

**КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ ПІДПРИЄМСТВА ЯК
ОСНОВА ЗРОСТАННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ**

У статті розглянуто різноманітні підходи до визначення категорії «кадровий потенціал». Доведено, що трансформаційні процеси, які є характерними для сучасного етапу вітчизняної економіки, ускладнюються нестабільністю політичного та соціального життя в країні. Визначено, що на сучасному етапі функціонування вітчизняної економіки кадровий потенціал стає одним із найвагоміших чинників виробництва, здатним суттєво підвищити рівень продуктивності праці. Це особливо відчувається на фоні посилення міграції робочої сили та значного погіршення демографічної ситуації в державі, що обмежує можливості забезпечувати подальше зростання національної економіки екстенсивними засобами. Продемонстровано, що, хоча в країні зберігається досить високий рівень освіти, він не завжди спроможний оперативно відповідати на зміни вимог та потреб ринку праці. Виникає гостра необхідність у вдосконаленні системи базової, професійної освіти та переході до пожиттєвого типу освіти. Для вирішення завдання щодо збереження кадрового потенціалу вітчизняних підприємств є необхідним створення як сучасних центрів освіти світового рівня, так і широке поширення професійних навчальних закладів, необхідних для отримання спеціальної освіти та перекваліфікації. Доведено необхідність у розвитку системи перекваліфікації персоналу та скорочення її інтервалів до 3-5 років. Виявлено, що активними учасниками міграційних процесів стає саме молодь. Внаслідок чого підприємства втрачають найбільш перспективну та креативну частину кадрового потенціалу, що відбивається на скороченні

інноваційної активності даних підприємств. Особливої актуальності кадровий потенціал підприємства набуває для динамічних та експортоорієнтованих галузей, зокрема олійно-жирової, оскільки на міжнародному ринку саме трудові ресурси стають найбільшою конкурентною перевагою будь-якого підприємства.

Ключові слова: кадровий потенціал, складові кадрового потенціалу, продуктивність праці, рух кадрів, міграція, система освіти, інноваційна діяльність, олійно-жирові підприємства

Antonyuk Pavel

PERSONAL POTENTIAL AS A BASIS OF LABOR PRODUCTIVITY INCREASING

The article discusses various approaches to the definition of the category of “personnel potential”. It is proved that the transformation processes that are characteristic of the current stage of the domestic economy, are complicated by the instability of political and social life in the country. It has been determined that at the present stage of the functioning of the domestic economy, personnel potential is becoming one of the main factors of production capable of significantly increasing the level of labor productivity. This is especially felt against the background of increasing labor migration and a significant deterioration in the demographic situation in the state, which limits the possibilities of ensuring the further growth of the national economy by extensive means. It has been demonstrated that, although the country still has a fairly high level of education, it is not always able to respond quickly to changing demands and demands of the labor market. There is an urgent need to improve the system of basic, vocational education and the transition to lifelong education. To accomplish the task of preserving the human resource potential of domestic enterprises, it is necessary to create both modern world-class education centers and the wide distribution of vocational educational institutions necessary for special education and retraining. Proved the need for the development of personnel retraining system and reduce its intervals to 3-5 years. It is revealed

that young people become active participants in migration processes. As a result, enterprises lose the most promising and creative part of their human resources, which is reflected in a reduction in the innovative activity of these enterprises. The personnel potential of an enterprise acquires particular relevance for dynamic and export-oriented industries, in particular, oil and fat, as it is the international labor market that becomes the most competitive advantage of any enterprise.

Keywords: personnel potential, staffing potential, labor productivity, personnel turnover, migration, education system, innovation activity, oil and fat enterprises

Антонюк Павел

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ОСНОВА РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

В статье рассмотрены различные подходы к определению категории «кадровый потенциал». Доказано, что трансформационные процессы, которые характерны для современного этапа отечественной экономики, усложняются нестабильностью политической и социальной жизни в стране. Определено, что на современном этапе функционирования отечественной экономики, кадровый потенциал становится одним из главных факторов производства, способным существенно повысить уровень производительности труда. Это особенно ощущается на фоне усиления миграции рабочей силы и значительного ухудшения демографической ситуации в государстве, что ограничивает возможности обеспечения дальнейшего роста национальной экономики экстенсивными средствами. Продемонстрировано, что, хотя в стране сохраняется достаточно высокий уровень образования, он не всегда способен оперативно отвечать на изменения требований и потребностей рынка труда. Возникает острая необходимость в совершенствовании системы базового, профессионального образования и переходе к пожизненному типу образования. Для решения задачи по сохранению кадрового потенциала

отечественных предприятий, необходимо создание как современных центров образования мирового уровня, так и широкое распространение профессиональных учебных заведений, необходимых для получения специального образования и переквалификации. Доказана необходимость в развитии системы переквалификации персонала и сокращения ее интервалов до 3-5 лет. Выявлено, что активными участниками миграционных процессов становится именно молодежь. В результате предприятия теряют наиболее перспективную и креативную часть кадрового потенциала, что отражается на сокращении инновационной активности данных предприятий. Особую актуальность кадровый потенциал предприятия приобретает для динамических и экспортоориентированных отраслей, в частности масложировой, поскольку на международном рынке именно трудовые ресурсы становятся самой конкурентным преимуществом любого предприятия.

Ключевые слова: кадровый потенциал, составляющие кадрового потенциала, производительность труда, движение кадров, миграция, система образования, инновационная деятельность, масложировые предприятия

DOI: 10.32680/2409-9260-2018-11-263-13-30

Постановка проблеми. Для вітчизняної економіки є наразі характерним етап переходу до новітньої економіки, що базується на знаннях. Цей етап обумовлений розвитком інформаційного суспільства, пришвидшеними темпами інноваційного розвитку, що відбувається в умовах посилення глобалізаційних процесів, стійкого тренда зростання відкритості і зближення економік. За такої ситуації в сучасному суспільстві кадровий потенціал підприємств стає ключовим ресурсом їх розвитку та визначає конкурентоспроможність економічних систем. Тому підтримка та розвиток кадрового потенціалу вітчизняних підприємств набуває особливого значення, що має стати пріоритетним завданням як на макрорівні, так і на рівні

кожного окремого суб'єкта господарювання, здатним забезпечувати йому стале зростання продуктивності праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різноманітні теоретичні та практичні аспекти проблем кадрового потенціалу підприємств знаходяться в полі зору багатьох вітчизняних та іноземних науковців: О. Амоші, Н. Гавкалової, Б. Генкіна, О. Грішнкової, А. Колота, М. Семикіної та ін. Незважаючи на підвищений інтерес учених і практиків до даної проблематики, значну кількість публікацій дослідження кадрового потенціалу як багатогранного і складного явища, яке безпосередньо впливає на рівень продуктивності праці, продовжує залишатися актуальним. Недостатньо дослідженими залишаються проблеми формування кадрового потенціалу підприємства, його вплив на продуктивність праці та інші результати діяльності підприємств.

Невирішені раніше частини загальної проблеми полягають у необхідності створення та реалізації дієвих заходів, спрямованих на забезпечення зростання рівня продуктивності праці персоналу на основі реалізації кадрового потенціалу вітчизняних олійно-жирових підприємств.

Основний матеріал дослідження. Трансформаційні процеси, які є характерними для сучасного етапу вітчизняної економіки, ускладнюються політичною нестабільністю в країні. Тому вирішення проблем розвитку та подальшого існування підприємства повинне відбуватися на основі формування кадрового потенціалу, який виступає важливим стратегічним напрямом та засобом досягнення стійких конкурентних переваг в умовах жорсткої конкурентної боротьби.

Необхідно зазначити, що наразі відсутня одностайна думка науковців з приводу того, що саме розуміти під кадровим потенціалом. Науковець Н.С. Краснокутська розглядає кадровий потенціал підприємства як сукупність здібностей і можливостей кадрів для досягнення цілей довгострокового розвитку підприємства [1]. На думку Л.Б. Балабанова, кадровий потенціал – це гранична величина можливої участі працівників підприємства у його діяльності з урахуванням їх компетентності, психофізичних особливостей, інтересів, мотивацій [2]. Дослідниця В. В. Безсмертна визначає кадровий

потенціал як інтегральну сукупність можливостей персоналу до трудової активності, під якою розуміється його спроможність до творчої, продуктивної праці, до опанування нових знарядь праці, технології та способів трудової діяльності, до вдосконалення своєї професійної майстерності, інноваційної діяльності тощо [3].

На думку А.С. Головка, кадровий потенціал – це трудові можливості підприємства, здатність персоналу до генерування ідей, створення нової продукції, його освітній, кваліфікаційний рівень, психофізіологічні характеристики і мотиваційний потенціал [4].

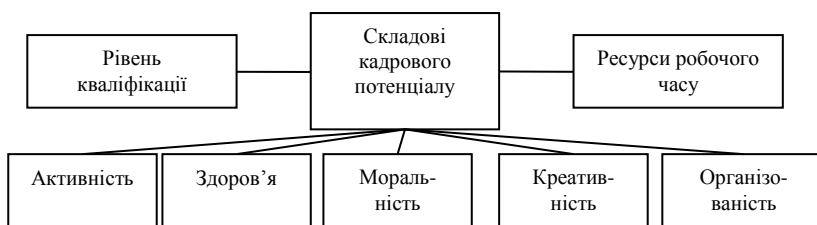


Рис.1. Складові кадрового потенціалу

Необхідність привернення уваги вітчизняних підприємств до проблеми забезпечення розвитку власного кадрового потенціалу обумовлена негативними демографічними тенденціями. Аналіз демографічного стану та ситуації на вітчизняному ринку праці, зокрема, демонструє, що починаючи з 1993 р. спостерігається досить негативна картина, яка до того ж погіршується з кожним роком. Загалом чисельність населення в Україні з 52,056 млн. у 1992 р. зменшилася до 42,584 млн. у 2017 р. Щодо чисельності економічно активного населення працездатного віку, то вона має негативну тенденцію і зменшується з кожним роком. Якщо у 2015 р. цей показник склав 17396 тис. осіб, то у 2017 р. зменшився до 17193 тис. осіб, тобто майже на 203 тис. осіб [15]. До того ж чисельність прийнятих працівників у промисловості менше, ніж чисельність тих, які вибувають (рис.2). Отже, спостерігається процес

зменшення кадрового складу підприємств та відчувається дефіцит кадрів.

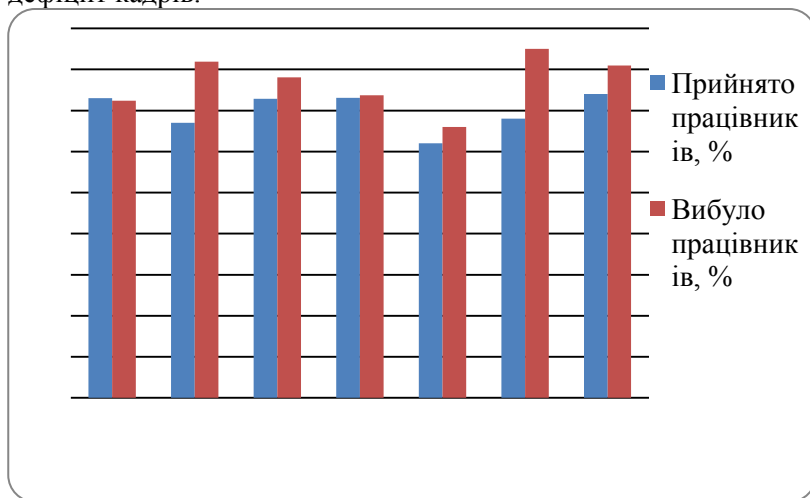


Рис.2. Рух кадрів промисловості, %
(складено автором за даними [15])

Це змушує звернути особливу увагу на необхідність збільшення рівня продуктивності праці та розроблення програми щодо збереження та розвитку кадрового потенціалу країни, оскільки екстенсивні шляхи підвищення рівня ВВП за рахунок використання більшої кількості трудових ресурсів у нашій країні наразі відсутні.

Негативні наслідки зменшення чисельності населення на фоні відсутності уваги до проблеми продуктивності праці посилюються падінням цін на сировинні товари на глобальному ринку, а також погіршенням ситуації на Сході країни в останні роки. У наслідку цього реальний ВВП України в постійних цінах 2010 року у 2016 р. не досягнув навіть рівня 2010 р. (рис. 3).

Фізичне зменшення чисельності населення в Україні посилюється пришвидшеними темпами міграції робочої сили, яка активізувалася внаслідок запровадження безвізового режиму, та збільшення транскордонної мобільності трудових ресурсів країни. Як зазначається у Звіті Міжнародної організації з

міграції, з початком конфлікту на Сході країни відбулося загальне зменшення кількості поїздок за кордон, передовсім за рахунок скорочення виїздів до Росії: у 2014 р. їх було майже на третину менше, ніж у 2013 р. Водночас, кількість виїздів українців до Євросоюзу продовжувала зростати з 10,5 млн. у 2014 р. до 12,5 млн. у 2015 р. [5].

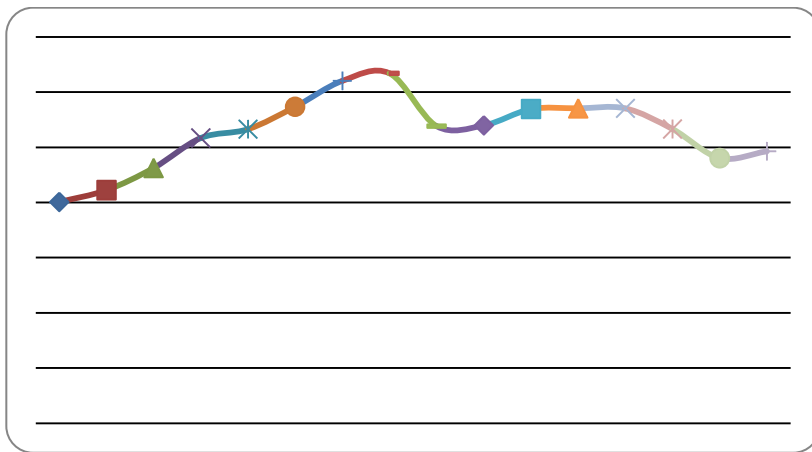


Рис. 3. Динаміка реального ВВП України в постійних цінах 2010 року, млн. грн.
(складено автором за даними [15])

Також постійно зростає чисельність українців, які проживають на території ЄС. У 2015 р. їх нараховувалося 905,2 тис. осіб. Вони становили понад 6 % іноземців із третіх країн на території Євросоюзу. Найбільше українців проживали в Італії (238 тис.), Польщі (336 тис.), Німеччині (112 тис.), Чеській Республіці (113 тис.) та Іспанії (84 тис.). Окрім цього, згідно з даними соціальних досліджень групи «Рейтинг», понад третина співвітчизників (35 %) хотіли б залишити Україну і за рік кількість таких людей зросла на 5 %. Працювати за кордоном воліють 44 % опитаних [5]. Усе це змушує активізувати пошуки шляхів збереження кадрового потенціалу та забезпечення збільшення рівня продуктивності праці, оскільки в іншому

випадку резерви розвитку для нашої країни та вітчизняних підприємств можна вважати вичерпаними.

Особливої уваги потребує процес міграції української робочої сили, який відбувається внаслідок переміщення працездатного населення з метою пошуку роботи, нових сфер застосування своїх здібностей, а також більш високої заробітної плати. Треба підкреслити, що процес міграції населення спостерігається і в інших країнах, а сучасна міграція населення характеризується молодим віком мігрантів, постійним зростанням їх кількості і глобальним характером. Для України ця проблема є особливо актуальною, у зв'язку зі значним відставанням рівня заробітної плати в країні від рівня зарплат у європейських країнах, і саме це спонукає молодь, особливо талановиту та креативну, шукати роботу за кордоном.

За таких умов актуальності набувають заходи щодо призупинення процесу міграції робочої сили, які мусять здійснюватися за трьома напрямками. По-перше, це створення робочих місць, по-друге, створення умов для розвитку здібностей молодого населення та кар'єрного зростання, по-третє, підвищення заробітної плати. Усі вищезазначені напрями залежать від рівня конкурентоспроможності наших підприємств та потребує значної їх інноваційної активності. Саме креативність та інноваційна спрямованість діяльності підприємства мусить здійснити трансформацію трудових процесів задля підвищення самостійності, творчості робітника та підвищення наукомісткості праці.

На жаль, інноваційна діяльність вітчизняних підприємств перебуває наразі в досить пригніченому стані. До прикладу, кількість упроваджених нових технологічних процесів з 2010 р. мала стабільну тенденцію до скорочення, досягнувши мінімального значення у 2015 р. У 2016 р. спостерігалось значне зростання, а у 2017 р. – знов падіння. Відносно маловідходних, ресурсо-зберігаючих технологій, то їхня кількість протягом шести років була майже стабільною, однак у 2016 р. зросла в 1,6 раза порівняно з 2015 р. Упровадження виробництва інноваційних видів продукції

протягом зазначеного періоду носило досить неоднозначний характер, впадши до мінімального рівня у 2017 р. (рис. 4).

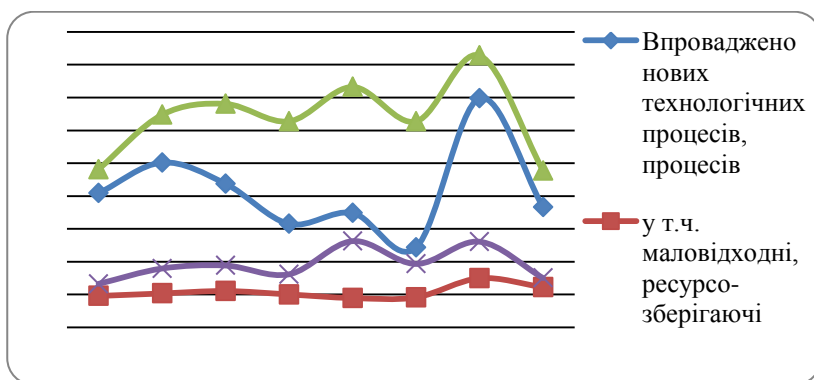


Рис. 4. Інноваційна діяльність вітчизняних підприємств, 2010-2017 рр.

(складено автором за даними [15])

Україна має високий освітній та науковий потенціал, здатний продукувати різноманітні новації у вигляді ідей, наукових розробок, патентів, однак при цьому вона має слабкий механізм упровадження їх у сферу економічної діяльності [8]. У зв'язку з цим передусім необхідно розробити дієвий механізм упровадження результатів інноваційної діяльності та створити ефективне інноваційне інституційне середовище, яке забезпечить розвиток талантів і підвищення освітнього рівня кадрового потенціалу. Як стверджують В.М. Геєць та В.П. Семиноженко [9], «досягнення кращого освітнього рівня важливе для здібності фірм до ведення інноваційної діяльності, зокрема впровадження нових технологій і організаційних методів, які можуть поліпшити продуктивність. Збільшення інвестування в ІКТ, особливо сумісно з організаційними нововведеннями, може також підняти продуктивність як приватного, так і державного сектора». Отже, для отримання конкурентних переваг у сучасному світі поряд з інноваціями у всіх сферах повинен одночасно зростати рівень освіти населення, оскільки саме освіта формує загальні та професійні знання,

культуру, професійні уміння та навички, розвиває інтелектуальні здібності людини, навчає думати, аналізувати, приймати обґрунтовані рішення [10].

Головну роль у якісному формуванні кадрового потенціалу підприємства відіграє освіта та професійна підготовка, значення яких важко переоцінити. Згідно з даними Звіту Всесвітнього економічного форуму «Про конкурентоспроможність» у 2018-2017 рр. за 5 розділом про «Вищу освіту та навчання» позиції України є досить високими – 35 місце серед 137 країн світу. Зокрема, за деякими показниками розділу «Вища освіта та навчання» наша країна займає досить провідні позиції (за показником «Загальний коефіцієнт зарахування до закладів вищої освіти» Україна посідає 16 місце, а за показником «Якість математики та наукової освіти» – 27 серед 137 країн світу). Проте за показниками «Рівень підготовки персоналу» та «Якість шкіл управління» – значення майже середні [11]. Це доводить той факт, що сам по собі рівень освіти – лише необхідна, але недостатня умова для підтримки рівня кадрового потенціалу та забезпечення на цій основі зростання продуктивності праці. До того ж значення цих показників демонструють протиріччя, які склалися у вітчизняній системі освіти та підготовки фахівців. Хоча і має місце досить високий рівень якості системи освіти (56 місце серед 137 можливих), однак підготовлені кадри потім не можуть реалізувати свій потенціал, особливо управлінські кадри. Оскільки наразі вже недостатньо бути освіченими, головна конкурентна перевага сучасного персоналу – постійно бути унікальними та креативними, чому не приділяється належної уваги під час навчання фахівців як у межах навчальних закладів, так і на підприємствах. Це відмічає і вітчизняний академік В.М. Геєць, стверджуючи, що «часто наші підприємства – як технічно, так і через некомпетентність менеджменту бізнесу – не готові до подолання існуючого розриву в конкурентоспроможності, що вимагає суттєвих змін, не в останню чергу – у технологіях, у тому числі й управлінських, за рахунок відповідного інвестування та зміни системи підготовки кадрів» [9]. Більшість сучасних вітчизняних освітніх закладів сьогодні не здатні

оперативно та якісно готувати необхідні кадри, тому продовжує існувати невідповідність між попитом та пропозицією на деякі позиції на локальних ринках праці.

Недостатньо розвинено систему перекваліфікації персоналу. Аналіз діяльності підприємств із підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів показує різке зниження обсягів зазначених заходів у поточній діяльності підприємства. Інтервали підвищення кваліфікації робітників в окремих галузях промисловості становлять 13-15 років, у той час як на підприємствах країн з ринковою економікою вони не перевищують 3-5 років. Також не створено на рівні держави переліку професій, що вимагають високої кваліфікації і є дефіцитними на вітчизняному ринку праці.

Для вирішення завдання зі збереження кадрового потенціалу вітчизняних підприємств у країні необхідно чітко вибудувати і відрегулювати всю систему освіти. Важливим є створення як провідних центрів освіти світового рівня, так і широке поширення професійних навчальних за. Крім того, необхідне вдосконалення освітніх програм, зокрема шляхом посилення їх практичної спрямованості і більшої орієнтації на потреби ринку, що допоможе поліпшити навички випускників і краще підготувати їх до практичної діяльності.

Одним із пояснень цієї ситуації є байдужість багатьох керівників українських підприємств до питань покращання якості кадрового потенціалу підприємства, що певною мірою пояснюється відсутністю взаємодії між бізнесом та вищими навчальними закладами країни в питаннях підготовки потрібних кадрів. Це, на нашу думку, обумовлено пасивною роллю самих учасників трудового процесу. Останнє пояснюється слабкістю державного нагляду за дотриманням трудового законодавства, аморфністю профспілок і трудових колективів. Наслідком цього стає те, що за показниками 7 розділу звіту «Про конкурентоспроможність» за 2017-2018 рр. під назвою «Ефективність ринку праці» Україна посіла лише 86 місце. Зокрема, за такими показниками, як «Гнучкість визначення заробітної плати», «Ставка (орієнтація) на якісне професійне управління» Україна зайняла 126 та 123 місця відповідно серед

137 країн [11]. Щодо показників «Здатність країни зберігати талант», «Здатність країни залучати талант» – 129 та 106 місця відповідно, що підтверджує вищенаведені дані, що на вітчизняних підприємствах персоналу більше вибуває, ніж приймається.

Дана ситуація є неприйнятною, оскільки витрати держави на вищу освіту стають марними, тобто наша держава готує кадри, які потім продуктивно використовують отримані знання за кордоном. Іншим поясненням ситуації, яка склалася на вітчизняному ринку праці, може слугувати те, що ці кадри не відповідають наявному попиту на вітчизняному ринку праці або відсутні умови, які здатні зацікавити ці «таланти» застосовувати свої знання та компетентності у своїй країні. У наслідку країни, які залучають наших кваліфікованих робітників, мають можливість брати більш активну участь у міжнародній передачі знань, трансфері технологій та навичок, тим самим підвищуючи кваліфікацію місцевих кадрів.

У той же час доречно зазначити, що існують галузі, для яких розвиток кадрового потенціалу та зростання продуктивності праці є надзвичайно важливими. Олійно-жирова промисловість – це сучасна, динамічна, найбільш ефективна, провідна експортоорієнтована галузь економіки України. За роки незалежності в цьому секторі збудовано шістьдесят нових підприємств, а також реконструйовано і модернізовано багато підприємств. Загальний обсяг інвестицій у галузь перевищує 3 млрд. дол. США. Потужності з переробки олійних зросли з 2,5 млн. т на рік у 1998 р. до 19,5 млн. т у сезон 2015/2016 МР майже у 8 разів, з них 14,3 млн. т на олієекстракційних заводах і 5,2 млн. т на пресових. Розвивається також припортова інфраструктура: у 6 портах збудовано 16 терміналів, через які експортується морем до 90 % олій [13].

Якщо аналізувати динаміку показників підприємств олійно-жирового сектора, то можна побачити, що витрати на оплату праці в розрахунку на 1 працівника підприємства досить різняться. Найбільше значення спостерігається на ПрАТ «АДМ Іллічівськ», хоча воно є найменшим за розміром, якщо розраховувати виходячи з чисельності персоналу. Щодо ПАТ

«Вінницький олійно-жировий комбінат», то за розміром підприємство є найбільшим (якщо виходити з чисельності персоналу), однак рівень витрат на оплату праці в розрахунку на 1 працівника підприємства є найменшим і складає 50,55 тис. грн./особу на рік. Щодо частки витрат на оплату праці в загальній структурі витрат, то на ПАТ «Вінницький олійно-жировий комбінат» він зменшився з 13,91 % у 2014 р. до 1,76 % у 2016 р., що можливо пояснити більш активним упровадженням досягнень НТП та оновленням основних засобів порівняно з ПрАТ «АДМ Іллічівськ» та ПрАТ «Агрофірма «Колос». У той час як на ПрАТ «АДМ Іллічівськ» та ПрАТ «Агрофірма «Колос» розвиток кадрового потенціалу відбувається за рахунок збільшення витрат на оплату праці (табл.1).

Таблиця 1

Динаміка показників підприємств олійно-жирового сектору, 2014-2016 рр.

(складено автором за даними [14])

Показники	ПрАТ «АДМ Іллічівськ»			ПрАТ «Агрофірма «Колос»			ПАТ «Вінницький олійно-жировий комбінат»		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
Чистий дохід від реалізації, млн. грн.	121,3	271,4	1067,1	91,7	104,3	155,2	285,4	1764,9	3478,0
Чисельність, осіб	172	160	154	248	242	246	833	833	891
Продуктивність праці, тис.грн./ос.	705,5	1696,6	6929,1	369,8	431,2	631,1	342,6	2118,8	3903,5
Витрати на оплату праці, тис.грн.	19232	27188	31185	15392	22258	26165	30182	45044	53985
Витрати на оплату праці на 1 особу, тис.грн./ос.	111,8	169,9	202,5	62,1	92,0	106,4	32,9	36,2	50,6
Частка витрат на оплату праці, %	20,1	22,4	12,9	14,4	13,5	17,4	13,9	3,1	1,8

Задля розкриття потенціалу кожного працівника необхідно впровадити нові мотиваційні механізми організації трудової діяльності персоналу і менеджменту компанії, які спрямовані на усунення всіх недоліків в організації роботи персоналу. Комплекс економічних стимулів та засобів соціального і морально-психологічного характеру, які враховують особисті характеристики та вплив внутрішнього та зовнішнього середовища, є спонукальними мотивами до праці та підсилюють її результативність.

Висновки. Недооціненість і недовикористання кадрового потенціалу підприємства, відсутність умов для розвитку самостійності, зовнішньої та внутрішньої мотивації призводить до зменшення віддачі від вкладених у підприємство інвестицій, зниження продуктивності праці, зменшення віддачі від капіталу, збільшення трудових витрат підприємств. Тому знання, досвід, майстерність, творче мислення трудових ресурсів стають головними резервами підвищення продуктивності праці, покращання показників діяльності олійно-жирових підприємств, а це вимагає від керівництва підприємствами більш прискіпливої уваги до підтримки та розвитку власного кадрового потенціалу.

Література

- 1.Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: навч. посіб.– Київ: Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.
- 2.Балабанова Л.Б. Управління персоналом: навч. посіб. – К.: Професіонал, 2006. – 512 с.
- 3.Безсмертна В. В. Стратегічне управління кадровим потенціалом підприємства // Економіка и управление. №3. – 2007. – С. 48–53.
- 4.Головко А.С. Теоретико-методичний зміст категорій «трудоий потенціал», «кадровий потенціал» та «трудоі ресурси». // Вісник Хмельницького національного університету: наук. журнал. – Сер.: Економічні науки. – Хмельницький: вид-во ХНУ. – 2010. – № 3. – С. 120-128.

5.Українців стає все менше. Що нас чекає: мігранти чи забуття [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://espresso.tv/article/2018/01/26/ukrayinciv_staye_vse_menshe_s_cho_nas_chekaye_migranty_chy_zabuttya.

6.Міжнародна організація з міграції (МОМ). Представництво в Україні. – 2016. – [Електронний ресурс]. Режим доступу до ресурсу: http://iom.org.ua/sites/default/files/ff_ukr_21_10_press.pdf.

7.Геєць В.М. Економіка України: ключові проблеми і перспективи / В.М. Геєць // Економіка і прогнозування. – 2016. – № 1. – С. 7–22.

8.Проблеми і перспективи інноваційного розвитку економіки в контексті інтеграції України в Європейський науково-інноваційний простір : матеріали XXII Міжнародної науково-практичної конференції, Одеса, 11–13 вересня 2017 р. – Київ: «Видавництво «Фенікс», 2017. – 339 с.

9.Геєць В.М., Семиноженко В.П. Інноваційні перспективи України – Харків: Константа, 2006. – 272 с.

10.Мельник Л. Ю. Місце і роль аграрної освіти в становленні економіки знань // Економічний аналіз : зб. наук. праць. – Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету “Економічна думка”, 2016. – Том 23. – № 1. – С. 60-67.

11.The Global Competitiveness Report 2014-2015. – [Electronicresource]. – Access mode:www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2017-18.pdf

12.Стратегічні виклики XXI століття суспільству та економіці України. / За ред. В.М. Гейця, В.П. Семиноженка, Б.Є. Кваснюка. — К.: Фенікс, 2007.

13.Антонюк П.О., Лисюк В.М. Оцінка ринку олійних культур та продуктів їх переробки в Україні // Економічні інновації. – Вип. 66. – 2018.– С.44-52.

14.Система розкриття інформації на фондовому ринку України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://smida.gov.ua>.

15.Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

1.Krasnokut's'ka N.S. Potentsial pidpryyemstva: formuvannya ta otsinka: navch. posib.– Kyiv: Tsentр navchal'noyi literatury, 2005. – 352 s.

2.Balabanova L.B. Upravlinnya personalom: navch. posib. – K.: Profesional, 2006. – 512 s.

3.Bezsmertna V. V. Stratehichne upravlinnya kadrovym potentsialom pidpryyemstva // Ekonomyka y upravlenye. #3. – 2007. – S. 48–53.

4.Holovko A.S. Teoretyko-metodychnyy zmist katehoriy «trudovyy potentsial», «kadrovyy potentsial» ta «trudovi resursy». // Visnyk Khmel'nyts'koho natsional'noho universytetu: nauk. zhurnal. – Ser.: Ekonomichni nauky. – Khmel'nyts'ky: vyd-vo KhNU. – 2010. – # 3. – S. 120-128.

5.Ukrayintsiv staye vse menshe. Shcho nas chekaye: mihranty chy zabuttya [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: https://espresso.tv/article/2018/01/26/ukrayinciv_staye_vse_menshe_s_cho_nas_chekaye_migranty_chy_zabuttya.

6.Mizhnarodna orhanizatsiya z mihratsiyi (MOM). Predstavnytstvo v Ukraini. – 2016. – [Elektronnyy resurs]. Rezhym dostupu do resursu: http://iom.org.ua/sites/default/files/ff_ukr_21_10_press.pdf.

7.Heyets' V.M. Ekonomika Ukrainy: klyuchovi problemy i perspektyvy / V.M. Heyets' // Ekonomika i prohnouzuvannya. – 2016. – # 1. – S. 7–22.

8.Problemy i perspektyvy innovatsiynoho rozvytku ekonomiky v konteksti intehratsiyi Ukrainy v Yevropeys'kyy naukovu-innovatsiynyy prostir : materialy XKhII Mizhnarodnoyi naukovu-praktychnoyi konferentsiyi, Odesa, 11–13 veresnya 2017 r. – Kyiv: «Vydavnytstvo «Feniks», 2017. – 339 s.

9.Heyets' V.M., Semynozhenko V.P. Innovatsiyni perspektyvy Ukrainy – Kharkiv: Konstanta, 2006. – 272 s.

10.Mel'nyk L. Yu. Mistse i rol' ahrarynoyi osvity v stanovlenni ekonomiky znan' // Ekonomichnyy analiz : zb. nauk.

prats'. – Ternopil': Vydavnycho-polihrafichnyy tseentr Ternopil's'koho natsional'noho ekonomichnoho universytetu “Ekonomichna dumka”, 2016. – Tom 23. – # 1. – S. 60-67.

11.The Global Competitiveness Report 2014-2015. – [Electronicresource]. – Access mode:www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2017-18.pdf

12.Stratehichni vyklyky XXI stolittya suspil'stvu ta ekonomitsi Ukrayiny. / Za red. V.M. Heytsya, V.P. Semynozhenka, B.Ye. Kvasnyuka. — K.: Feniks, 2007.

13.Antonyuk P.O., Lysyuk V.M. Otsinka rynku oliynykh kul'tur ta produktiv yikh pererobky v ukrayini // Ekonomichni innovatsiyi. – Vyp. 66. – 2018.– S.44-52.

14.Systema rozkryttya informatsiyi na fondovomu rynku Ukrayiny [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://smida.gov.ua>.

15.Ofitsiyyny sayt Derzhavnogo komitetu statystyky Ukrayiny [Elektronnyy resurs]. – Rezhym dostupu: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

28.12.2018

УДК 657.631

JEL Classification: C520; R490

Береза Іван, Міщенко Максим

**МОДЕЛЬ РОЗРАХУНКУ ВЕЛИЧИНИ ПЛАТИ ЗА ДОСТУП
ДО ОБ'ЄКТІВ МІСЬКОЇ ПАСАЖИРСЬКОЇ
ІНФРАСТРУКТУРИ З УРАХУВАННЯМ УЧАСТІ
ПІДПРИЄМСТВ ТРАНСПОРТНОГО БУДІВНИЦТВА У
ПРОЦЕСАХ ЇЇ РОЗВИТКУ**

Обґрунтована необхідність вдосконалення методології тарифоутворення для пасажирського міського транспорту, з урахуванням заходів з розвитку транспортної інфраструктури та