

Таким чином, ВВП на душу населення у 2017 році зріс на % проти 1990 року, проте зменшився в рази у 2017 році проти 2013 року. Тобто, затяжні кризи негативно позначаються на стратегічному розвитку підприємств.

2. ВВП на душу населення [Електронний ресурс]. – режим доступу: <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD>.

3. Мушнікова С.А. Фінансовий механізм розвитку підприємств в кризових умовах функціонування /С. А. Мушнікова // Вісник економіки, транспорту і промисловості. – 2015. – № 52. – С. 61–67.

Список використаних джерел:

1 Стратегії та технології інноваційного розвитку корпорацій : монографія / за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. О. М. Полінкевич. – Луцьк : Вежа-Друк, 2018. – 416 с.

Полюк М., здобувач
Львівський торговельно-
економічний університет, м. Львів,
Україна

АНАЛІЗ РИНКУ ПРАЦІ В ІВАНО-ФРАНКІВСЬКІЙ ОБЛАСТІ

Ринок праці в Україні, як і в Івано-Франківській області характеризується нестабільністю та невизначеністю. Сьогодні складно спланувати тенденції розвитку ринку праці на кілька років вперед. Проте для забезпечення стабільного розвитку сільськогосподарської галузі та підприємств у ній, важливим є вивчення та прогнозування ринку праці.

Для деталізації аналізу ринку праці на Івано-Франківщині на рис. 1. показано співвідношення попиту і пропозиції робочої сили.

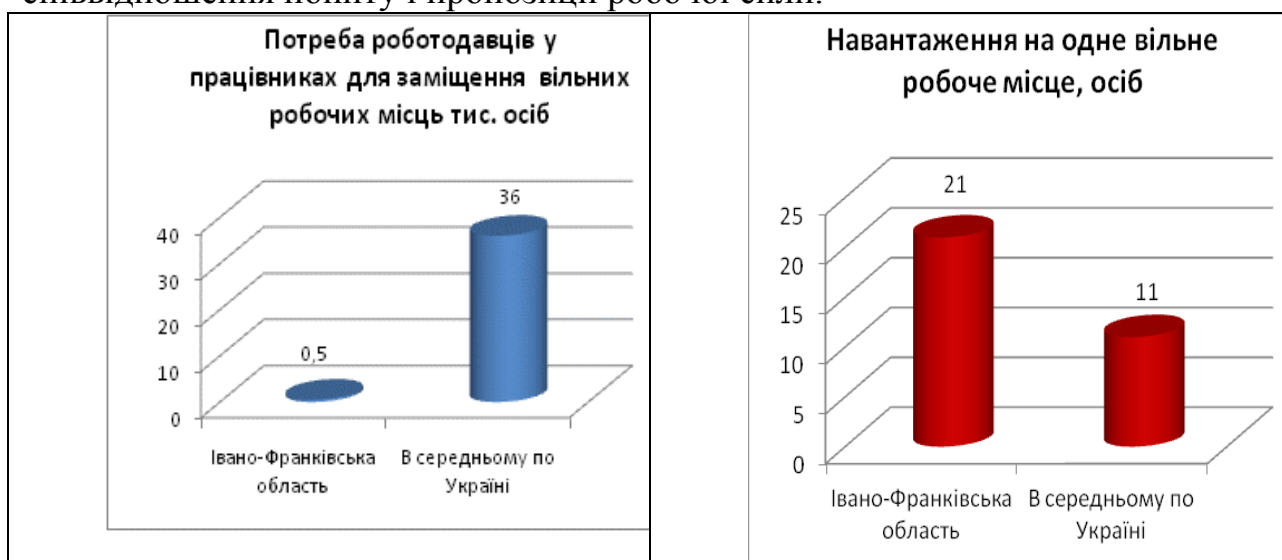


Рис. 1. Попит і пропозиція на ринку робочої сили в Івано-Франківській області та в Україні у 2016 р.

*Джерело: розраховано на основі [1, 2]

На рис. 1 зображено тенденції змін на ринку праці в Івано-Франківській області у порівнянні з середнім рівнем в Україні. Очевидною є наявність проблем з можливістю працевлаштування в досліджуваному регіоні. Так, у 2016 р. навантаження на 1 вакантне робоче місце в Івано-Франківській області становило 21 особа, що майже вдвічі більше ніж в середньому по Україні. Це свідчить про високий рівень конкуренції між потенційними працівниками, тобто високий рівень пропозиції робочої сили.

Потреба роботодавців у працівниках для заміщення вакантних робочих місць в Івано-Франківській області становила 527 осіб у 2016 р. Для порівняння в середньому по Україні цей показник становив 36000 осіб, що в 7 разів перевищує рівень у досліджуваному регіоні. Це підтверджує складність існуючої ситуації на ринку праці Івано-Франківщини, оскільки свідчить про низький рівень попиту на робочу силу, тобто незначні можливості потенційного працевлаштування.

Із загальної кількості затребуваних працівників у Івано-Франківській у 2016 р. – 527 осіб лише 10 осіб або 2 % припадало на сільське господарство (рис. 2).

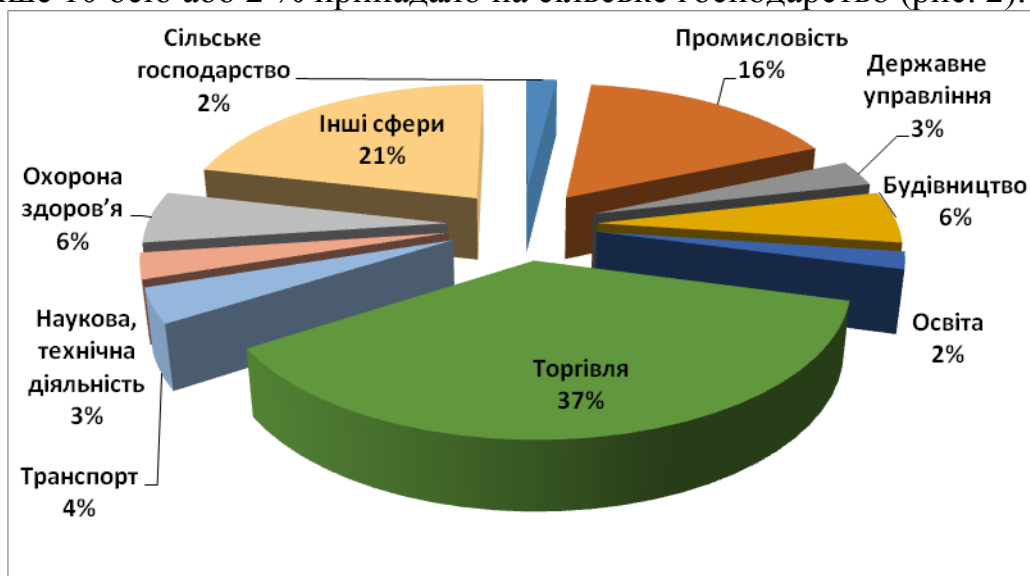


Рис. 2. Потреба у робочій силі в Івано-Франківській області у розрізі сфер діяльності у 2016 р.

*Джерело: розраховано на основі [1, 2]

З рис. 2 видно, що у 2016 р. в Івано-Франківській області найбільша кількість вільних робочих місць була у торгівлі та промисловості (майже 50 % від усієї потреби). На сільське господарство припадає лише 2 % загальної потреби працівників. Цілком очевидно, що основні вакансії для потенційних працівників виникають у містах, а в сільських населених пунктах через недорозвиненість бізнесу відсутній попит на робочу силу. Це свідчить про актуальність розвитку сільського господарства у середніх та великих агроформуваннях, оскільки це сприятиме вирішенню не лише продовольчих проблем, але й соціально-економічних.

Таким чином можна зробити висновок, що високий рівень пропозиції робочої сили й незначний попит на ринку праці полегшують для менеджерів з персоналу роботу, оскільки перевищення пропозиції робочої сили над попитом на неї, дає

можливість управлінцям вибирати кращих працівників. Проте на практиці у таких умовах менеджери з персоналу часто роблять типову помилку, яка полягає у недооцінці важливості процесів оцінки та мотивації персоналу на підприємствах. Оскільки на перший погляд менеджери вважають, що маючи великий вибір працівників, можна застосовувати найпростіші методи оцінки та мотивації працівників або навіть зовсім відмовитись від них. Але насправді ефективна робота менеджера має на меті забезпечення низького рівня плинності кадрів та високого рівня продуктивності праці, що вимагає застосування раціональних методик оцінки та мотивації персоналу навіть в умовах високої пропозиції робочої сили.

Список використаних джерел:

2. Регіони України 2016 в 2-х томах: Статистичний зб. – К.: Державний комітет статистики України, 2017. – Т. 2. – 822 с.
3. Регіони України 2016 в 2-х томах: Статистичний зб. – К.: Державний комітет статистики України, 2017. – Т. 1. – 346 с.

Сова О., к.е.н., доцент кафедри
національної економіки та фінансів,
Університет економіки та права «КРОК»,
м. Київ, Україна

СУТНІСТЬ ЕКСПЕРТНОЇ ДІАГНОСТИКИ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА

Експертна діагностика – це процедура отримання інформації про стан об’єкту дослідження та його оцінювання фахівцями-експертами з метою подальшого прийняття рішень. Експертна діагностика фінансово-господарського стану підприємства викликана необхідністю постійного контролю менеджменту підприємства за співвідношенням доходів і витрат, а також внутрішніх і зовнішніх факторів впливу на зазначені показники. Головною метою аналізу фінансово-господарського стану підприємства є підготовка інформації для прийняття ефективних рішень на всіх рівнях управління підприємством [2, с. 97].

Фінансовий стан – найважливіша характеристика економічної діяльності підприємства, оскільки визначає конкурентоспроможність підприємства, його потенціал у діловому співробітництві, оцінює ступінь гарантованості економічних інтересів самого підприємства та його партнерів. Діагностика фінансового стану підприємства є необхідною умовою для нормального функціонування або для розробки планів і прогнозів фінансового оздоровлення підприємств.

Експертні методи застосовують для діагностики стану підприємства у випадках, коли явища або процеси, які розглядаються, не можуть бути оцінені кількісно. Загальною рисою цих методів є те, що основою діагностики є аналіз думок експертів, що залучаються підприємством з урахуванням їх досвіду та