

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОЄВРОПЕЙСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ
ЛЕСІ УКРАЇНКИ
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА УПРАВЛІННЯ
ВИЩА ШКОЛА ЕКОНОМІКИ ТА ІННОВАЦІЙ В М. ЛЮБЛІН**

**ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ТА БЕЗПЕКА ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ
НЕОІНДУСТРІАЛЬНОГО СУСПІЛЬСТВА**

*Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції
студентів аспірантів та молодих вчених*

Луцьк 2019

Рекомендовано до друку вченою радою Східноєвропейського національного університету імені Лесі Українки (протокол № 15 від 28.11.2019 р.)

Рецензенти:

Ковальська Л.Л. – доктор економічних наук, професор кафедри підприємництва, торгівлі та біржової діяльності Луцького національного технічного університету

Черчик Л.М. - доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту Східноєвропейського національного університету ім. Лесі Українки

Інноваційний розвиток та безпека підприємства в умовах неоіндустріального суспільства: [матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (31 жовтня 2019 р.)]/ відп. ред. О. М. Полінкевич, Л. В. Шостак. – Луцьк, 2019. – 690с.

У збірнику подано тези доповідей на Міжнародній науково-практичній конференції. У них відображено теоретичні основи, перспективи забезпечення ефективності суб'єктів господарювання, перспективи розвитку фінансово-кредитної системи, менеджменту, обліку, аналізу і аудиту в умовах розвитку економіки України.

Для науковців, економістів, фахівців і всіх, хто цікавиться питаннями розвитку економічної системи України.

УДК 330.341.1:334.7.049.5(082)

© Полінкевич О.М., Шостак Л.В. (упорядкування), 2019

ПІДПРИЄМСТВІ	
Коглер Т. В. ТЕХНОЛОГІЇ ІНДУСТРІЇ 4.0: ВПРОВАДЖЕННЯ ТА ЗАСТОСУВАННЯ	585
Кондратюк Є.С. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ	588
Корнієнко М.О. ОСОБЛИВОСТІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ НЕОІНДУСТРІАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ	590
Козлов О.Ю. МАРКЕТИНГОВІ ІНСТРУМЕНТИ ВПЛИВУ НА ПОВЕДІНКУ СПОЖИВАЧІВ	593
Кравцов Д.А. ОЦІНКА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА НА ОСНОВІ EVITDA	595
Кривенко Я.В. ОСОБЛИВОСТІ МАРКЕТИНГОВОЇ ПОЛІТИКИ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РОЗВИТКУ СВІТОВОЇ ЕКОНОМІКИ	598
Кузів О.А. ПОВЕДІНКОВЕ ЦІНОУТВОРЕННЯ НА БАНКІВСЬКІ КРЕДИТНІ ПРОДУКТИ	601
Кулина Г.М. МОДИФІКАЦІЯ РОЛІ МЕНЕДЖЕРА ОРГАНІЗАЦІЇ В НЕОЕКОНОМІЦІ	602
Кухарчук І.О., Петрук Т.А. ЕКОЛОГІЧНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ	604
Лажнік Д. Ю. ДОСЛІДЖЕННЯ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ	607
Лебедка А.А. МАРКЕТИНГОВЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СПОЖИВЧИХ ПЕРЕВАГ ОВОЧЕВОЇ ПРОДУКЦІЇ	609
Ливак М. ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ	612
Лисенко Ю.В. ОБОРОТНИЙ КАПІТАЛ ЯК ЧИННИК ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФІНАНСОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ	613
Ліпич Л. Г., Духневич Л. П. СУТНІСТЬ І ДІАЛЕКТИКА РОЗВИТКУ МОТИВАЦІЇ ТА СТИМУЛЮВАННЯ ПЕРСОНАЛУ	616
Ліпич Л. Г., Нискогуз І. О. АКТУАЛЬНИЙ СТАН ДОСЛІДЖЕНЬ ПРОБЛЕМАТИКИ ЛІДЕРСТВА В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВАМИ	619
Лісовський О.І. СТРАТЕГІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ЕКСПАНСІЇ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ СВІТОВОГО РИНКУ	622
Літовченко Ю.В. ТРУДНОЩІ ТА ПЕРЕВАГИ ВПРОВАДЖЕННЯ СИСТЕМИ ЗБАЛАНСОВАНИХ ПОКАЗНИКІВ У СТРАТЕГІЧНОМУ УПРАВЛІННІ	624
ЛОЗОВА О.В., ДОРОНІЧ В.М. ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА	626
Ломака О.І. УПРАВЛІННЯ ЛОЯЛЬНІСТЮ ПЕРСОНАЛУ ТА КЛІЄНТІВ ЯК ФАКТОР РОЗШИРЕННЯ РИНКУ ТА ПРИБУТКОВОСТІ	628
Лопушинська О. В., Дмитренко А. Р. ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ІНФОРМАЦІЙНИМИ РЕСУРСАМИ ПІДПРИЄМСТВА	631
Лопушинська О. В., Панова Я. Г. УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ	633

ПОТЕНЦІАЛОМ БІЗНЕС-СТРУКТУР	
Мазур О.Є. ЦІНОУТВОРЕННЯ НА СТУПІНЧАСТІЙ КРИВІЙ ПОПИТУ	635
Маліновська О.Я. СТРАТЕГІЯ МАРКЕТИНГУ В УМОВАХ ДЕФІЦИТУ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ	636
Мисик В.М. ОСОБЛИВОСТІ ІВЕНТ-ІНДУСТРІЇ АЗІАТСЬКО-ТИХОООКЕАНСЬКОГО РЕГІОНУ	639
Михайлова М.С. ВПРОВАДЖЕННЯ КОМПЛЕКСУ МАРКЕТИНГУ У БІЗНЕС-СТРУКТУРУ В НЕОІНДУСТРІАЛЬНІЙ ЕКОНОМІЦІ	641
Мощенський В.О. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ ЯК ЧИННИК ЙОГО РОЗВИТКУ	643
Навроцький Н.А. ПОВЕДІНКА СПОЖИВАЧІВ В ІНТЕРНЕТ МЕРЕЖІ	645
Назаренко К.М., Ольховський Р.В. ОРГАНІЗАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК БАЗОВИЙ ФАКТОР ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА	648
Нестеренко П.О. УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНО-ОСОБИСТІСНИМ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ	651
Нестеров О. Ю. СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТУ БЕЗПЕКОЮ МОРЕПЛАВАННЯ	652
Оболонський О.В. УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ТА СТИМУЛЮВАННЯМ ПРАЦІ ВИРОБНИЧОГО ПІДПРИЄМСТВА	655
Олійник О.О., Корецька Л.В. КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ В СФЕРІ ПРАЦІ	657
Опанасюк Ю.А., Фадєєв О.С. УПРАВЛІННЯ ЕКОНОМІЧНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ НЕОІНДУСТРІАЛЬНОГО СУСПІЛЬСТВА	658
Pavlischina N.M. INDIVIDUALISIERUNG DER WERBUNG DURCH TARGETING	662
Пащенко О.П. ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ БІЗНЕС-МОДЕЛІ НА ПІДПРИЄМСТВІ	664
Полінкевич О.М., Даркевич А.І. ПРИНЦИПИ МАРКЕТИНГОВІ ДІЯЛЬНОСТІ НА ЛІСОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВАХ	667
Пугач В.О. ПРИЧИНИ ЗАГОСТРЕННЯ ПРОБЛЕМИ БЕЗПЕЧНОСТІ ХАРЧОВИХ ПРОДУКТІВ ТА ШЛЯХИ ЇЇ ЗНИЖЕННЯ	668
П'явка Н.В. ІННОВАЦІЙНІ ФОРМИ МАРКЕТИНГОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ: ІНТЕРНЕТ-МАРКЕТИНГ	670
Сак Т.В., Жолоб К.О. ПОСЛІДОВНІСТЬ РОЗРОБКИ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ НЕОІНДУСТРІАЛЬНОГО СУСПІЛЬСТВА	673
Савченко В.С. ФОРМУВАННЯ ПОКАЗНИКІВ ДЛЯ УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ ПРАЦІ	675
Семененко В.І. ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ МАРКЕТИНГОВОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ ТОВ «МЕДИЧНИЙ ЦЕНТР «МЕДІУС»	678

4. Гриджук І. А. Формування ефективної системи інформаційних ресурсів на підприємствах телекомунікаційної сфери / І. А. Гриджук, О. М. Урікова // Економіка. Менеджмент. Бізнес. – №3(13), 2015. – С. 55-60

Лопушинська О. В., асистент
Панова Я. Г., здобувач вищої освіти
Полтавська державна аграрна академія,
м. Полтава, Україна

УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ БІЗНЕС-СТРУКТУР

Трудовий потенціал є чинником ефективного функціонування підприємства, що характеризує здібності, які можуть бути використані для досягнення поставленої мети. Трудовий потенціал працівника є важливою складовою сучасного ринку праці. Чим вище трудовий потенціал, тим вище буде попит працівника серед роботодавців. Отже, трудовий потенціал працівника – це сукупність якостей людини, що дозволяють здійснювати трудову діяльність.

Сучасний трудовий потенціал України не відповідає потребам сучасного економічного розвитку країни. Можна виділити наступні основні проблеми формування трудового потенціалу в Україні:

трудова міграція працездатного населення за кордон;

низький рівень заробітної плати;

низька демографічна база населення. На даний час спостерігаються низькі показники народжуваності та високі показники смертності населення країни, відбувається скорочення тривалості життя та відповідно загальне старіння нації;

незбалансованість попиту й пропозиції робочої сили на ринку праці;

інші проблеми. До них можна віднести: недостатнє забезпечення правових, економічних та соціальних гарантій для підвищення трудової активності, самостійної зайнятості, розвитку підприємницької ініціативи населення; недосконалу систему підготовки та перепідготовки кадрів відповідно до потреб економіки; слабкий моніторинг розвитку трудового потенціалу на коротку, середню і довгострокову перспективу; відсутність спеціальних програм з формування нової трудової свідомості населення, орієнтованої на високопродуктивну, кваліфіковану, відповідальну працю в умовах конкурентного ринкового середовища [1].

Трудовий потенціал формується і вдосконалюється під впливом певних факторів. Ці фактори поділяють на внутрішні (ті, що належать конкретному працівникові) і зовнішні (ті, що мають відношення безпосередньо до підприємства, організації, компанії в яких працює працівник). Персональні фактори залежать від особистості працівника, його власних дій, свого бачення, переконань, вони можуть бути як загальними для групи працівників, так і мати індивідуальні особливості. У свою чергу, організаційні фактори залежать від організаційних процесів підприємства і дій суб'єктів управління. Вони також можуть бути як єдиними з точки зору наукової методології і схожості практичної

реалізації в різних організаціях, так і мати особливості, характерні для конкретних організацій, галузей тощо [2].

Характерною ознакою сучасних процесів можна вважати те, що підприємства втрачають здатність контролювати стан власного трудового потенціалу та механізми його формування й використання. Зниження обсягів виробництва, низький рівень заробітної плати та заборгованості у її виплаті призводять до зниження професійно-кваліфікаційного рівня персоналу, його морального й інтелектуального потенціалів, що гальмує здійснення реструктуризації виробництва, освоєння передових технологій та виробництва конкурентоспроможної продукції [3, с. 107].

Метою розвитку трудового потенціалу персоналу є вдосконалення та покращення працездатності персоналу організації за рахунок кількісних, якісних і структурних перетворень трудового потенціалу.

Варто виділити наступні можливі заходи підвищення ефективності формування та використання трудового потенціалу вітчизняними підприємствами:

- введення та постійне використання матеріального та соціального стимулювання роботи працівників, а відповідно й підвищення рівня якості та продуктивності праці;

- виходячи з позиції, що кожний працівник має право на отримання заробітної плати не нижчої, ніж мінімальна в державі, встановити рівень оплати праці на такому рівні, який би відповідав ринковим стандартам й давав можливість на достойне життя;

- інші заходи організаційного та мотиваційного характерів [4].

Отже, в сучасних умовах господарювання ефективне функціонування підприємства, підвищення конкурентоспроможності підприємство визначається безліччю чинників, з-поміж яких важливе місце посідає трудовий потенціал. Тому працедавці повинні задуматись про підвищення ефективності виробництва. Підвищення ефективності виробництва може бути досягнуто внаслідок підвищення рівня складових частин потенціалу підприємства, зокрема трудового потенціалу. Для наявності трудових ресурсів, професійно-кваліфікаційний рівень яких відповідає сучасним вимогам, потрібна умова випуску конкурентоспроможної продукції, а також надання якісних послуг. Значну увагу підприємці повинні спрямувати на формування якісного складу персоналу підприємства, його стабілізацію та розвиток, ефективну мотивацію і формування у працівників зацікавленості в результатах праці та корпоративної свідомості.

Список використаних джерел:

1.Измайлов И. Управление трудовым потенциалом предприятия: автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05. – М., 2005. – 20 с.

2. Козак К. Б. Особливості структури трудового потенціалу персоналу сучасних підприємств [Електронний ресурс] / К. Б. Козак // Зернові продукти і комбікорми. – 2012. – № 3. – С. 5–9. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/echp_2011_1_16.

3. Вітюк Є. А. Особливості використання трудового потенціалу на підприємстві / Є. А. Вітюк, Т. І. Грінка // Наукові записки. – 2012. – Вип. 12. – Ч. 2. – С. 105–109.