

## КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

*Глізнуца М.Ю., доцент*

*Гуцан О.М., к.е.н., доцент*

*Кучинський В.А., к.е.н., доцент*

*Науковий керівник: Перерва П.Г., д.е.н., професор*

*Національний технічний університет «ХПІ»*

Постійні зміни в навколишньому середовищі, розмивання економічних, політичних і культурних кордонів, до яких веде глобалізація, змушують організацію звернутися до питання підвищення конкурентоспроможності. Поняття конкуренції (від лат. *concurrere* – зіткнутися, змагатися) розглядається як суперництво в будь-якій сфері з метою отримання вигід. Розгляд поняття «конкурентоспроможність» по відношенню до окремого працівника не менш актуально [1-6].

З одного боку, зміни, що відбуваються в економіці та політиці на різних рівнях влади, створюють великі можливості для особистісного розвитку. З іншого боку, вони становлять серйозну загрозу стабільності людського існування і вносять значну ступінь невизначеності в життя людини. В таких умовах ступінь соціальної стійкості окремих працівників, а також соціально-професійних груп, що працюють на реформованому ринку праці (всередині підприємства і поза ним), визначається рівнем їх конкурентоспроможності.

Звідси випливає, що важливим фактором конкурентоспроможності організації є персонал, знання, навички та кваліфікація якого багато в чому визначають не тільки ефективність її функціонування, але і її положення на ринку.

Під конкурентоспроможністю персоналу пропонуємо розуміти сукупність психофізіологічних, професійних, кваліфікаційних, ціннісно-мотиваційних і вартісних характеристик трудових ресурсів, що визначають їх успіх на конкурентному ринку [1, 3, 6].

Конкурентоспроможність персоналу має своєю кінцевою метою ефективність праці, пов'язану з відтворенням попиту і задоволенням постійно мінливих і зростаючих потреб роботодавця в праці різної якості. Сьогодні одним з головних факторів конкурентоспроможності кадрів є рівень їх освіти.

Крім того, що персонал організації повинен бути

високоосвіченим, він також повинен бути креативним. Творчість розглядається як здатність творити, відносно стійка характеристика особистості. Слід зазначити, що творчий і мислячий персонал є конкурентоспроможним для організації, але має не тільки свої переваги, але і недоліки, які представлені в таблиці нижче.

**Таблиця 1 - Переваги та недоліки творчого персоналу**

Переваги	Недоліки
Вміє успішно виходити з будь-яких складних ситуацій, оптимістичний по натурі	Не терпить тиску ззовні, так як творчість передбачає свободу в прийнятті рішень
Висуває нові несподівані ідеї	Може порушувати деякі встановлені правила, норми
Бачить не одне, а кілька варіантів вирішення проблеми	Схильний все висловлювати, сперечатися, ставити під сумнів і критикувати
Не боїться помилятися	Може легко перемикатися на «нові» проблеми, коли стара проблема перестає бути цікавою
Вміє деталізувати, детально розробляти нову ідею, підхід до роботи	Вміє захопитися творчим процесом вирішення і забути про інші «нетворчі» речі

Для того щоб забезпечити конкурентоспроможність персоналу, важливо його оцінити. Існує безліч методик оцінки співробітників організації, а також використовується зарубіжний досвід. Високий рівень конкурентоспроможності співробітників конкретної організації означає підвищений рівень витрат на персонал для роботодавця, так як висококваліфіковані фахівці потребують відповідних умов праці, рівня доходів, можливостей для розвитку і самореалізації. Крім того, заходи щодо підвищення конкурентоспроможності персоналу іноді вимагають чималих матеріальних витрат, причому не тільки на навчання, планування кар'єри та утримання висококваліфікованих співробітників, а й, власне, на проведення досліджень з метою оцінки конкурентоспроможності.

Отже, підвищення конкурентоспроможності персоналу - це процес, до якого прагнуть самі працівники і організації, в яких вони працюють. Розвиток навичок і кваліфікації, набуття досвіду роботи відбувається об'єктивно, і змінити можна тільки терміни цього процесу. Таким чином, для підвищення конкурентоспроможності

працівник повинен прагнути до розширення своїх знань і кваліфікації, як в даній сфері діяльності, так і в інших сферах. Організація дбає про своє майбутнє. Сприяти цьому повинна мотивація співробітника до навчання і стажування, а також надання відповідної допомоги в комплексі з заходами по формуванню корпоративної культури і лояльності персоналу як факторів забезпечення ефективності коштів, вкладених в навчання персоналу. Також ще однією складовою підвищення конкурентоспроможності є розвиток необхідних психологічних якостей. Це робиться як через самовдосконалення та саморозвиток співробітників, так і за допомогою відповідних тренінгів та мотиваційних інструментів.

### Література.

1. Рудика В.І., Перерва П.Г. Кобелева Т.О. Сучасні тенденції інноваційного розвитку ринку електротехнічної продукції // Сучасні технології та досягнення інженерних наук в галузі гідротехнічного будівництва та водної інженерії : зб. наук. пр. Херсон : ХДАЕУ, 2021. Вип. 3. С.12-17. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/53271>
2. Перерва П.Г., Шаульська Л.В., Кобелева Т.О. Формування та використання системи моніторингу підприємницьких ризиків як запорука сталого розвитку бізнес-структур. *Економіка і організація управління*. № 1 (49), 2023. С.45-56
3. Шаульська Л. В., Райко Д. В., Дюжев В. Г., Долина І. В. Моніторинг комерційного потенціалу інтелектуально-інноваційних бізнес-структур / Л. В. Шаульська [та ін.] // Вісник Національного технічного університету "ХПІ" (економічні науки) = Bulletin of the National Technical University "KhPI" (economic sciences) : зб. наук. пр. – Харків : НТУ "ХПІ", 2022. – № 4. – С. 72-78. URL: <https://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/68483>
4. Перерва П.Г., Шаульська Л.В., Кобелева Т.О. Формування та використання системи моніторингу підприємницьких ризиків як запорука сталого розвитку бізнес-структур. *Економіка і організація управління*. № 1 (49), 2023. С.45-56
5. Перерва П.Г., Борзенко В.І., Кобелева Т.О. Інтелектуальна власність: магістерський курс: підручник. Харків: НТУ «ХПІ», 2019. 1002 с. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/286988829.pdf>
6. Перерва П.Г., Кобелева Т.О. Формування системи моніторингу підприємницької діяльності підприємства // *Економіка: реалії часу: електрон. наук. вид.* 2023. № 1 (65). С. 5-11. URL: <https://economics.net.ua/files/archive/2023/No1/5.pdf>