

УДК 331.522 : 339.9

## ГЛОБАЛІЗАЦІЯ ЯК ЧИННИК ВПЛИВУ НА СТАН ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ МЕТАЛУРГІЙНОЇ ГАЛУЗІ УКРАЇНИ

<http://orcid.org/0000-0001-6952-4003>

**Меліхов Андрій Анатолійович**, завідувач кафедри економіки підприємств, д.е.н., доцент, Державний вищий навчальний заклад «Приазовський державний технічний університет», м. Маріуполь, e-mail: [melihov\\_a\\_a@pstu.edu](mailto:melihov_a_a@pstu.edu), тел. +380502938382

**Шишканова Тетяна Олександрівна**, студентка кафедри економіки підприємств, Державний вищий навчальний заклад «Приазовський державний технічний університет», м. Маріуполь, e-mail: [tatyana.shishkanova@rambler.ru](mailto:tatyana.shishkanova@rambler.ru), тел. +380968691393

**Andriy Melikhov**, chair of economic enterprise's department, doctor of science, associate professor, State Higher Educational establishment "Pryazovskyi State Technical University", Mariupol, e-mail: [melihov\\_a\\_a@pstu.edu](mailto:melihov_a_a@pstu.edu), +380502938382

**Tatyana Shishkanova**, student of economic enterprise's department, State Higher Educational establishment "Pryazovskyi State Technical University", Mariupol, e-mail: [tatyana.shishkanova@rambler.ru](mailto:tatyana.shishkanova@rambler.ru), +380968691393

*A. Melikhov, T. Shishkanova, Globalization as impact factor on the state of labor potential of Ukrainian metallurgical enterprises.*

*The necessity of researching new approaches to development of labor potential in the conditions of globalization factors influence is substantiated.*

*The main approaches regarding the entity definition of enterprise labor potential are analyzed and its definition based on systems approach is formulated, where it is proposed to consider it as a system of abilities and capabilities that are carried out by enterprise personnel, which, if used effectively, allow an enterprise not only to achieve operational goals but also to ensure its sustainable future development.*

*Globalization factors that influence on labor market and employment are highlighted and detailed, namely: social-demographic, associated with the natural reproduction of labor; general economic, based on foreign trade liberalization; transnational, considering the foreign capital impact; innovative and technological, including sectoral changes in employment structure; organizational, which is expressed in simultaneous increasing of employment flexibility and instability, developing of such forms of work organization as outsourcing and offshoring; social and communicative, based on the people's propensity to mobility, including labor migration.*

*New trends in the Ukrainian labor market that affect enterprises' labor potential are identified, namely: intensification of labor migration, development of distance and other forms of precarious work, decrease in state regulation of labor market, development of outsourcing as a form of using attracted workers.*

*Migration processes of metallurgical enterprises' workers are analyzed, their negative impact on the labor potential is assessed, and measures to preserve the personnel potential of metallurgical enterprises are proposed.*

**Меліхов А. А., Шишканова Т. О. Глобалізація як чинник впливу на стан трудового потенціалу підприємств металургійної галузі України.**

*Обґрунтовано необхідність дослідження нових підходів до розвитку трудового потенціалу в умовах впливу чинників глобалізації.*

*Проаналізовано основні підходи щодо визначення сутності трудового потенціалу підприємства та сформульовано його дефініцію на основі системного підходу, де запропоновано розглядати його як систему здібностей і можливостей, носієм яких є персонал підприємства, що при ефективному використанні дозволяє підприємству не тільки реалізувати оперативні цілі на певний момент часу, але й забезпечити його сталий майбутній розвиток.*

*Виокремлено та деталізовано чинники впливу глобалізації на ринок праці і сферу зайнятості, а саме: соціально-демографічний, пов'язаний з природним відтворенням робочої сили; загальноекономічний, оснований на зовнішньоторговельній лібералізації; транснаціональний, що враховує вплив іноземного капіталу; інноваційно-технологічний, що включає секторальні зміни у структурі зайнятості; організаційний, що виражається в одночасному зростанні гнучкості та нестабільності зайнятості, розвитку таких форм організації праці, як аутсорсинг та офшоринг; соціально-комунікативний, оснований на схильності людей до мобільності, у тому числі, до трудової міграції.*

*Визначено нові тенденції на ринку праці України, які впливають на трудовий потенціал її підприємств, а саме: активізація трудової міграції, розвиток дистанційної та інших форм нестандартної*

зайнятості, зменшення державного регулювання ринку праці, розвиток аутсорсингу як форми використання залучених працівників.

Проаналізовано процеси міграції робітників металургійних підприємств, оцінено їх негативний вплив на трудовий потенціал та запропоновано заходи щодо збереження кадрового потенціалу підприємств металургійної галузі.

**Мелихов А. А., Шишканова Т. А. Глобализация как фактор влияния на состояние трудового потенциала предприятий металлургической отрасли Украины.**

Обоснована необходимость исследования новых подходов к развитию трудового потенциала в условиях влияния факторов глобализации.

Проанализированы основные подходы относительно определения сущности трудового потенциала предприятия и сформулирована его дефиниция на основе системного подхода, где предложено рассматривать его как систему способностей и возможностей, носителем которых является персонал предприятия, которая при эффективном использовании позволяет предприятию не только реализовать оперативные цели на определенный момент времени, но и обеспечить его устойчивое будущее развитие.

Выделены и детализированы факторы влияния глобализации на рынок труда и сферу занятости, а именно: соціально-демографический, связанный с естественным воспроизводством рабочей силы; общеэкономический, основанный на внешнеторговой либерализации; транснациональный, учитывающий влияние иностранного капитала; инновационно-технологический, включающий секторальные изменения в структуре занятости; организационный, который выражается в одновременном росте гибкости и нестабильности занятости, развитии таких форм организации труда, как аутсорсинг и офшоринг; соціально-коммуникативный, основанный на склонности людей к мобильности, в том числе, к трудовой миграции.

Определены новые тенденции на рынке труда Украины, которые влияют на трудовой потенциал ее предприятий, а именно: активизация трудовой миграции, развитие дистанционной и других форм нестандартной занятости, уменьшение государственной регуляции рынка труда, развитие аутсорсинга как формы использования привлеченных работников.

Проанализированы процессы миграции рабочих металлургических предприятий, оценено их негативное влияние на трудовой потенциал и предложены мероприятия по сохранению кадрового потенциала предприятий металлургической отрасли.

**Постановка проблеми.** Кінець ХХ - початок ХХІ ст. ознаменувалися інтенсивним і неоднозначним розвитком процесів глобалізації. Вона пронизує наскрізь усі структурні елементи світової економіки, приводячи їх до конкурентного протистояння. Завдяки глобалізації долаються економічні бар'єри, і раніше закриті сектори економіки стають доступними для міжнародної конкуренції. Глобалізація є якісно новим ступенем еволюційного розвитку світової економіки. Для неї характерні такі відмінні риси як інтернаціоналізація виробництва за рахунок розширення впливу транснаціональних корпорацій, формування різних конгломератів і альянсів, а також революційні зміни в інформаційній сфері, що сприяє розвитку системи світових ринків. Процеси глобалізації, що тісно пов'язані один з одним, дають несподівані ефекти взаємодії.

В цілому глобалізація є зміною структури світової економічної системи як сукупності національних економік, що забезпечує їх включення у світовий ринок. Серед основних причин, які сприяють розвитку глобалізації, особливо виділяються наступні:

концентрація і централізація капіталу, що супроводжується зростанням великих фінансово-промислових груп і корпорацій, діяльність яких виходить за рамки національних меж;

розвиток науково-технічного прогресу, що забезпечує скорочення транспортних, виробничих і комунікаційних витрат і створення сучасних засобів зв'язку;

лібералізація світової торгівлі, відмова від регулювання ринків товарів і капіталу, що сприяє інтернаціоналізації економічної діяльності.

В умовах глобалізації сформувалися принципово нові підходи до розвитку системи міжнародного розподілу праці, якісні характеристики якої визначають ступінь і ефективність інтеграції окремих країн у світове господарство. Зростання "економіки знань" пред'являє особливі вимоги до конкурентоспроможності сучасної робочої сили, ставлячи основною задачею такі її характеристики як освіта, рівень кваліфікації та продуктивність праці. В умовах дефіциту "відповідної" робочої сили локальні ринки праці

використовують різні національні та глобальні механізми для її пошуку або відтворення, впливаючи тим самим на якісні та кількісні характеристики трудового потенціалу як на рівні країни, так і окремих підприємств. Отже дослідження нових підходів до розвитку трудового потенціалу в умовах глобалізації є вкрай актуальним завданням, особливо для країн, що характеризуються економічною нестабільністю.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема розвитку глобалізаційних процесів, включаючи їх вплив на ринки праці і сферу зайнятості, займалися багато вітчизняних і зарубіжних учених, серед яких М. Алле, Л. Антонюк, Д. Белл, О. Білорус, І. Валлерстейн, М. Кастельс, Д. Лук'яненко, О. Малиновська, М. Портер, П. Ратленд, М. Тодаро, Б. Юськів [1-5]. При цьому основна увага приділялася макроекономічному рівню. Конкретизації впливу глобальних чинників на потенціал окремих підприємств, яка враховувала б галузеву специфіку, не приділялося достатньої уваги. Дослідженням трудового потенціалу як на макро-, так і на мікрорівні присвятили свої роботи такі економісти, як Д. Богиня, В. Гриньова, М. Долішній, С. Злупко, Н. Краснокутська, Е. Лібанова, Н. Лук'яненко, Л. Шаульська [6-8]. Проте, вони, в основному, вивчали вплив або чинників внутрішнього середовища підприємств, або зовнішнього середовища безпосереднього оточення. Це було пов'язано з тим, що до недавнього часу процеси глобалізації не були явищем, що зачіпає в буквальному розумінні кожне підприємство або організацію. Ринок праці України лише останніми роками став інтенсивно інтегруватися у світовий економічний простір, у зв'язку з чим знадобилося ретельніше вивчення впливу глобальних чинників на трудовий потенціал окремих галузей і підприємств.

**Метою статті** є дослідження глобалізаційних чинників, що впливають на сферу праці та зайнятості, а також пошук засобів щодо зменшення негативної дії цього впливу на трудовий потенціал промислових підприємств на прикладі металургійної галузі України.

**Результати дослідження.** Перш, ніж розглядати вплив глобалізаційних чинників, нам слід визначитися з дефініцією "трудова потенціал". Це поняття є багатогранним і відображає різні аспекти трудової діяльності як окремих індивідуумів, так і безлічі соціально-економічних систем, до яких можна віднести і підприємства. Багато учених формулювали свої трактування цього поняття, серед яких демографічний, соціально-біологічний, структурний, функціональний, ресурсний, комплексний та інші підходи [9; 10]. На наш погляд, трудовий потенціал є системним поняттям, оскільки персонал будь-якого підприємства характеризується не лише кількісним і якісним складом трудящих, які виступають елементами системи, але і взаємозв'язками між ними, що може надавати трудовому потенціалу властивості емерджентності.

Отже, у рамках системного підходу трудовий потенціал підприємства слід розглядати як систему здібностей і можливостей, носієм яких є персонал підприємства, яка при ефективному використанні дозволяє підприємству не тільки реалізувати оперативні цілі на певний момент часу, але й забезпечити його сталий майбутній розвиток. Отримання ефекту від трудового потенціалу підприємства можливе за умови якомога ефективнішого використання ресурсів і реалізації компетенцій персоналу. Трудовий потенціал підприємства визначається як кількісними (чисельність персоналу, його структура, кваліфікація тощо), так і якісними показниками, серед яких характер і умови праці, якість трудової діяльності, трудова мотивація, задоволення працею та ін.

Т. Левітт вважав, що феномен глобалізації був зумовлений такими факторами, як виробничі, науково-технічні, технологічні, організаційні, економічні, інформаційні, політичні, соціальні та культурні [11]. Процес глобалізації базується на об'єктивних і суб'єктивних передумовах. Об'єктивні пов'язані з розвитком продуктивних сил, інформаційною революцією, інтернаціоналізацією капіталу. Суб'єктивні мають на увазі створення умов для експлуатації країнами центру країн периферії та напівпериферії. Розвинені країни реалізують монопольне право на використання ресурсів планети, що

скорочуються, наслідком чого є поступове розмивання державного устрою світової архітектури і рух в напрямку глобально-корпоративного ладу.

Якщо розглядати вплив глобалізації на ринок праці і сферу зайнятості в узагальненому виді, то можна виокремити такі фактори як:

соціально-демографічний чинник, пов'язаний з природним відтворенням робочої сили та її якісним складом;

загальноекономічний чинник, оснований на зовнішньоторговельній лібералізації, вигоді від перенесення виробництва в країни з дешевшою робочою силою. Також сюди можна додати процеси сегментації ринку праці;

транснаціональний чинник, що охоплює вплив іноземного капіталу на структуру і динаміку зайнятості. Поширення розвитку принципів міжнародних організацій (ЄЕС, СОТ та ін.) та суттєве зменшення ролі державного регулювання ринку праці призвело до інтернаціоналізації робочої сили;

інноваційно-технологічний чинник, що включає трансфер технологій, секторальні зміни у структурі зайнятості та пов'язане з ними виникнення нових професій;

організаційний чинник виявляється у ефекті прекарізації зайнятості, що виражається в одночасному зростанні її гнучкості та нестабільності. Також спостерігається посилення напруженості праці, незважаючи на її постійну механізацію і автоматизацію. Спеціалізація виробництва, яка не пов'язана з територіальною локалізацією, призводить до розвитку таких форм організації праці, як аутсорсинг робіт і персоналу та дистанційна зайнятість (офшоринг);

соціально-комунікативний чинник, оснований на розвитку інформаційно-комунікативних технологій, породжує загальну схильність людей до мобільності у широкому сенсі, у тому числі, до міжнародної мобільності робочої сили. Також у рамках цього чинника слід відзначити можливість здобуття освіти за кордоном.

Все вищезазначені чинники неоднозначно впливають на динаміку робочих місць, заробітну плату і продуктивність праці. При цьому чистий ефект від дії кожного з цих факторів на стан національного ринку праці виявити неможливо внаслідок того, що вони тісно взаємозв'язані, тому ефекти від них схожі.

Український ринок праці також зазнає значних змін під впливом глобалізаційних процесів, що знаходить прояв у виникненні низки нових тенденцій, які визначають його розвиток і безпосередньо впливають на трудовий потенціал країни та її підприємств.

1. Глобалізація різко активізувала міграцію працівників, які почали активно переміщатися до різних країн, перш за все, східної Європи та Росії. Причому до міграційних процесів схильні не лише висококваліфіковані працівники, але і представники некваліфікованої праці, на яких також зростає попит у зв'язку з бурхливим розвитком сфери послуг.

2. Глобалізація сприяє переміщенню компаній в країни з низьким рівнем оплати праці в цілях досягнення економії на витратах виробництва. Це, у свою чергу, стимулює зростання зайнятості в країнах з низькою заробітною платою і розвиток такої форми зайнятості як офшоринг (передача певного виду робіт з одних країн в інші). В Україні це спостерігається, перш за все, у галузі ІТ-технологій.

3. Зростання безробіття і наявність постійного попиту на працю з боку працівників сприяли розвитку нестандартних форм зайнятості, заснованих на короткострокових контрактах, договорах підряду і договорах відшкодувального надання послуг.

4. В Україні відбувається поступова відмова від державного регулювання трудових стосунків, що відбивається в прояві більшої свободи роботодавців в питаннях встановлення стандартів праці, у тому числі, рівня оплати праці і соціальних гарантій.

5. Під впливом науково-технічного прогресу відбувається спеціалізація виробництва шляхом виділення непрофільних функцій підприємств за його межі в окремі спеціалізовані фірми, що стимулює активний розвиток аутсорсингу як форми використання залучених працівників.

Отже, процеси глобалізації докорінно змінили українську модель зайнятості, в якій гарантовані найнятому робітникові права по збереженню робочого місця і соціальної підтримці все частіше заміщаються роботою на тимчасовій основі і без гарантій. Через що нові кадрові технології, засновані на використанні тимчасової і залученої праці, забезпечують компаніям скорочення витрат і зростання продуктивності праці. Такій моделі стала відповідати і кадрова політика, побудована на спрощенні процедур найму і звільнення працівників, оперативній зміні кількісного і якісного кадрового складу, оптимізації пошуку співробітників необхідної кваліфікації. Це переводить взаємодію між роботодавцем і найнятим робітником в площину посередницьких стосунків, що забезпечують підбір співробітників і постачання їх в необхідному об'ємі і якості підприємству-замовникові. Виникнення фірм-посередників (кадрових агентств) на ринку праці створює можливості для кадрового аутсорсингу як необхідної умови сучасного розвитку світової економіки.

Трудова міграція – це природне соціальне явище, при якому працездатне населення країни вирушає за кордон з метою підвищення рівня заробітку за рахунок різниці в оплаті праці між країнами. Але сучасний обсяг міграції трудового населення досить великий і загрожує економічному стану України.

В останні роки значно зросла кількість людей, які мігрували з промислових областей країни, до яких можна віднести Донецьку, Луганську, Дніпропетровську та Запорізьку області. Це підтверджують у найбільшій в Україні металургійній компанії «Метінвест». Вони вважають, що на ринок праці впливають кілька факторів, серед яких трудова міграція. Окремо виділяється зниження зацікавленості молоді в промисловій кар'єрі на великих виробництвах [12].

За даними аналізу «Ernst & Young» кожна друга українська компанія (56%) стикається зі складнощами в підборі персоналу, в тому числі, через зростання масштабів трудової міграції за кордон [13].

У квітні 2018 року Центр економічної стратегії (ЦЕС) України оприлюднив дані дослідження під назвою «Скільки українців виїхало за кордон і що з цим робити державі». За результатами дослідження Україна входить в першу десятку країн-донорів міжнародних мігрантів у світі. Автори дослідження оцінюють число українських гастарбайтерів в 4 млн осіб, при цьому одночасно за межами країни може перебувати близько 2,6-2,7 млн. чоловік, а працювати за кордоном вирішили 16% працездатного населення України. Найбільш потужним фактором, що виштовхує трудові ресурси, є економічний - українці шукають більш високу оплату праці [14].

Згідно дослідження соціологічної групи «Рейтинг» у 2016-18 рр., українці виїжджали на роботу в Польщу (36%), Росію (25%), а також в інші європейські країни [13]. Отже, тенденція міграції трудового населення з промислових регіонів Донецької та Луганської областей посилилась у 2017 році.

Досить гостро дефіцит кадрів відчувається вітчизняними промисловими підприємствами у містах Маріуполь, Авдіївка, Кам'янське та Кривий Ріг, де попит на кваліфікованих фахівців формують крупні металургійні та горно-видобувні комбінати.

Отже, відтік працівників галузі ремонту та обслуговування промислового обладнання - слюсарів, зварювальників, вогнетривників, різьбярів та інших, спонукає крупних гравців ринку праці до підвищення рівня заробітної плати, розвитку та покращення умов праці, матеріально-технічного забезпечення та фундаментальних змін організації сервісного обслуговування.

За словами А. Пімкіна, директора по персоналу і соціальній політиці холдингової компанії «Метінвест», у 2017 році відтік ремонтного персоналу склав 25 %, технологічного персоналу – 15-17 % [12].

Як наслідок, крупні підприємства та холдинги змушені підіймати заробітну плату робочому персоналу більше, ніж спеціалістам основних професій, наприклад, на підприємствах групи «Метінвест» у м. Маріуполь слюсар 5-го або 6-го розряду почав

заробляти більше, ніж більш кваліфіковані інші фахівці допоміжних служб, інженери, працівники адміністрації, що призвело до певного соціального обурення. Зростання заробітної плати на металургійних підприємствах склало 15-35 % для різних категорій працівників, а її рівень на кінець 2018 р. досяг 17-20 тис. грн. [12]. Але, незважаючи на позитивні зміни, висококваліфіковані фахівці вже вирушили за кордон, а вітчизняна промисловість як ніколи потребує комплексного, фундаментального, безперервного втручання спеціалістів свого діла.

Отже, в Україні найвищий рівень плинності кадрів в Європі - за рік кожен п'ятий співробітник звільняється, і тому підприємства змушені знову шукати нових людей. Тому українські компанії вже зараз називають дефіцит кадрів критичним.

Наслідками цього явища можна назвати: скорочення кваліфікаційного рівня фахівців в галузі; істотний дефіцит необхідних професій (наприклад - вогнетривників, зварювальників аргоном і дуговим зварюванням); застосування інноваційного обладнання з метою автоматизації процесів в умовах дефіциту кадрів (інноваційний інструмент і застосування роботизованої техніки); поліпшення умов соціального забезпечення і рівня оплати праці внаслідок конкурування за дефіцитні професії серед підрядних організацій і великих підприємств; залучення молоді в промисловість за рахунок скорочення вхідних бар'єрів в діяльність. Проте, середній вік співробітників залишається на рівні 40 років, тому що молодь прагне великого рівня доходу, але не витримує умов праці.

**Висновки.** В цілому чинники глобалізації призводять до погіршення якості трудового потенціалу великих українських промислових підприємств, які є основою майбутнього розвитку країни. Роботодавці і держава повинні сумісно розробити заходи стосовно підтримки працівників і мотивувати їх залишатися працювати на вітчизняних підприємствах. Багато країн, що розвиваються, зуміли адаптуватися до ситуації глобальної нестабільності і, таким чином, збалансували інтереси національного і глобального ринків праці. Все це може призвести до покращення і стабільного розвитку трудового потенціалу промислових підприємств України.

#### Список використаних джерел

1. Белл, Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования : [Пер. с англ.] / Д. Белл. – М. : Akademiya, 1999. – 500 с.
2. Білорус, О. Глобалізація і безпека розвитку : Монографія / О. Г. Білорус, Д. Г. Лук'яненко та ін.; Кер. авт. кол. і наук. ред. О. Г. Білорус. - К. : КНЕУ, 2001. - 733 с.
3. Кастельс, М. Информационная эпоха: экономика, общество, культура : [Пер. с англ.] / М. Кастельс ; Под науч. ред. О. И. Шкаратана. - М. : СЕУ, 2000. - 606 с.
4. Малиновська, О. Міграційна політика : глобальний контекст та українські реалії : Монографія / О.А. Малиновська. – К. : НІСД, 2018. – 472 с.
5. Юськів, Б. Глобалізація і трудова міграція в Європі : монографія / Б. М. Юськів. – Рівне : вид. О. М. Зень, 2009. – 476 с.
6. Гриньова, В. Управління кадровим потенціалом підприємства : монографія / В. М. Гриньова, Г. І. Писаревська. – Х. : Вид. ХНЕУ, 2012. – 228 с.
7. Лук'яненко, Н. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення : монографія / [Н. Д. Лук'яненко, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська, Л. Л. Шамільова та ін.]. – Донецьк: МОН України, Донецький національний університет; НАН України, Інститут економіки промисловості, 2004. – 340 с.
8. Шаульська, Л. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія / Л. В. Шаульська. – Донецьк : НАН України; Ін-т економіки промисловості, 2005. – 502 с.
9. Мартіянова, М. Дослідження основних підходів до визначення поняття «трудова потенція» / М. П. Мартіянова, Я. С. Яцун // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Економічні науки. – 2014. – Вип. 7. – Ч. 3. - С. 111-114.
10. Череп, А. Дослідження сутності економічної категорії «трудова потенція» у менеджменті різних рівнів / А. В. Череп, Я. О. Зубрицька // Вісник Запорізького національного університету. Серія : Економічні науки. – 2010. – № 4 (8). – С. 90-95.
11. Levitt, T. The Globalization of Markets / T. Levitt. – N. Y. : Harvard Business Review. – 1983. – 256 p.
12. Пимкин, А. В "Метинвесте" назвали главную причину дефицита кадров в украинской промышленности : [Електронний ресурс] / А. Пимкин. - Деловая столица. – 22.11.2018. - URL : <http://www.dsnews.ua/economics/metinveste-nazvali-glavnuyu-prichinu-defitsita-kadrov-22112018133400>

13.Гвоздьов, С. На захід? Що може уповільнити відтік перспективної молоді з України : [Електроний ресурс] / С. Гвоздьов, Г. Вахімова. - Новое время. - 12.11.2018. – URL : <https://nv.ua/ukraine/events/na-zakhid-shcho-mozhe-upovilniti-vidtik-perspektivnoji-molodi-z-ukrajini-2506159.html>

14.Руда, Ю. Скільки українців поїхало за кордон і що державі з цим робити? : Аналітична записка : [Електроний ресурс] / Ю. Руда. - Центр економічної стратегії. - 24.04.2018. - URL : <https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2018/04/Migration-note.pdf>

### References

1.Bell, D. (1999), "The coming post-industrial society. The experience of social forecasting", ["Grjadushhee postindustrial'noe obshchestvo. Opyt social'nogo prognozirovaniya"], trans. from English, Moscow, Akademia, 500 p.

2.Bilorus, O. [et al.] (2001), "Globalization and development security", ["Hlobalizatsiia i bezpeka rozvytku"], monograph, ed. by O. Bilorus, Kyiv, KNEU, 733 p.

3.Castells, M. (2000), "Information Age: Economy, Society, Culture", ["Informacionnaja jepoha: jekonomika, obshchestvo, kul'tura"], trans. from English, ed. by O. Shkaratan, Moscow, CEU, 606 p.

4.Maly`novs`ka, O. (2018), "The migratory policy: global context and Ukrainian realities", ["Migracijna polity`ka: global`ny`j kontekst ta ukrajins`ki realiyi"], monograph, Kyiv, NISD, 472 p.

5.Yus`kiv, B. (2009), "Globalization and Labor Migration in Europe", ["Hlobalizatsiia i trudova mihratsiia v Yevropi"], monograph, Rivne, publ. by O. M. Zen, 476 p.

6.Grinyova, V. and Pisarevskaya, G. (2012), "Management of personnel potential of the enterprise", ["Upravlinnia kadrovym potentsialom pidpriemstva"], monograph, Kharkiv, Vyd. KhNEU, 228 p.

7.Lukyanchenko, N. [et al.] (2004), "Regional problems of labor potential formation and ways of their solution", ["Rehional'ni problemy formuvannya trudovoho potentsialu i shlyakhy yikh vyrishennya"], monograph, Donetsk, Ministry of Education and Science of Ukraine, Donetsk National University; National Academy of Sciences of Ukraine, Institute of Industrial Economics, 340 p.

8.Shaulskaya, L. (2005), "Strategy for the Development of Ukraine's Labor Potential", ["Stratehiya rozvytku trudovoho potentsialu Ukrayiny"], monograph, Donetsk, NAS of Ukraine; Institute of Industrial Economics, 502 p.

9.Martianova, M. and Yatsun, J. (2014), "Study of the main approaches to the definition of «labor potential»", ["Doslidzhennya osnovnykh pidkhodiv do vyznachennya ponyattya «trudovyy potentsial»"], Scientific Bulletin of the Kherson State University, Series: Economic Sciences, No 7, Part 3, pp. 111-114.

10.Cherep, A. and Zubrytskaya, Ya. (2010), "Research of the essence of the economic category "labor potential" in the management of different levels", ["Doslidzhennya sutnosti ekonomichnoyi katehoriyi «trudovyy potentsial» u menedzhmenti riznykh rivniv"], Bulletin of the Zaporizhzhya National University, Series: Economic Sciences, No 4 (8), pp. 90-95.

11.Levitt, T. (1983), "The Globalization of Markets", New York, Harvard Business Review, 256 p.

12.Pimkin, A. (2018), "In "Metinvest" they named the main reason for the shortage of personnel in the Ukrainian industry", ["V "Metinveste" nazvali glavnyyu prichinu defitsita kadrov v ukrainskoy promyshlennosti"], Business capital, [Delovaya stolitsa], URL : <http://www.dsnews.ua/economics/v-metinveste-nazvali-glavnyyu-prichinu-defitsita-kadrov-22112018133400>

13.Gvozdiev, S. and G. Vakhitova, G. (2018), "To the west? What can slow down the outflow of promising young people from Ukraine": ["Na zakhid? Shcho mozhe upovil'nyty vidtik perspektivnoyi molodi z Ukrayiny"], New time, [Novoe vremya], URL : <https://nv.ua/ukraine/events/na-zakhid-shcho-mozhe-upovilniti-vidtik-perspektivnoji-molodi-z-ukrajini-2506159.html>

14.Ruda, Yu. (2018), "How many Ukrainians have gone abroad and what do the state do with it?", ["Skil'ky ukrajintiv poikhalo za kordon i shcho derzhavi z tsym robyty?"], An analytical note, Center for Economic Strategy, [Tsentr ekonomichnoyi stratehiyi], URL : <https://ces.org.ua/wp-content/uploads/2018/04/Migration-note.pdf>

**Ключові слова:** трудовий потенціал, глобалізація, промислове підприємство, системний підхід, система здібностей і можливостей, трудова міграція, кадровий аутсорсинг, мобільність ресурсів, кадрова політика.

**Ключевые слова:** трудовой потенциал, глобализация, промышленное предприятие, системный подход, система способностей и возможностей, трудовая миграция, кадровый аутсорсинг, мобильность ресурсов, кадровая политика.

**Keywords:** labour potential, globalization, industrial enterprise, system approach, system of capabilities and possibilities, labour migration, skilled outsourcing, resource mobility, skilled policy.

Рецензент: Гончар В. В., завідувач кафедри маркетингу та бізнес-адміністрування, ДВНЗ «ПДТУ», д.е.н., доцент

Перевірено на плагіат системою: <https://corp.unicheck.com/library/viewer/report/9070225>