

- формування проблемного поля підприємства з ранжируванням проблем на стратегічні і тактичні;
- формування проблемного поля підприємства з ранжируванням проблем за критерієм «необхідні зусилля / ефективність».

Після визначення основних ключових проблем отримана інформація застосовується у процесі управління. Зокрема, готуються висновки про поточний стан фінансового потенціалу і прогноз його змін у майбутньому. Формуються рекомендації стосовно впровадження коригувальних і/або запобіжних заходів щодо усунення виявлених «вузьких місць», з урахуванням їх пріоритетності і можливості виконання.

На останньому етапі виконується перевірка результатів впровадження коригувальних і/або запобіжних заходів. Оцінюється діяльність об'єкта діагностування за обраними критеріями та порівнюється діяльність виробничої системи (або її елементів) до та після впровадження заходів.

### **Література.**

1. Оцінка і діагностика фінансової стійкості підприємства : моногр. / М. О. Кизим, В. А. Забродський, В. А. Зінченко, Ю. С. Копчак. – Х. : Видавничий Дім «ІНЖЕК», 2003. – 144 с.
2. Кривов'язюк І. В. Економічна діагностика : навч. посіб. / І. В. Кривов'язюк. – К. : Центр учбової літератури, 2013. – 456 с.
3. Крепкий Л. М. Экономическая диагностика предприятия. Методология, методика, организация, диагнозы, пути совершенствования / Л. М. Крепкий. – М. : ЗАО «Издательство «Экономика», 2006. – 215 с.

## **ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ОЦІНЮВАННЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В КОНТЕКСТІ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ НИМ**

*Кальницька О. С., студентка; Копилова А. О., студентка  
Науковий керівник: Шевченко І. Ю., к.е.н., доцент  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

У сучасних умовах активних трансформаційних процесів у всіх сферах суспільного життя трудовий потенціал є важливим та цінним ресурсом особистості, підприємства, регіону, держави, від рівня розвитку якого значно залежить національна конкурентоспроможність та, відтак, місце країни у світовому економічному просторі.

Трудовий потенціал – це складноструктурована відкрита динамічна система, що містить у собі мінімум дві складові частини – ту, що реалізується та ту, що не реалізується, які визначають максимальні можливості працездатного населення до реалізації своїх демографічних, інтелектуальних, інноваційних, професійно-кваліфікаційних і підприємницьких характеристик під впливом факторів зовнішнього та внутрішнього середовища [1, с. 115-120].

В останні роки функціонування трудового потенціалу України відбувалося в умовах економічної та соціальної нестабільності, що не могло не позначитися негативним чином на його стані та розвитку.

Так, відбулося часткове погіршення стану трудового потенціалу України, що, зокрема, отримало відображення у зменшенні природної бази його відтворення, нестабільності національних освітнього, професійного, кваліфікаційного потенціалів, поступово зростаючої невідповідності якості робочої сили сучасним вимогам та потребам ринку праці [2, с. 71-72].

Комплексність проблем функціонування трудового потенціалу актуалізує необхідність стратегічного управління його розвитком, що неможливо без відповідного теоретико-методичного забезпечення, зокрема, у напрямку оцінювання розвитку трудового потенціалу.

На даний момент можна виділити шість основних методичних підходів до оцінювання трудового потенціалу – ресурсний, факторний, результативний, вартісний (витратний), інтегральний і суб'єктивний, кожен з яких має особливі умови для практичного застосування, переваги та недоліки [3, с. 23-29].

Віддавши перевагу ресурсному, факторному та інтегральному підходам авторами шляхом синтезу та доопрацювання окремих елементів даних підходів було сформовано методичний підхід до оцінювання розвитку трудового потенціалу підприємства [4, с. 63-65], що відрізняється від вже існуючих методик оцінки трудового потенціалу здійсненням матричної поквADRантної діагностики розвитку компонент трудового потенціалу підприємства.

При цьому розроблена матриця розвитку трудового потенціалу складається з чотирьох квадратів: квадрант 1 – квадрант кризового стану або вичерпання внутрішніх резервів; квадрант 2 – квадрант відсутності розвитку або стагнації; квадрант 3 – квадрант накопичення внутрішніх резервів; квадрант 4 – квадрант наявності розвитку [5, с. 33-34].

Вищеописана матриця стала основою для розробки за аналогом матриці стратегій розвитку трудового потенціалу, що містить наступні квадранти: 1) квадрант «стратегія внутрішнього стимулу» – квадрант стратегій розвитку компонент трудового потенціалу підприємства у разі їх потрапляння до квадранту 1 матриці розвитку трудового потенціалу; 2) квадрант «стратегія шоквої терапії» – для компонент, що потрапили до квадранту 2 матриці розвитку трудового потенціалу; 3) квадрант «стратегія зовнішнього стимулу» – для компонент, що потрапили до квадранту 3 матриці розвитку трудового потенціалу; 4) квадрант «стратегія збереження» – для компонент, що потрапили до квадранту 4 матриці розвитку трудового потенціалу [6, с. 88-91].

### Література.

1. Кальницька О.С. Дослідження історичної еволюції сутності категорії «трудоий потенціал» / О.С. Кальницька // Економічні перспективи: Збірник студентських наукових праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету. – № 7(1). – Х.: ФОП Павлов М.Ю., 2015. – С. 115-120.

2. Кальницька О.С. Проблеми розвитку трудового потенціалу України / О.С. Кальницька, А.О. Копилова // Проблеми розвитку економіки підприємства: погляд молоді: Збірник матеріалів VIII Міжнар. наук. студ. конференції, 13 березня 2015 р. – Х.: ХНАДУ, ФОП Павлов М.Ю., 2015. – С. 71-72.

3. Шевченко І.Ю. Аналіз методичних підходів до оцінки трудового потенціалу / І.Ю. Шевченко // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва: Збірник наукових праць Харківського національного автомобільно-дорожнього університету. – Х.: ХНАДУ. – 2012. – № 2(3). – С. 23-29.

4. Шевченко І.Ю. Методичний підхід до оцінки розвитку трудового потенціалу підприємства / І.Ю. Шевченко, А.О. Копилова // Економічні перспективи підприємств та регіонів України в контексті основних соціально-еколого-економічних трендів: Міжнародна науково-практична конференція, 22 травня 2014 р., м. Харків / ред. кол. : В. Я. Швець [та ін.]; М-во освіти і науки України, Нац. гірн. ун-т. – Д. : НГУ, 2014. – С. 63-65.

5. Шевченко І.Ю. До питання діагностики розвитку трудового потенціалу / І.Ю. Шевченко // Проблеми і перспективи розвитку підприємництва: Збірник матеріалів VII Міжнар. наук.-практ. конф., 22 листопада 2013 р. – Харків: ФОП Павлов М.Ю., 2013. – С. 33-34.

6. Шевченко І.Ю. Методичні аспекти стратегічного управління розвитком трудового потенціалу на основі матричних методів / І.Ю. Шевченко, О.С. Кальницька // Матеріали VII Міжнар. наук.-практ. конференції "Тренди та інновації в сучасній економіці". Тези доповідей, м. Харків, 23-24 квітня 2015 р. – Х.: ХНУБА, 2015. – Частина 3. – С. 88-91.

## ОСНОВНІ НАПРЯМКИ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

*Каплун А. Г., студентка*

*Науковий керівник: Онісіфорова В. Ю., к.е.н., доцент  
Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Актуальність теми. Однією з найважливіших сфер діяльності підприємств в Україні на сучасному етапі розвитку економіки, є зовнішньоекономічна сфера діяльності. У підприємств з'явилися можливості використання переваг зовнішньоекономічних зв'язків, а також входження в світовий процес інтеграції та кооперації виробництва. Українські підприємства проявляють активність у зовнішньоекономічній діяльності.

Об'єкт дослідження - зовнішньоекономічна діяльність підприємств України.

Мета роботи - теоретичне обґрунтування зовнішньоекономічної діяльності підприємств для національної економіки, аналіз ефективності зовнішньоекономічної діяльності підприємств України, поліпшення зовнішньоекономічної діяльності підприємств України.