЕННІ ІНТЕРЕСОВ УКРАЇНИ	35

### TECHNOLOGY AND TRANSFORMATION OF NATIONAL ECONOMY REGULATION

<b>Токмачук Д.М.</b> INTEGRATED PRODUCTION AS WAY TO POWER INDEPENDENCE OF UKRAINE	39
<b>Selfverstova I.S.</b> FORMATION OF ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC INNOVATION SYSTEM OF THE COUNTRY	42
<b>Shaposhnikov K.S., Vopoyavlenska Y.V., Stasis R.</b> MODERN FEATURES OF INFOCOMMUNICATION INDUSTRY IN THE NATIONAL ECONOMY	45
<b>Плюгнікова М.Ф., Ramanauskas J.</b> СТВОРЕННЯ РОДОВИХ ПОСЕЛЕНЬ – ОДИН З НАПРЯМІВ ПЛАНОВОГО ВІДРОДЖЕННЯ МЕРЕЖІ НАСЕЛЕНИХ ПУНКТІВ НА СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЯХ	48
<b>Ситомий О.М.</b> ВІЛИВ МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НА ФОРМУ І ДОДАНОЇ ВАРТОСТІ У ЗЕРНОПРОДУКТОВОМУ ПІДКОМПЛЕКСІ	51

<b>Смачило В.В., Блажко В.В., Халіна В.Ю.</b> ОЦІНКА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ІННОВАЦІЙНОГО ОБЛАДНАННЯ З ВИРОБНИЦТВА СУХИХ БУДІВЕЛЬНИХ СУМІШЕЙ .....	54
<b>Сментина Н.В.</b> ТРАНСФОРМАЦІЯ СТРАТЕГІЧНОГО ПЛАНУВАННЯ НА МЕЗОРІВНІ .....	59
<b>Солодовник О.О.</b> ЗАГРОЗИ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНІЙ БЕЗПЕЦІ ПУБЛІЧНО-ПРИВАТНОГО ПАРТНЕРСТВА .....	62
<b>Стоянець Н.В.</b> КОНЦЕПЦІЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРОГНОЗУВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ .....	66
<b>Бойко Е.Н., Терон П.В.</b> ИНДУСТРИАЛЬНЫЕ ПАРКИ В СИСТЕМЕ ПРИОРИТЕТОВ ИННОВАЦИОННОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ РЫНКА ТРУДА УКРАИНЫ В УСЛОВИЯХ ЕВРОИНТЕГРАЦИИ .....	69
<b>Фаріон Л.В.</b> СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СІЛЬСЬКИХ ТЕРИТОРІЙ УКРАЇНИ .....	74
<b>Хотенко О.А.</b> ІНСТИТУТ ПОДАТКОВОГО УПОВНОВАЖЕНОГО ЯК НОВИЙ ЕЛЕМЕНТ ПОДАТКОВОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ .....	78
<b>Цвайг Х.І., Галайко Н.В.</b> ПРОДОВОЛЬЧА БЕЗПЕКА ЯК СКЛАДОВА СТРАТЕГІЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ .....	81
<b>Шабельник Л.Ю.</b> ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕСІВ СЕРТИФІКАЦІЇ ТА СТАНДАРТИЗАЦІЇ В КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ .....	84
<b>Шпомер Т.О.</b> ФАКТОРИ ВИНИКНЕННЯ ІННОВАЦІЙНО-ІНВЕСТИЦІЙНИХ РИЗИКІВ АПК УКРАЇНИ .....	87
<b>Штулер І.Ю.</b> РОЛЬ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ В ПРОЦЕСІ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ .....	90
<b>Яцко Г.В.</b> АНТИМОНОПОЛЬНА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ В УМОВАХ АСОЦІЙОВАНОГО ЧЛЕНСТВА УКРАЇНИ В ЄС .....	93
 <b>ENTREPRENEURSHIP AND BUSINESS CULTURE: MANAGEMENT OF CHANGES</b>	
<b>Лункіна Т.І., Бурковська А.В.</b> РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ УКРАЇНИ ЗА ДОПОМОГОЮ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ .....	96
<b>Назаренко І.Л.</b> ІНТЕЛЕКТУАЛЬНЕ ПІДПРИЄМНИЦТВО: ПОБУДОВА БІЗНЕС-МОДЕЛЕЙ .....	99
<b>Шникуляк О.Г., Саковська О.М.</b> КООПЕРУВАННЯ В СІЛЬСЬКОМУ ГОСПОДАРСТВІ УКРАЇНИ ФАКТОР ВИТРАТ І ЗАЙНЯТОСТІ .....	103
 <b>ENTERPRISE ECONOMICS AND CORPORATE REGULATION: MODERN TRANSFORMATIONAL PROCESSES</b>	
<b>Moroz E.G.</b> INSTYTUCYJNE ZABEZPIECZENIE ROZWOJU PRZEDSIĘBIORSTW GOSPODARSTWA WODOCIĄGOWO- KANALIZACYJNEGO JAKO OBIEKTOW INFRASTRUKTURY KRYTYCZNEJ .....	109
<b>Redkva O.Z.</b> INFORMATION AND COMMUNICATION SUBSYSTEMS DEVELOPMENT STRATEGIES FOR AUTOMATING THE PROCESSES OF THE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AT THE MACHINE BUILDING ENTERPRISES .....	113
<b>Ремига Ю.С.</b> УПРАВЛІННЯ ЛАНЦЮГАМИ ДОСТАВКИ ТОВАРІВ В УМОВАХ ПІДВИЩЕНОГО РИЗИКУ ...	116

<b>Солонина П.В.</b> КОРПОРАТИВНИЙ КОДЕКС ЯК СУЧАСНИЙ ІНСТРУМЕНТ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛІННЯ .....	120
<b>Солоний Х.Я.</b> ОСВІДЛИВОСТІ КОМУНІКАЦІЙНОЇ СТРАТЕГІЇ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ .....	123
<b>Солоха Д.В., Белякова О.В., Юзвак Є.М.</b> ВИЗНАЧЕННЯ КОНЦЕПТУАЛЬНИХ СКЛАДОВИХ АКТИВІЗАЦІЇ ТРАНСФОРМАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ В ЕКОНОМІЧНІЙ СИСТЕМІ УКРАЇНИ .....	126
<b>Столярченко О.О.</b> ВІВІДНІ ЗАГРОЗИ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВ ЦЕМЕНТНОЇ ГАЛУЗІ ЗАХІДНОЇ УКРАЇНИ .....	129
<b>Тимошук М.Р., Фещур Р.В., Яворська Н.Р.</b> КОНЦЕПЦІЯ ІНСТРУМЕНТАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ВІАСМОДІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ .....	134
<b>Черкас В.В.</b> ІНФОРМАЦІЯ ТА ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ГОЛОВНИЙ ФАКТОР СУЧАСНОЇ ГЛОБАЛЬНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ .....	138
<b>Чубук Л.П.</b> ПРОБЛЕМАТИКА УПРАВЛІННЯ НЕРУХОМІСТЮ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ СТРАТЕГІЧНИМ УПРАВЛІННЯМ ПІДПРИЄМСТВОМ .....	141
<b>Шинкар С.М.</b> ПУТІ ПЕРЕДОЛЕННЯ КРИЗИСНИХ ЯВЛЕНЬ НА ПІДПРИЯТТЯХ .....	145
<b>Шини П.І.</b> СТРАТЕГІЯ РОЗВИТКУ ГАЛУЗІ СКОТАРСТВА УКРАЇНИ .....	148
<b>Штока С.Т.</b> ПІДСКОПАДІННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ НА ПІДСТАВІ КОНТРОЛІНГУ ТА АУДИТУ ЗНАНЬ .....	152
<b>Жигоронкова Г.В., Яничук М.Б.</b> КВАЛІТЕТИВАТИВНА АВІАБУДІВНА СТРУКТУРА ЯК ПОВІТНЯ ГОСПОДАРСЬКА ОДИНИЦЯ ВІДКРИТОЇ МОДЕЛІ АВІАБУДІВНОГО ВИРОБНИЦТВА .....	155
<b>Яремено М.І.</b> ІНТЕГРАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ ЯК НАПРЯМ ЗМІЦНЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ПІДПРИЄМСТВА .....	159
<b>Ярова Л.Г.</b> ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ .....	162

## MANAGEMENT AND MARKETING PROBLEMS IN THE CONDITIONS OF GLOBALIZATION

<b>Світлана М.А.</b> ANALYSIS OF MODELS USED TO ASSESS THE EFFECTIVENESS OF LOGISTICS SYSTEMS .....	166
<b>Паунова О.О.</b> МАРКЕТИНГОВІ ПРИНЦИПИ СПОЖИВАННЯ ТОВАРІВ РОЗКОШІ .....	169
<b>Вілорус Т.В., Омельніченко А.І.</b> АЛГОРИТМ ОЦІНЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ НА ОСНОВІ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ .....	171
<b>Омельніченко Т.В.</b> ВИРОБНИЧИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: СТРАТЕГІЯ ВИРОБНИЦТВА ТА КЛЮЧОВІ РІШЕННЯ У ЇЇ СКЛАДІ .....	176
<b>Пішчук А.С., Обозня А.О.</b> РЕКЛАМА ТА ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК ТУРИЗМУ .....	180
<b>Седікова І.О.</b> СУЧАСНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ПІДПРИЄМСТВ ЗЕРНЮПЕРЕРОБНОЇ ГАЛУЗІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ .....	183
<b>Семенюк К.Ю.</b> ОНЛАЙН- ТА ІНТЕРНЕТ-МАРКЕТИНГ: СПІЛЬНЕ ТА ВІДМІННЕ .....	186

покращити економічну ефективність виробників сільськогосподарської продукції та досягти стратегічних цілей.

**Список використаної літератури:**

1. Ареф'єва О. В. Економічні основи формування фінансової складової економічної безпеки / О. В. Ареф'єва, Т. Б. Кузенко // Актуальні проблеми економіки. – 2009. – № 1 (91). – С. 98-103.
2. Іванюта Т. М. Економічна безпека підприємства: навч. посібник / Т. М. Іванюта, А. О. Заїчковський. – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 256 с.
3. Калініченко Л. Л. Інтегровані бізнес-структури: сутність та оцінка ефективності функціонування / Л. Л. Калініченко // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2011. – № 34. – С. 393-396.
4. Коденська М. Ю. Інтеграція як фактор активізації інвестиційної діяльності / М. Ю. Коденська // Економіка АПК. – 2006. – № 6. – С. 24-31.
5. Цигилик І. І. Економічна безпека підприємства в системі внутрішнього економічного механізму / І. І. Цигилик, Т. М. Паневник // Економіка. Фінанси. Право. – 2004. – № 12. – С. 3-5.

**Ярова Л.Г.**

*кандидат економічних наук, доцент,  
доцент кафедри фінансів, менеджменту  
та банківської справи,  
Економіко-гуманітарний факультет  
Запорізького національного університету,  
м. Мелітополь, Запорізька область, Україна*

**ПРОБЛЕМИ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ  
ПІДПРИЄМСТВА ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ**

В умовах сучасного ринку успішність діяльності підприємств дедалі більше залежить від їх трудового потенціалу. Трудовий потенціал як ресурс відіграє провідне значення, оскільки від компетентності, кваліфікованості, навиків і досвіду людей залежить ефективне та раціональне використання інших ресурсів.

Вивченню сутності трудового потенціалу і підходів щодо його формування та оцінки присвятили свої наукові праці такі вчені, як О. Богуцький, Д. Богиня, О. Грішнова, В. Дієсперов, М. Долішній, Г. Купалова та інші.

Трудовий потенціал – це ресурсна категорія, яка містить джерела, засоби, ресурси праці, можливості, що можуть бути використані для вирішення будь-якого завдання, досягнення певної мети. У більшості джерел сутність трудового потенціалу підприємства визначається саме як сукупність здібностей та можливостей працівників підприємства: наявних та (чи) перспективних [1, с. 112; 2, с. 6; 5, с. 32].

На нашу думку, трудовий потенціал підприємства можна визначити як можливість трудового колективу підприємства кількісно й якісно задовольняти потреби підприємства та реалізовувати його цілі найефективнішим чином за наявності відповідного ресурсного забезпечення.

Можна виділити такі види трудового потенціалу: трудовий потенціал працівника, що формується під впливом таких якостей, як уміння й бажання працювати, ініціативність у праці, творча активність тощо; сукупний трудовий потенціал суспільства, який визначається кількістю населення, рівнем та можливостями його освіти, кваліфікації, станом охорони здоров'я, ціннісними орієнтирами, моральними принципами суспільства тощо; трудовий потенціал підприємства, як гранична величина можливої участі працівників у виробництві з урахуванням їх психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань, накопиченого досвіду за наявності необхідних організаційно-технічних умов.

Трудовий потенціал підприємства посідає проміжне місце між трудовим потенціалом окремого працівника та трудовим потенціалом суспільства. Він як система завжди більший за суму складових її частин – індивідуальних трудових потенціалів окремих працівників.

Для того, щоб оцінити трудові можливості країни, регіону, галузі, підприємства, необхідно знати реальний стан їх трудового потенціалу, тобто дослідити ефективність використання трудового потенціалу, яка значною мірою залежить від змін кількісно-якісних його характеристик і ми пропонуємо процес дослідження проводити в кілька етапів.

Початковим етапом визначення кількісно-якісної характеристики трудового потенціалу є оцінка чисельності і складу осіб, здатних і готових працювати, що можна визначити за допомогою статистичного показника, який відображає економічну активність населення. Економічна активність населення за статтю та місцем проживання за 2014 рік представлена в табл. 1 [4].

Таблиця 1

**Економічна активність населення за статтю та місцем проживання**

Показники	Економічно-активне населення у віці 15-70 років				
	Усього, тис. осіб	У тому числі			
		Зайняте, тис. осіб	Питома вага, %	Безробітне, тис. осіб	Питома вага, %
Населення, в тому числі:	19920,9	18073,3	100	1847,6	100
- жінки	9428,3	8718,9	48,2	709,4	38,4
- чоловіки	10492,6	9354,4	51,8	1138,2	61,6
Населення, в тому числі:	19920,9	18073,3	100	1847,6	100
- міські поселення	14070,3	12780,9	70,7	1289,4	69,8
- сільська місцевість	5850,6	5292,4	29,3	558,2	30,2

Аналіз табл. 1 показує, що кількість економічно активного населення віком від 15 до 70 років у 2014 році складала 19,9 млн. осіб, у тому числі 18,1 млн. зайнятих, з яких 48,2% склали жінки та 51,8% чоловіки та 1,8 млн. безробітних громадян, з яких 38,4% жінки та 61,6% чоловіки. В структурі зайнятого населення основну частку займає населення міських поселень – 70,7%, а в сільській місцевості 29,3%. В структурі безробітного населення частка міського населення складає 69,8%, сільського – 30,2%.

За даними Державної служби статистики кількість економічно активного населення віком від 15 до 70 років у середньому у I півріччі 2015 року становила 18,1 млн. осіб, у тому числі 16,4 млн. зайнятих та 1,7 млн. безробітних громадян. Серед осіб працездатного віку кількість економічно активного населення становила 17,4 млн. осіб, з них 15,7 млн. зайнятих та 1,7 млн. безробітних громадян. Рівень економічної активності серед осіб віком 15-70 років склав 62,3%, а серед осіб працездатного віку – 71,5%.

Найвищий рівень економічної активності був у Дніпропетровській області та м. Києві, а найнижчий – у Волинській, Донецькій, Тернопільській, Хмельницькій та Івано-Франківській областях [3].

Проте до економічно активного населення не включається та категорія суспільства, яка не бере участі в процесі виробництва, тобто особи, які навчаються, одержують пенсії за віком або на пільгових засадах, зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей та доглядом хворих, зневірені знайти роботу і ті, що припинили її пошук. Дану категорію суспільства можна віднести до потенціального запасу праці, тому при визначенні кількісно-якісного стану трудового потенціалу її також варто враховувати. Кількість економічно неактивного населення у віці 15 – 70 років у I півріччі 2015 року становила 10,9 млн. осіб, а серед працездатного населення 7,0 млн. осіб. Серед економічно неактивних громадян кожен другий був пенсіонером, кожен п'ятий – учнем або студентом, а кожен четвертий – виконував домашні обов'язки [3].

Характеристика освітньо – інтелектуальних можливостей трудового потенціалу передбачає оцінку підготовленості працездатного населення до участі в процесі праці, у виробництві при досягнутому рівні: розвитку продуктивних сил; загальної і професійної освіти, економічної підготовки; трудової мобільності (галузевої, професійної, територіальної).

Розгляд показників стану здоров'я дозволить опосередковано судити про рівень працездатності та психофізичної придатності працездатного населення до праці, яка є однією із важливих якісних характеристик трудового потенціалу.

Під час дослідження трудового потенціалу не менш важливим є аналіз його руху, тобто зміни чисельності. На рівні підприємства рух працівників відбувається в результаті їх зарахування і звільнення з робочого місця.

За статистичними даними попит на працівників скорочується практично в усіх видах економічної діяльності та по основних розділах класифікації професій. Кількість вакансій, про які роботодавці проінформували центри зайнятості, станом на 1 січня 2016 року становила 26 тисяч та, у порівнянні з відповідною датою 2015 року, скоротилася на чверть. Зокрема, у Дніпропетровській, Донецькій, Закарпатській, Запорізькій,



Луганській, Чернігівській областях більш ніж на половину. Слід зазначити, що кількість вакансій станом на початок 2016 року є найменшою за весь період спостережень (з 1991 року). Станом на 1 січня 2016 року на одне вільне робоче місце претендувало 19 безробітних (на 1 січня 2015 р. – 14 осіб). Зокрема, Запорізькій та Луганській областях – на 1 вакансію претендувало 140–185 осіб [3].

Завершальним етапом дослідження трудового потенціалу є визначення та пошук напрямів покращання його формування і використання. До основних із них можна віднести: забезпечення умов природного приросту; забезпечення кваліфікованої роботи з підбору кадрів; підвищення рівня організації праці; підвищення кваліфікації та закріплення набутих навичок працівників; формування належних умов праці та її охорони; забезпечення рівня оплати праці відповідно до трудових вкладень; забезпечення працівників пристойним житлом, комунальними, медичними послугами, закладами культури і освіти; створення умов для зміцнення здоров'я; розробка пропозицій щодо приєднання України до багатосторонніх та укладання двосторонніх міжнародних договорів з питань трудової міграції; запровадження на підприємствах: контролінгу персоналу; бюджетування підрозділів підприємства; нову систему оцінки трудового потенціалу, яка б ураховувала не тільки поточні витрати на просте відтворення трудового потенціалу, але й інвестиційні витрати підприємств на розширене відтворення.

Отже, чималі зусилля підприємців мають бути спрямовані на формування якісного складу персоналу підприємства, його стабілізацію та розвиток, ефективну мотивацію і формування у працівників зацікавленості в результатах праці та корпоративної свідомості.

#### **Список використаної літератури:**

1. Линенко А.В. Сутність й аналіз трудового потенціалу підприємства за показниками ефективності його використання / А.В. Линенко, О.Л. Шевченко // *Держава та регіони*. – 2008. – № 4. – С. 111–116.
2. Каленіна Н.В. Сутність категорії «трудоий потенціал підприємств» / Н.В. Каленіна // *Держава та регіони*. – 2008. – № 3. – С. 111–115.
3. Офіційний сайт державної служби зайнятості України // [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: [www.dcz.gov.ua](http://www.dcz.gov.ua).
4. Офіційний сайт державної служби статистики // [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
5. Радько С. Оценка трудового потенциала предприятия с учетом рисков его управления / С. Радько // *Управление риском*. – 2003. – № 2. – С. 30–41.

Izdevniecība "Baltija Publishing"  
Lacplesa iela 41A, Rīga, LV-1011

Iespiests SIA "Izdevniecība "Baltija Publishing"  
Parakstīts iespiešanai: 2016. gada 15. februāris  
Tirāža 100 eks.