

конкурента.

– за категоріями товару. Тут товар або компанія позиціонується як лідер якоїсь певної товарної категорії.

– за співвідношенням ціна – якість. У даному випадку товар позиціонується як найбільш вигідний для придбання [1; 3].

Отже, задля поліпшення позиціонування брендів варто підтримувати їхню популярність, позиціонування, стабільність, креативність та цінність. Це дасть змогу закласти лояльні відносини до бренду, підвищити рівень обізнаності населення про компанію-виробника та його якісні сторони, закріпити в уяві споживачів важливі та позитивні сторони компанії та посилити конкурентоздатність на ринку продуктів та послуг.

Використані джерела

1. Прохоровська С.А. Формування внутрішнього бренду роботодавця / *Сектори економіки в процесі реалізації державної регіональної політики*: зб. тез доповідей учасників Міжнар. наук.-практ. конференції Ч. 1 .Т.: ТНЕУ, 2017. 343 с. (с. 287-290)
2. Прохоровська С.А. Формування іміджу організації / *Актуальні проблеми менеджменту в умовах інноваційного розвитку економіки* : зб. тез доповідей учасників Всеукраїнської науково-практичної конференції з міжнародною участю (17 квітня 2020р.). Т.: ТНЕУ , 2020.
3. Цимбалюк С.О. Управління брендом роботодавця: навч.посіб. К.: КНЕУ, 2016. 256 с.

Мороз Мирослав

(науковий керівник: к. е. н., професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Качан Є.П.)

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ НАСЕЛЕННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

З урахування війни на Донбасі, анексією Криму і Донбасу Російською Федерацією, економічною кризою, а також масовою міграцією молоді та людей середнього віку в країни Західної Європи та США, за останнє десятиліття чисельність населення країни значно скоротилось. Дані проблеми привели до скорочення

трудового потенціалу людських ресурсів та можливості розвитку економіки в цілому.

Сьогодні, коли в Україні немає навіть простого відтворення населення, відтворення трудового потенціалу є процесом адекватним. Звужений тип відтворення населення характеризується перевищенням показників смертності над показниками народжуваності. В такій ситуації відбувається природне скорочення населення, тобто в країні має місце демографічна криза, результатом якої є депопуляція населення. Звужений тип відтворення населення в Україні істотно впливає на відтворенні трудового потенціалу. Суть останнього полягає і тому, що в працездатний вік вступає набагато менше осіб, ніж тих що досягли пенсійного віку і звільняють робочі місця.

На нашу думку, вагомим чинником, який впливає на обсяги економічно активного населення, яке є основою трудового потенціалу, є чисельність інвалідів та пенсіонерів у працездатному віці, які отримують пенсії на пільгових умовах. Якщо згадані категорії населення у працездатному віці не зайняті у суспільному виробництві, їх не включають у трудовий потенціал. Варто зазначити, що в останні роки чисельність інвалідів зросла за рахунок осіб, що отримали поранення в результаті російської агресії. Ріст інвалідності зумовлюють наслідки автотранспортних пригод, нещасні випадки на виробництві, недотримання правил пожежної безпеки, трагедії під час відпочинку на ріках і озерах. Істотно впливає на зменшення трудового потенціалу суспільства смертність осіб в працездатному віці від серцево-судинних та онкологічних захворювань, СНІДу. Ефективна боротьба з, так званими, соціальними хворобами і особливо на мезо і мікро рівнях сприятиме запобіганню скорочення трудового потенціалу і росту дефіциту робочої сили.

Важливим чинником формування обсягів економічно активного населення є встановлені законодавством України вікові параметри виходу на пенсію, зокрема жінок, а також окремих категорій

населення при наявності встановленого трудового стажу. Пільгові умови виходу на пенсію осіб, в основному воєнних службовців, які не досягли 60 років істотно впливають на зменшення чисельності економічно активного населення, тобто трудового потенціалу.

Подолання демографічної кризи в Україні залежатиме від підвищення рівня народжуваності і зниження рівня смертності. Практика доказує, що підвищення рівня народжуваності в короткі терміни можна досягти в першу чергу шляхом фінансової підтримки молодих сімей. Разом з тим необхідно враховувати, що ріст народжуваності зумовлює зниження чисельності зайнятих жінок, які перебуватимуть в декретних відпустках. Оскільки в структурі зайнятих в окремих галузях домінують жінки, в таких галузях як освіта, охорона здоров'я, сфера послуг можуть виникнути певні труднощі у формуванні штатної чисельності працівників. Розвиток трудового потенціалу в останні роки характеризується від'ємною динамікою його кількісних параметрів, що супроводжується погіршенням якісних характеристик.

Негативні процеси, які спостерігаються на національному ринку праці можна вважати об'єктивними причинами масової еміграції працездатного населення в пошуках нормально оплачуваних робочих місць. В результаті сучасних еміграційних процесів Україна втрачає власний трудовий потенціал. В структурі емігрантів переважають особи активного працездатного віку з середньою і вищою освітою, науковці, робітники з високим рівнем кваліфікації. Тому вже сьогодні, окремі галузі національної економіки і сфера послуг мають певні труднощі у формуванні персоналу. На ринку праці України існує дефіцит робітничих кадрів, що гальмує розвиток галузей матеріального виробництва. Брак фахівців і кваліфікованих робітників може в найближчій перспективі гальмувати приплив іноземних інвестицій, оскільки інвестори аналізують ринок праці в Україні в цілому і в окремих регіонах майбутнього інвестування капіталу.

Оцінюючи динаміку і тенденцію розвитку трудового потенціалу

варто враховувати такий факт, що аграрний сектор економіки вже перестає бути донором дешевої робочої сили, оскільки трудові ресурси з села перебувають на межі вичерпання. Масштабна механізація виробничих процесів у рослинництві, зниження потреб у робочій силі тваринництва, яке фактично в Україні перебуває в стані занепаду.

Важливим чинником розвитку трудового потенціалу України є міграція осіб молодого віку, які прагнуть здобути освіту в престижних ВНЗ Європи і Америки. Міграція молоді погіршує статеву-вікову структуру трудового потенціалу, його кількісні параметри і якісні характеристики. Правда, молодь, яка навчається за кордоном може розглядатися як джерело поповнення ринку праці висококваліфікованими випускниками зарубіжних вузів. Однак, поповнення кадрового потенціалу України може відбуватися при умові забезпечення їх належними робочими місцями і відповідною оплатою праці.

Никитюк Юлія

(науковий керівник: к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу ЗУНУ Пушкар З.М.)

ФОРМУВАННЯ СТРАТЕГІЇ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

В сучасних умовах господарювання зростання динамічності та невизначеності зовнішнього оточення обумовлює проблему своєчасної адаптації підприємства до умов, які змінюються, що й передбачає успішне функціонування підприємства на ринку. Для вирішення даної проблеми використовується концепція стратегічного управління, основною ланкою якого є стратегічне планування, а його результатом – розроблена стратегія розвитку.

При формуванні стратегії розвитку підприємства перш за все, необхідно вирішити ряд певних завдань, від яких залежатиме обраний тип стратегії для ефективного управління розвитком