

**ESSA**

Eurasian Social Sciences Association



**Eurasian Academic  
Research Journal**

**MULTILINGUAL SCIENCE JOURNAL**

2017. № 12 (18)

Yerevan 2017

**EDITORIAL BOARD**

**Editor-in-Chief**

***Stefanchuk Mykola***

PhD (Law), Associate Professor, Honored Lawyer of Ukraine. Taras Shevchenko National University of Kyiv

**Executive editor**

***Harutyunyan Robert***

President of Eurasian Social Science Association

**Deputy Editors**

***Dovhan Valerii***

Doctor of Science (Public Administration), Associate Professor.  
Ukrainian Doctors Assembly of Public Administration

***Kalaur Ivan***

Doctor of Science (Law), Associate Professor. Ternopil National Economic University

***Kulynych Roman***

Doctor of Science (Economics), Professor. Khmelnytsky University of Management & Law

**Editors**

***Etel Leonard***

Doctor Habilitatus (Law), Professor.  
University of Bialostok

***Havryliuk Ruslana***

Doctor of Science (Law), Associate Professor.  
Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University

***Hryniak Andrii***

Doctor of Science (Law), Professor.  
Research Institute of Private Law  
and Entrepreneurship.  
National Academy of Law Sciences of Ukraine

***Kostytskiy Vasyil***

Doctor of Science (Law), Professor,  
Academician of National Academy of Legal Science,  
Honored Lawyer of Ukraine.  
Ukrainian Lawyers Association

***Kulynych Omelian***

Doctor of Science (Economics), Professor.  
Khmelnytsky University of Management & Law

***Muzyka Anatolii***

Doctor of Science (Law), Professor,  
Corresponding Academician of National Academy  
of Legal Science

***Muzyka-Stefanchuk Oksana***

Doctor of Science (Law), Professor.  
Taras Shevchenko National University of Kyiv

***Patsurkiivskiy Petro***

Doctor of Science (Law), Professor,  
Honored Lawyer of Ukraine.  
Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University

***Ruskowski Eugeniusz***

Doctor Habilitatus (Law), Professor.  
University of Bialostok

***Stefanchuk Ruslan***

Doctor of Science (Law), Professor.  
Corresponding Academician of National Academy  
of Legal Science

***Sviatotskiy Oleksandr***

Doctor of Science (Law), Professor,  
Academician of National Academy of Legal Science,  
Honored Lawyer of Ukraine

***Voloslyn Yurii***

Doctor of Science (Law), Professor,  
Honored Lawyer of Ukraine.  
Institute of Legislation of the Verkhovna Rada of Ukraine

***Babii Iryna***

PhD (Economics), Associate Professor.  
Khmelnytsky National University

***Butenko Andrii***

PhD (History), Associate Professor.  
European University

***Harutyunyan Lusine***

MIP (Law, Intellectual Property).  
Eurasian Social Science Association

***Kojoyan Hripsime***

PhD (Law), Associate Professor.  
Russian-Armenian University

***Khomenko Mykhailo***

PhD (Law).  
Association of Civil Lawyers of Ukraine

***Kresin Oleksii***

PhD (Law), Associate Professor.  
V. M. Koretskyi Institute of State and Law,  
National Academy of Sciences of Ukraine

***Levkislyi Bobdan***

PhD (Law), Senior Researcher.  
Research Institute of Private Law  
and Entrepreneurship,  
National Academy of Law Sciences of Ukraine

***Rozhko Oleksandr***

PhD (Economics), Associate Professor.  
Institute of Postgraduate & Continuing Education  
Taras Shevchenko National University of Kiev

***Sargyan David***

PhD (Law).  
European Regional Educational Academy

***Stepanyan Ani***

PhD (Law).  
Eurasian Social Science Association

***Vyhovskiy Dmytro***

PhD (Law), Associate Professor.  
Khmelnytsky University of Management & Law

CONTENTS

Kuchuk A. M. Legal Awareness v. Sense of Justice (General and Theoretical Discourse)	8
Zavgorodniy V. A. The Precedent as a Sign of the Legal Practice of the European Court of Human Rights	14
Blazhivska N. Ye. Piercing the Corporate Veil under ECtHR Jurisprudence	21
Svyatotskaya V. O. Standards of the Organization and Professional Activities of the Bar in the Italian Republic	29
Babiy I. V. Factors that Influence the Increase of the Enterprises Export-Import Activity Level under the Conditions of WTO Membership	43
Klymchuk A. O. The Professional Development of Personnel at Machine-Building Enterprises	48
Sevruk I. M. Peculiarities of Intermediation in Export Activity of the Enterprise	55
Dmytrenko A. V., Lebedyk G. V. Excise Tax Collection Features in Ukraine and Taxation Practice	61
Kovalenko A. A. Problems of Relationship and Implementation of the Protective and Security Function of Financial Rights	67
Mykhailova I. Yu. Accumulation System of General Public Pension Insurance: Perspectives of Implementation in Modern Conditions	72
Borsuk N. Ya. Problems of Protection of Common Property in Ukraine	80
Tsopina N. L. Experience of Selected Countries in Regulating Property Relations under a Contract for Life-Long Maintenance (Care)	86
Romaniuk V. A. Trends in the Legal Regulation of Limitation Periods in the EU Contract Law	93
Levkivskyi B. K. Perspectives for Improving Ukraine's Family Legislation on the Protection of the Rights of the Child	99
Levkivska S. A. The Parental Preference Right to Raise Children and its Implementation after the Dissolution of Marriage	105
Shcherbak S. V. Principles of Executive Process in Ukraine: the Modern State, the Genesis and Prospects of Development	110

Luseciuk A. Interaction of an Investigator with the Intelligence Units in the Course of Crime Proof in the Area of Illicit Excise Goods Turnover	117
Velychko L. Yu. Scope of Labour Law on the Legal Regulation of the Labor of Sentenced to Imprisonment in Ukraine	124
Artiukhova V. V. Subjective Formal Components of Hooliganism	128
Oliynyk D. O. Regional Features of Extension of Corruption Crime on Customers of the State Physical Service of Ukraine	138
Terehov V. Yu. Legal Framework for Support and Assistance of Policing During Provide Municipal Security	146
Strukova K. O. Theoretical Aspects of the Organization of the Interaction of the Providers of Granting Legal Aid with Public and Non-Governmental Institutions	153
Duka V. V. Requirements for the Written Application of Citizens when they Crossing the State Border of Ukraine	160
Magas H. A. Signs of Public Government in the Field of Protection of the State Border in the Modern Stage	168
Borovyk L. V. Socio-Psychological Features of the Professional Activity of the Border Guard Officer	175
Trehubenko H. P. Use of Innovative Technologies in Process of Increase Professional Competence Level of Public Workers	183
Mostova K. Foreign Experience in Organizing the Implementation of Border (Immigration) Control at Checkpoints	189
Fedyk A. O. Scientific Approaches to the Understanding of the Essence of Staffing of Personnel of Operative-Search Units of the State Border Guard Service of Ukraine	203
Vakulenko O. L., Frolov M. O. The Notion of «Moral Harm» as an Interdisciplinary Category: the Ways of Solving the Problem of Reimbursement	211

---

CONTENTS

Кучук А. М. Правосвідомість в. відчуття справедливості (загальнотеоретичний дискурс)	8
Завгородній В. А. Прецедентність як ознака практики Європейського Суду з прав людини	14
Блажівська Н. Є. Зняття корпоративної вуалі в практиці ЄСПА	21
Святоцька В. О. Стандарти організації та професійної діяльності адвокатури в Італійській Республіці	29
Бабій І. В. Чинники підвищення рівня експортно-імпоротної активності підприємств в умовах членства в СОТ	43
Климчук А. О. Оцінка професійного розвитку персоналу машинобудівних підприємств	48
Севрук І. М. Особливості посередницьких операцій при здійсненні експортно-збутової діяльності підприємства	55
Дмитренко А. В., Лебедин Г. В. Особливості справляння акцизного податку в Україні та практика оподаткування	61
Коваленко А. А. Проблеми співвідношення та реалізації охоронної та захисної функцій фінансового права	67
Михайлова І. Ю. Накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування: перспективи запровадження в умовах сьогодення	72
Борсук Н. Я. Проблеми охорони комунальної власності в Україні	80
Цоціна Н. А. Досвід окремих країн у регулюванні майнових відносин за договором довічного утримання (догляду)	86
Романюк В. А. Тенденції правового регулювання позовної давності в договірному праві ЄС	93
Левківський Б. К. Перспективи удосконалення сімейного законодавства України щодо захисту прав дитини	99
Левковская С. А. Преимущественное право родителей на воспитание детей и его осуществление после расторжения брака	105

---

Шербак С. В. Принципи виконавчого процесу України: сучасний стан, генеза та перспективи розвитку	110
Luseiuk A. Interaction of an Investigator with the Intelligence Units in the Course of Crime Proof in the Area of Illicit Excise Goods Turnover	117
Величко А. Ю. Сфера дії трудового права на правове регулювання праці засуджених до позбавлення волі в Україні	124
Артохова В. В. Суб'єктивна сторона хуліганства	128
Олійник Д. О. Регіональні особливості поширення корупційної злочинності на митницях Державної фіскальної служби України	138
Терехов В. Ю. Правові засади підтримки та допомоги поліції у забезпеченні муніципальної безпеки	146
Струкова К. О. Теоретичні аспекти організації взаємодії суб'єктів надання безоплатної правової допомоги з державними та недержавними інституціями	153
Дука В. В. Вимоги до письмової форми звернень громадян при перетині державного кордону України	160
Магась Г. А. Ознаки державного управління у сфері охорони державного кордону на сучасному етапі	168
Боровик А. В. Соціально-психологічні особливості професійної діяльності офіцера-прикордонника	175
Трегубенко Г. П. Використання інноваційних технологій у підвищенні рівня професійної компетентності державних службовців	183
Мостова К. Зарубіжний досвід організації здійснення прикордонного (імміграційного) контролю в пунктах пропуску	189
Федик А. О. Наукові підходи до розуміння сутності кадрового забезпечення особового складу оперативно-розшукових підрозділів Державної прикордонної служби України	203
Вакуленко О. А., Фролов М. О. Поняття «моральна шкода» як міждисциплінарна категорія: шляхи вирішення проблеми відшкодування	211

---



УДК 658.3.007:331.108.43

**Климчук Альона Олегівна**

*Доцент кафедри менеджменту зовнішньоекономічної діяльності,  
готельно-ресторанної справи та туризму  
Вінницького національного аграрного університету,  
кандидат економічних наук*

## **ОЦІНКА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ МАШИНОБУДІВНИХ ПІДПРИЄМСТВ**

### **Klymchuk A. O. The Professional Development of Personnel at Machine-Building Enterprises**

**Abstract.** The author in the article investigates the qualitative indicators of personnel development as one of the important structural components of his motivation to a high-performance work in order to increase the efficiency of the machine-building enterprises. At the same time, the development of new occupations requires substantial material resources. Consequently, according to the results of the research on the main characteristics of the personnel of the machine-building enterprises of Khmelnytskyi and Vinnytsia regions, it can be argued that its qualitative indicators, which influence the motivation and stimulation of workers, are not sufficient, which requires the development of special measures and programs for their improvement.

**Key words:** *the quality of the personnel, professional training, work experience, motivation and incentives.*

У зв'язку із поглибленням процесів глобалізації та інтеграції, збільшенням частки технологій, до машинобудівних підприємств висуваються вимоги щодо підвищення якості трудової діяльності персоналу та його навичок, що вимагає інвестицій в підвищення кваліфікації і перекваліфікацію робітників, у модернізацію системи професійної підготовки, в розвиток системи навчання протягом життя. Через те, на якість реалізації виробничої діяльності будь-яким машинобудівним підприємством та загалом підвищення рівня вмотивованості персоналу неабияк впливає не лише його кількісне забезпечення, але і характеристика персоналу за якісним складом, до якого відносять стаж роботи, освіту та кваліфікацію.

Багато провідних вчених присвятили свої дослідження проблемам оцінки персоналу, базуючись на аналізі їх освітнього, професійно-кваліфікаційного

рівня та стажу роботи: Д. П. Богиня, О. А. Грішнова [1, с. 12], О. В. Крушельницька Г. В. Осовська, [2, с. 92], Л. С. Лісогор [3], Л. Л. Сушенцева [4]. Усі вони по-різному висловлюють свої думки з приводу формування напрямів мотивації та стимулювання персоналу, що ґрунтуються на підвищенні кваліфікації кадрів, їх освітнього рівня та професійного навчання. Крім того, особливої уваги на сьогодні потребує дослідження машинобудівної галузі, яка сьогодні знаходиться в складному положенні в зв'язку із затижною фінансово-економічною кризою в Україні, а також нестабільною політичною ситуацією та загостренням подій на сході України.

Зважаючи на те, що машинобудівна галузь України потребує реструктуризації, удосконалення та реновації, вітчизняні вчені на сьогодні працюють над розробленням пропозицій щодо запровадження шляхів покращення ситу-

ації шляхом формування ефективних механізмів регулювання різних аспектів діяльності машинобудівних підприємств. Саме тому автор у своїй статті ставить за мету дослідити якісні показники розвитку персоналу як одні із важливих структурних компонентів його мотивації до високопродуктивної праці з метою підвищення ефективності діяльності машинобудівних підприємств.

За даними офіційної статистики в Україні більш як за двадцять років кількість науковців зменшилася з 313 тис. осіб (станом на 1990 рік) до 63 тис. осіб (у 2016 році) [5]. Причиною динаміки щодо зменшення інтелектуального потенціалу трудових ресурсів може стати як міграція інтелектуальної еліти за кордон, так і низька престижність наукової роботи (в основному через низьку оплату праці). Хоча з іншого боку, за той самий період в Україні зросла кількість кандидатів та докторів наук, і наразі їхня загальна кількість перевищує кількість науковців на 15 %.

Якщо здійснювати аналіз освітнього рівня персоналу машинобудівних підприємств, то можна стверджувати, що частка працівників із вищою освітою постійно підвищується як на рівні держави, так і на регіону. Проте збільшення кількості працівників, котрі мають вищу освіту, досить сумнівно впливає на зміну якісного складу персоналу. Так, відповідно до проведеного моніторингового дослідження Інститутом соціології НАН України лише 54,7 % працівників, які взяли участь в опитуванні, працюють за спеціальністю (для 32 % — вища освіта та спеціальність не вплинули на їх роботу, а решта вагається з відповіддю) і лише для 30 % респондентів поточна робота відповідає їх освітньо-професійному рівню [6].

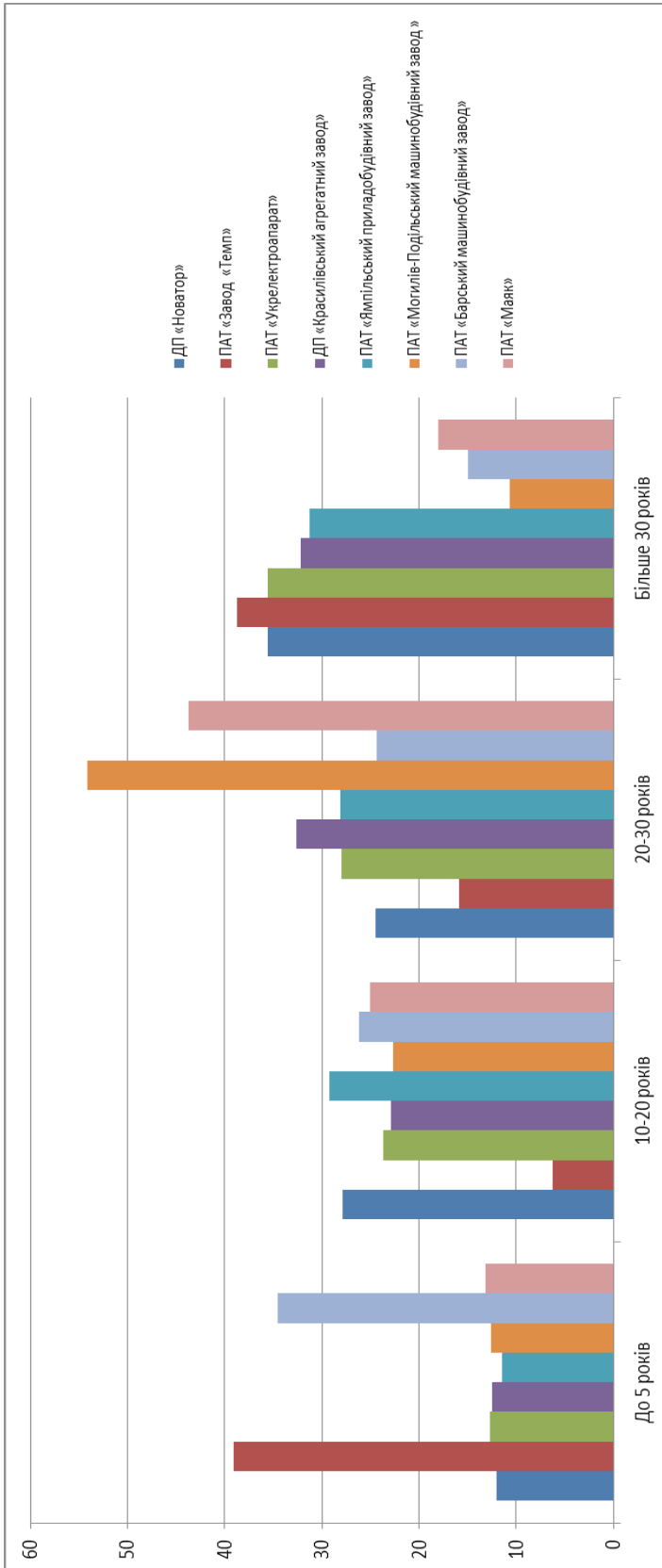
З метою аналізу якісних показників персоналу обрано підприємства, що відносяться до галузі машинобудування, знаходяться в різних районах Вінниччини та Хмельниччини (деякі розташо-

вані в місті), мають різну організаційну структуру та особливості виробництва: ДП «Новатор», ПАТ «Укрелектроапарат», ПАТ «Завод Темп», ПАТ «Могилів-Подільський машинобудівний завод», ПАТ «Ямпільський приладобудівний завод», ПАТ «Барський машинобудівний завод», ПАТ «Маяк» та ДП «Красилівський агрегатний завод». У зв'язку із цим, задля визначення рівня забезпеченості машинобудівних підприємств, обраних для аналізу, високоосвіченим персоналом, необхідним є проведення аналізу структури працівників відповідно до їх рівня освіти, підвищення кваліфікації, освоєння нових професій та стажу роботи. Найвищим показником освітнього рівня персоналу був на ПАТ «Маяк», середнє значення якого, за період, що досліджувався, становило 0,61, найнижчим значення цього коефіцієнта було на ПАТ «Ямпільський приладобудівний завод» — 0,29.

Серед підприємств, на яких працюють працівники із науковим ступенем доцільно виділити ДП «Новатор» — 1 особа та ПАТ «Маяк» — 2 особи. Зауважимо, що якість вищої освіти, яку отримав працівник, можна оцінити лише в процесі її практичного використання на виробництві.

Безумовно, рівень освіченості персоналу є достатньо важливим показником, проте не визначальним у контексті оцінки діяльності персоналу. Набуття виробничих навичок та досвіду роботи знаходиться у прямій залежності від стажу працівника. Відповідно до проведеного аналізу, частка персоналу на машинобудівних підприємствах зі стажем роботи біля 20–30 років є найбільшою на таких підприємствах як ПАТ «Могилів-Подільський машинобудівний завод», ПАТ «Барський машинобудівний завод» та ПАТ «Маяк» і складає в середньому за період, що досліджується 51,46 %, 26,57 %, 43,90 % відповідно (рис. 1.). Що стосується частки працівників більше 30 років, то найбільшою





**Рис. 1.** Структура персоналу машинобудівних підприємств Хмельницької та Вінницької областей за віком роботи у 2016 році, %  
\* розраховано та побудовано за матеріалами звітності підприємств

вона є на ДП «Новатор» — середнє значення складає 34,85 %; ПАТ «Завод «Темп» — 38,72 %; ПАТ «Укрелектроапарат» — 35,69 %; ПАТ «Ямпільський приладобудівний завод» — 31,53 %. Такий показник має позитивний вплив на ефективність виконання виробничої діяльності персоналу та підвищення його продуктивності. Досить значною є частка персоналу зі стажем роботи від 10 до 20 років (середнє значення на ДП «Новатор» — 27,60 %; на ПАТ «Завод «Темп» — 8,28 %; на ПАТ «Укрелектроапарат» — 23,37 %; на ПАТ «Ямпільський приладобудівний завод» — 28,80 %; на ПАТ «Могилів-Подільський машинобудівний завод» — 24,27 %; на ПАТ «Барський машинобудівний завод» — 26,27 %; на ПАТ «Маяк» — 23,82 %). Таким чином, найбільший стаж роботи мають працівники на ДП «Новатор» зі стажем роботи більше 30 років біля 35 %. Відповідно найменший стаж роботи мають працівники на ПАТ «Завод «Темп» та ПАТ «Барський машинобудівний завод» зі стажем роботи до 5 років в середньому 37,12 % та 31,24 % відповідно. Зменшення чисельності персоналу зі стажем роботи більше 25 років призводить до вивільнення значної частки висококваліфікованого персоналу, зниження підприємством виробничих потужностей та зменшення розміру заробітної плати. Отже, стаж роботи персоналу відноситься до однієї із важливих складових формування його мотивів та стимулів, що має суттєвий вплив на виконання виробничих функцій та підвищення продуктивності.

Важливим кроком у формуванні оцінки, мотивації та стимулювання персоналу, є підвищення кваліфікації персоналу, оскільки саме від рівня кваліфікації працівника залежить його здатність виконувати поставлені завдання та можливість реалізувати свої знання, вміння та навикки. Переважно в державному секторі економіки законодавство регламентує відповідність посади рівню

кваліфікації. Що стосується підприємств приватної форми власності, то тут не існує чіткої регламентації щодо відповідності рівня кваліфікації працівника займаній посаді, а всі норми носять рекомендаційний характер і встановлюються власниками підприємницьких структур. Не дивлячись на це, наявність сформованого державою єдиного кваліфікаційного стандарту дає змогу недержавному сектору економіки та машинобудівним підприємствам, зокрема, визначати посади, професії, ряди робітничого персоналу, встановити вимоги відповідно до їх рівня кваліфікації тощо. Через те, іноді ключову роль при виконанні норм технічної безпеки праці персоналу відіграє дотримання підприємствами ЄТКС (єдиних тарифно-кваліфікаційних стандартів) [7].

Необхідно зазначити, що у розроблені в Україні стандарти ще з 90-х років майже не вносились суттєві зміни та удосконалення, що може стверджувати про наявність достатньо негативних факторів, оскільки за минулі роки умови праці, технологічні та інші особливості виробництва зазнали кардинальних змін, підвищились вимоги до самої праці.

Отже, наступним етапом дослідження є оцінка рівня кваліфікації персоналу на підприємствах машинобудування. Причинами підтримання керівниками машинобудівних підприємств достатнього рівня кваліфікації своїх підлеглих є наявність змін в зовнішньому та внутрішньому середовищі, ускладнення процесів управління, освоєння нових сфер і видів діяльності.

За даними проведеного нами опитування на досліджуваних машинобудівних підприємствах Хмельницької та Вінницької областей 14 % із працівників, які підвищили кваліфікацію, основні мотиви для реалізації даного процесу пов'язують із потребою у пошуку нових знань, 26 % — у зв'язку із можливістю її виникнення в перспективі, 6 % — відчують потребу у підвищенні кваліфіка-

ції, 18 % — з метою отримання більш цікавої роботи, 36 % — для того, щоб обійняти більш високу посаду (рис. 2).

Не дивлячись на широкий спектр мотивів для підвищення кваліфікації, здебільшого у персоналу переважає зацікавленість у перспективах кар'єрного зростання та збільшенні заробітної плати.

Разом із тим, освоєння нових професій потребує суттєвих матеріальних ресурсів. Для машинобудівних підприємств великих та середніх масштабів в економічно розвинених країнах частка витрат на професійне навчання складає до 10% від фонду заробітної плати. Ці кошти є своєрідними інвестиціями в персонал, що у перспективі забезпечать отримання підприємством суттєвого прибутку. Тому, при виборі форм і видів навчання, їх організації, в першу чергу, необхідно брати до уваги ефективність їх реалізації. На підприємствах машинобудівної галузі частка витрат на всі форми навчання складає лише 0,2 % від фонду оплати праці [8]. Більшість машинобудівних підприємств витрати на навчання взагалі не передбачають. Серед найбільш поширених форм навчання передбачають професійну підготовку безпосередньо на виробництві та у навчальних закладах різних типів за

договорами. Для значної частки персоналу на підприємствах переважає також і самоосвіта із постійним вдосконаленням своїх вмінь та навичок.

Переважаюча частина персоналу управлінського апарату підприємств галузі має значний стаж роботи (15–40 років). Його розвиток і навчання виражається у самоосвіті. Те, що питома вага працівників, які освоїли нові професії та підвищують кваліфікацію у навчальних закладах від загальної кількості працівників, що пройшли професійне навчання за період 2012–2016 років (3,98 % на ДП «Новатор» та 9,09 % на ПАТ «Маяк») та підвищили свій кваліфікаційний рівень (1,75 % на ПАТ «Маяк», 4,12 % на ПАТ «Завод «Темп» та 13,2 % на ДП «Новатор») є досить низькою свідчить про те, що для керівників підприємств не існує потреби в навчанні за межами підприємства в найближчій перспективі, адже вкладання коштів в професійну підготовку персоналу вимагає покриття вартості навчання граничним продуктом, створеним у його результаті, збільшення прибутку і, в результаті — підвищення розміру заробітної плати працівника. Що стосується інших підприємств, то частка працівників які освоїли нові професії у навчальних закладах перевищила 50 % від за-

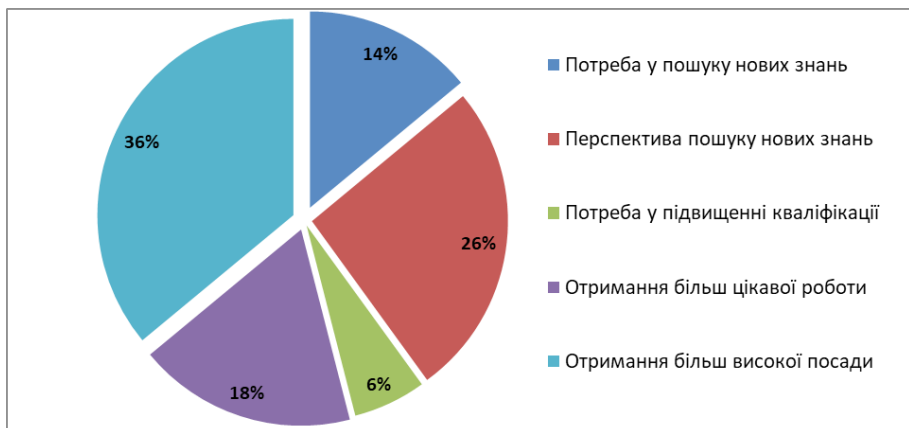


Рис. 2. Структура мотивів проходження підвищення кваліфікації на машинобудівних підприємствах Хмельницької та Вінницької областей

\* в опитуванні взяло участь 120 працівників, які підвищили у 2016 році кваліфікацію на машинобудівних підприємствах, котрі досліджувались

гальної кількості працівників, що проходили професійне навчання на таких підприємствах як ПАТ «Барський машинобудівний завод» — 59,26 % та ПАТ «Завод «Темп» — 53,33 % (на таких підприємствах як ПАТ «Укрелектроапарат», ПАТ «Могилів-Подільський машинобудівний завод» та ПАТ «Ямпільський приладобудівний завод» питома вага в середньому складала 15,43 %, 23,00 %, 28,00 % відповідно). Серед питомої ваги працівників, які підвищили кваліфікацію у навчальних закладах найбільшим показник був на ПАТ «Укрелектроапарат» — 34,48 %, ПАТ «Барський машинобудівний завод» — 33,00 %, а також ненабагато поступалось ПАТ «Ямпільський приладобудівний завод» — 28,57 %.

Отже, за результатами проведених досліджень основних характеристик щодо персоналу підприємств машинобудування Хмельницької та Вінницької областей можна стверджувати, що його якісні показники, які впливають на мотивацію та стимулювання працівників є

не в повній мірі достатніми, що вимагає розробки спеціальних заходів та програм щодо їх підвищення. Для машинобудівних підприємств витрати на розвиток персоналу повинні слугувати довгостроковою інвестицією в трудовий потенціал; витрати, пов'язані із підвищенням безпеки праці — довгостроковими мотивами та стимулами до високопродуктивної роботи; підбір керівників нової формації та мотивація працівників на саморозвиток — запорукою інноваційного розвитку, а не додатковим управлінським ризиком; формування ефективного механізму залучення висококваліфікованого та вмотивованого персоналу до активізації трудової діяльності — дієвим інструментом управління машинобудівним підприємством.

Через те, без формування механізму оцінки, мотивації та стимулювання персоналу, який враховував би його галузеві, організаційні та технологічні потреби, неможливо у повній мірі реалізувати потенціал як своїх працівників, так і підприємств, загалом.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Богиня Д. П. Основи економіки праці / Д. П. Богиня, О. А. Грیشнова. — Київ : Знання-Прес, 2000. — 313 с.
2. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами / Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. — Житомир : ЖІТІ, 2000. — 303 с.
3. Лісогор Л. С. Оптимізація професійно-кваліфікаційних параметрів як умова підвищення конкурентоспроможності робочої сили в Україні / Л. С. Лісогор // Україна: аспекти праці. — 2003. — № 3. — С. 33–38.
4. Сущенцева Л. Моделювання процесу формування професійної мобільності майбутнього кваліфікованого робітника / Л. Сущенцева // Професійна освіта. — 2012. — № 8. — С. 25–27.
5. Державна служба статистики України [Електронний ресурс] : офіційний веб-сайт. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
6. Національна академія наук України. Інститут соціології [Електронний ресурс] : офіційний веб-сайт. — Режим доступу: <http://i-soc.com.ua/ukr/index.php>.
7. Про професійний розвиток працівників [Електронний ресурс] : Закон України від 12 січ. 2012 р., № 4312-VI (із змінами і доповненнями від 5 лип. 2012 р., № 5067-VI). — Режим доступу: [http://search.ligazakon.ua/\\_doc2.nsf/link1/T124312.html](http://search.ligazakon.ua/_doc2.nsf/link1/T124312.html).
8. Промисловість України у 2011–2015 роках : [статистичний збірник / за редакцією І.С. Петренко]. — Київ: Державна служба статистики України. — 2016. — 382 с.

#### REFERENCES:

1. Bohynia D. P. & Hrishnova O. A. (2000). *Osnovy ekonomiky pratsi* [Basis of labour economics]. Kyiv. Znannia-Pres, 313 p. [in Ukrainian].
2. Osovska H. V. & Krushelnyska O. V. (2000). *Upravlinnia trudovymy resursamy* [Workforce re-
- sources management]. Zhytomyr. ZhITP, 303 p. [in Ukrainian].
3. Lisohor L. S. (2003). *Optymizatsiia profesiino-kvalifikatsiinykh parametrov yak umova pidtyshchennia konkurentospromozhnosti robotoi syly v Ukraini* [Optimization of professional

- qualification parameters as a condition for increasing the competitiveness of labor force in Ukraine]. [Ukraina: aspekty pratsi]. 3, p. 33–38. [in Ukrainian].
4. Sushentseva L. (2012). *Modeliuvannia protsesu formuvannia profesiinoi mobilnosti maibutnobo kvalifikovanobo robityka* [Modeling the process of the professional mobility forming of a future skilled worker]. *Profesiina osvita*. 8, p. 25–27. [in Ukrainian].
5. *Derzhavna sluzhba statystryky Ukrainy* [State Statistics Service of Ukraine]. Ofitsiinyi veb-sait [Web-site]. Retrieved from <http://www.ukrstat.gov.ua>. [in Ukrainian].
6. *Natsionalna akademiia nauk Ukrainy. Instytut sotsiologii* [National Academy of Sciences of Ukraine. Institute of Sociology]. Ofitsiinyi veb-sait [Web-site]. Retrieved from <http://i-soc.com.ua/ukr/index.php>. [in Ukrainian].
7. *Pro profesiinyi rozvytok pratsivnykiv* [On the professional development of employees]. *Zakon Ukrainy vid 12 sich. 2012 r., № 4312-VI (iz zminamy i dopovnenniamy vid 5 lyp. 2012 r., № 5067-VI)*. [Law of Ukraine on 12 January. 2012, No. 4312-VI (with amendments and supplements dated July 5, 2012, No. 5067-VI)]. Retrieved from [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/T124312.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T124312.html). [in Ukrainian].
8. Petrenko I. S. (ed.) (2016). *Promyslovist Ukrainy u 2011–2015 rokakh : statystrychnyi zbirnyk* [Industry of Ukraine in 2011–2015: Statistical Yearbook]. *Derzhavna sluzhba statystryky Ukrainy*. Kyiv: State Statistics Service of Ukraine [in Ukrainian].



**Eurasian Academic  
Research Journal**

2017. № 12 (18)

Format 70x108/16

Type. Garamond

Paper offset. Digital printing. Conv. p. sh. 18,99

Order. № 18. 15.10.2017. Circulation 300 copies.

Publisher: Non-governmental organization «Eurasian Social Sciences Association»

Sayat-Nova Street 8/17 Yerevan, ARMENIA, 0001

E-mail: earj.info@gmail.com

Certificate subject of publishing 03U1056429

Registered by the Central Authority of the State Register 18.04.2016

Registration number 211.171.906429

**<http://www.earj.org/>**

Yerevan 2017



# Eurasian Academic Research Journal

- Law • Economics •
- Public administration •
- Social sciences •