

## ДІЛОВА РЕПУТАЦІЯ ЯК СТРАТЕГІЧНИЙ ЧИННИК РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВА

Малахова Ю.В., гр. Е-37

Науковий керівник – канд. екон. наук, доц. П.В. Смірнова  
Харківський державний університет харчування та торгівлі

Одним з важливих нематеріальних ресурсів підприємства виступає ділова репутация – уявлення про підприємство у суб'єктів зовнішнього середовища за наслідками минулих подій.

Репутация будь-якого підприємства складається з шести таких компонентів, які беруться до уваги цільовими групами під час висловлення про нього стійкої думки: емоційна привабливість, якість продукції, відносини з партнерами, репутация керівництва, соціальна відповідальність, фінансові показники. Очевидно, що репутация підприємства – поняття багатогранне та складне. Усі її компоненти пов'язані між собою і тільки в комплексі можуть забезпечити адекватне враження про підприємство.

Ділова репутация є цінною для підприємства, тобто є складовою його ринкової вартості. Ділову репутацию не можна скопіювати чи замінити – це рідкісний та унікальний актив, який неможливо купити чи отримати без докладання певних зусиль. Вона набувається у процесі розвитку і є невід'ємним елементом підприємства. Таким чином, ділова репутация є стратегічним чинником розвитку підприємства, і необхідно вміти раціонально ним управляти.

Односпрямована швидкість зміни репутации проявляє себе в тому, що позитивна репутация підприємства формується протягом доволі тривалого періоду часу, але може бути втрачена дуже швидко. З іншого боку, негативна ділова репутация підприємства формується швидко, але її корекція потребує значного часу. В контексті розвитку підприємства, ділова репутация сприяє залученню і утриманню кола споживачів, спрощує вихід на нові ринки та доступ до фінансових ресурсів, здешевлює маркетингову підтримку нової продукції підприємства, спрощує пошук нових контрагентів, збільшує стійкість підприємства в умовах кризи.

Репутация є своєрідним кредитом довіри, джерелом ставлення споживачів продукції до підприємства – її виробника. Формування позитивної репутации – необхідна умова досягнення тривалого й стійкого розвитку підприємства.

## ВЗАЄМОДІЯ ФАКТОРІВ ПРОПОЗИЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ

Мартиросян Л.А., гр. ЕК-31

Науковий керівник – канд. техн. наук, ст. викл. Н.В. Дорохіна  
Курський інститут кооперації (філіал БУКЕП)

Пошук механізмів підвищення ефективності використання трудових ресурсів у нашій країні пов'язаний насамперед, із скороченням чисельності населення в працездатному віці. Тому вивчення економічної політики в галузі управління трудовими ресурсами, а також розробка механізмів, що впливають на формування основних показників ринку праці, так і на узгодження попиту і пропозиції, набуває нової актуальності. Згідно з «Концепцією демографічної політики РФ на період до 2025 р.», що затверджена Указом Президента РФ в 2007 р., Намічено стабілізацію чисельності населення до 2015 р. на рівні 142-143 млн осіб і створення умов для її зростання до 2025 р. до 145 млн чоловік (у тому числі за рахунок іміграції), а також збільшення очікуваної тривалості життя до 2015 р. до 70 років, до 2025 р. – до 75 років. Виходячи з орієнтирів «Концепції», в демографічному прогнозі Росстату передбачається стабілізація чисельності населення на рівні 144-145 млн до 2025 г. з подальшим збільшенням до 147 млн осіб до 2029 р. Проте, досягти такої динаміки в перспективі буде не просто, так як стабілізація чисельності населення може бути результатом впливу позитивних демографічних тенденцій, що потребують зусиль, а також за рахунок іміграційного потоку населення. Одним із факторів, що сприяють зростанню напруженості на ринку праці в 90-і роки, було збільшення чисельності населення в працездатному віці. На сучасному етапі ситуація принципово відрізняється від минулого періоду. На ринку праці крім зайнятого в працездатному віці населення свої послуги можуть пропонувати і пенсіонери, студенти, трудові мігранти. За деякими оцінками, міграційний приріст у розмірі 12...13 млн осіб може замінити близько половини природних втрат працездатного населення. Сукупність цих категорій в сумі дає загальну чисельність зайнятого населення, фактично присутню на ринку праці. Різниця між загальною чисельністю зайнятого населення і чисельністю зайнятого в працездатному віці на кінець 2010 р. склала 5,09 млн осіб. В умовах скорочення пропозиції праці такий резерв є досить значною величиною. За оцінкою Інституту соціальної політики, величина внутрішніх резервів у період до 2020 р. складає 13 млн осіб, при цьому з урахуванням можливостей країни реальний внутрішній потенціал складає 5,2...6,3 млн осіб.