

УДК 331.522.4

Sikorska Malgorzata, kanclerz

Higher School of Labour Safety Management (WSZOP), Katowice, Poland

Perereva Petro, doctor of Economics, Professor

National Technical University «Kharkiv Polytechnic Institute», Kharkov, Ukraine

RESEARCH OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE INTERNATIONALIZATION OF LABOR RESOURCES AND THEIR COMPETITIVENESS

Human resources and labor potential, in particular, are today one of the most important resources of the economy. Rational use of labor potential is one of the most important tasks to increase the efficiency of economic activity and increase the competitiveness of the enterprise. The development and effective use of all factors of productive and non-productive nature that affect the competitiveness and the level of its increase depends on the national and cultural characteristics of workers, which affect their employment potential. The strengthening of modern migration processes, the international division of labor, industrial and technical specialization and international cooperation has led to the fact that companies have the opportunity to hire and attract human resources to their economic activities from almost any country. With the emergence of supply of foreign labor and its involvement, there are not only new requirements for employers, but also new high requirements for the competitiveness of domestic workers. According to the Migration Service of Ukraine, the number of foreigners officially working in Ukraine has almost doubled in recent years. Thus, one of the factors influencing the competitiveness of domestic labor potential is the cultural diversity of labor supply in the labor market of Ukraine.

In this regard, it is important to consider and solve problems of analysis of the impact of internationalization of human resources on the competitiveness of domestic labor potential. The aim of the study is to identify the impact of internationalization of human resources on the competitiveness of domestic labor potential.

A significant contribution to this area of scientific knowledge in foreign literature was made by the works of R. Ingelhart. Clackhon, R. Lewis, S. Maurice, T. Parsons, F. Trompenaars, C. Hampden-Turner, G. Hofstede, and others.

The main results of the author's research in this direction are based on the fact that the high level of foreign labor potential will create new motivational impulses to increase the level of competitiveness of domestic labor potential, due to the emergence of an international competitive environment. Thus, we propose to formulate the definition and essence of the concept of "international competitive environment" in the labor market.

The international competitive environment of the labor market is the result and conditions of interaction of a large number of multicultural labor market actors, which determines the appropriate aggregate level of economic competition and the possibility of influence of individual economic agents, including foreign entities on the general market situation. At the same time, the main impact on the national competitiveness of labor potential, a component of the international competitive

environment, will be the threat of new foreign competitors and international competition between them. In our opinion, the internationalization of human resources of the enterprise is a process of formation of multicultural personnel of the enterprise and attraction of human resources through international cooperation.

The author argues that the national and cultural features of human resources, the internationalization of labor potential at different levels is one of the most important factors in increasing the competitiveness of national labor potential. As a result of the analysis of such influence it is possible to allocate two basic groups of the factors motivating domestic workers of the enterprises to increase own competitiveness, both within the competitive environment in the labor market, and within the limits of the separate enterprise which as a result of use of both national, and multicultural labor potential the goal is to gain additional benefits from the use of cultural differences of employees. The main groups are:

1) Factors of cultural potential of human resources (Increased sensitivity to cultural advantages of foreign markets; Increased creativity, activity, ability to solve problems, and innovation through an international competitive environment; Increased organizational flexibility and ability to forecast demand and respond quickly to changes in internal and external environment; Increasing sources of information in the team).

2) Cost factors (Opportunity to hire cheaper labor; Opportunity to attract specialists through international cooperation).

Under the influence of these factors, domestic owners of labor potential must protect and improve its competitiveness and competitive position in the labor market. New, relatively direct benefits appear for the company, but this does not give it a 100% direct competitive advantage, as attracting international labor potential does not affect the consumer's decision to buy. This policy catalyzes the competitive position of domestic labor potential, supports the competitive advantages of the enterprise. Because domestic employees need to ensure and maintain a competitive advantage, they have to protect and improve their competitive position. Thus, the impact of the use of international human resources is not only to identify the strengths and weaknesses of their own domestic labor potential, but also to strengthen them in the form of skills and knowledge through the formation of multicultural staff. Thus for the enterprise the primary task in such situation is optimization of a parity of quantity and quality of domestic and foreign employees.

References

1. Пустовіт М. В. Вплив інтернаціоналізації людських ресурсів країни на конкурентоспроможність вітчизняного трудового потенціалу. *Резерви економічного зростання та інноваційного розвитку підприємств України*. Кіровоград : ПРВЦ «КОД». 2019. С. 255–258.

2. Pererva Petro, Nagy Szabolcs, Maslak Maria. Organization of Marketing activities on the Intrapreneurship. *MIND JOURNAL*. Wyższa Szkoła Ekonomiczno-Humanistyczna. № 5. 2018. URL: https://mindjournal.wseh.pl/sites/default/files/article/09-18/organization_of_marketing_activities_on_the_intrapreneurship.pdf

3. Перерва П. Г., Нагі С., Кобелева Т. О. Оцінка впливу інноваційної, інвестиційної та маркетингової політики підприємства на рівень

конкурентоспроможності. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»*. Серія: Економічні науки : зб. наук. пр. Харків : НТУ «ХПІ», 2018. № 15 (1291). С. 89–94.

4. Pererva P. G., Kocziszky György, Szakaly D., Somosi Veres M. Technology transfer. Kharkiv-Miskolc : NTU «KhPI», 2012. 668 p.

5. Nagy S., Pererva P. Monitoring of innovation and investment potential of industrial enterprises. *Сучасні тенденції розвитку світової економіки* : зб. матеріалів 10-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 18 травня 2018 р. Харків : ХНАДУ, 2018. С. 88–89.

6. Nagy S., Sikorska M., Pererva P. G. Current evaluation of the patent with regarding the index of its questionnaire. *Сучасні підходи до креативного управління економічними процесами* : матеріали 9-ї Всеукр. наук.-практ. конф., 19 квітня 2018 р. Київ : НАУ, 2018. С. 21–22.

7. Перерва П. Г. Управління маркетингом на машинобудівному підприємстві : навч. посібник. Харків : «Основа», 1993. 288 с.

8. Перерва П. Г. Самомаркетинг менеджера и бизнесмена. Ростов н/Д : Феникс, 2003. 592 с.

9. Перерва П. Г., Коциски Д., Верес Шомоши М., Кобелева Т. А. Комплаєнс программа промислового підприємства. Харьков-Мишкольц : ООО «Планета-принт», 2019. 689 с.

10. Старостіна А. О. Маркетинг: теорія, світовий досвід, українська практика : підруч. К. : Знання, 2009. 1070 с.

11. Перерва П. Г. Комплаєнс-программа промислового підприємства: сущность и задачи. *Вісник національного технічного університету «ХПІ»*. Серія: Економічні науки : зб. наук. пр. Харків : НТУ «ХПІ», 2017. № 24 (1246). С. 153–158.

12. Перерва П. Г., Гочарова Н. П., Яковлев А. И. Маркетинг инновационного процесса : учебное пособие. Киев : ВИРА-Р. 1998. 267 с.

13. Перерва П. Г., Нагі С., Кобелева Т. О. Оцінка впливу інноваційної, інвестиційної та маркетингової політики підприємства на рівень конкурентоспроможності. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут»*. Серія: Економічні науки : зб. наук. пр. Харків : НТУ «ХПІ», 2018. № 15 (1291). С. 89–94.

14. Перерва П. Г. Трудоустройство без проблем (искусство самомаркетинга). Харьков : Фактор, 2009. 480 с.

15. Kocziszky György, Somosi Veres M., Kobieliava T. O. Reputational compliance. *Дослідження та оптимізація економічних процесів «Оптимум–2017»* : тр. 13-ї Міжнар. наук.-практ. конф., 6-8 грудня 2017 р. Харків, 2017. С. 140–143.

16. Перерва П. Г. Потребность в электротехнических средствах автоматизации. *Теория и методы определения*. Харьков : Основа. 1991. 114 с.

17. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ В. Л., Перерва П. Г., Кобелева Т. О. Банкротство, санація та реструктуризація підприємства як економічні категорії антикризового управління. *Вісник Національного технічного університету «ХПІ»*. 2015. № 59 (1168). С. 148–152.