

**Лопух Олег**

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри економіки та економічної теорії ЗУНУ Білан О.С.)

## **КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК УМОВА ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

Конкурентоспроможність персоналу в умовах зростаючої конкуренції має вирішальне значення для ефективної діяльності підприємства, тому необхідно приділити особливу увагу чинникам, які її забезпечують. Значимість проблеми підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємств надзвичайно актуалізується в умовах посилення ролі глобалізації та міжнародної конкуренції.

На етапі сучасних ринкових перетворень використання людського капіталу містить великі резерви для ефективного розвитку організацій, дозволяє їм підвищувати прибуток, отримувати переваги на ринку. Менеджери підприємств, які це розуміють, намагаються залучити до роботи перспективних фахівців або самостійно працювати над формуванням своїх висококваліфікованих кадрів.

Успішне функціонування підприємства в умовах збільшення присутності у міжнародному конкурентному просторі, переходу України до постіндустріальної моделі розвитку економіки та цифрової трансформації, розгортання цифрових робочих місць, впровадження рішень Інтернету речей та послуг (Internet of Things and Services – IoT&S) забезпечується за рахунок досягнення максимальної ефективності, основним чинником чого є зростання конкурентоспроможності персоналу [2]. Конкурентоспроможність працівника можна інтерпретувати як реальну і потенційну його здатність, ділову і професійну компетентність, ініціативність, винахідливість в роботі, почуття відповідальності, яке відрізняє його від інших працівників аналогічної спеціальності, і дозволяє витримувати конкуренцію на ринку праці [1].

Отже, підприємство повинно сприяти розвитку найманих

працівників. Здатність підприємства навчатися і розвиватися швидше за своїх конкурентів є джерелом його соціальних, стратегічних і економічних переваг. Успішний розвиток персоналу вимагає використання конкретних заходів, спрямованих на формування і активізацію його знань, можливостей і поведінкових аспектів, які повинні враховуватися при виборі кадрової стратегії, обґрунтованої кадрової політики, реалізуватися в проектах розвитку персоналу з використанням сучасних методів і механізмів. Професійний розвиток особистості і підвищення конкурентоспроможності, розвиток працівників відносяться до основних показників прогресивності суспільства, вирішальних важелів науково-технічного прогресу. Тому в країнах з розвинутою ринковою економікою все більше компаній беруть на себе ініціативу подальшого розвитку персоналу своїх організацій.

Розвиток персоналу, підвищення його конкурентоспроможності є необхідними умовами ефективної діяльності будь-якого підприємства. Особливо в умовах сучасних змін розвиток персоналу повинен бути безперервним, а також включати професійне навчання і підвищення професійної компетентності. Виходячи з такої ситуації, слід сформулювати певний механізм підвищення конкурентоспроможності персоналу. Такий механізм повинен базуватись на збереженні й розвитку людського потенціалу, а саме на забезпеченні ефективної зайнятості; зростанні оплати праці і доходів; підвищенні рівня соціальної безпеки і соціальної захищеності працівників; залученні інвестицій у безперервне професійне навчання на виробництві; заохочуванні високої мотивації до праці, творчої реалізації працівників; прагненні до набуття конкурентних переваг у праці та освітньо-професійному розвитку [3].

Для підвищення конкурентоспроможності працівник повинен прагнути розширювати свої знання і кваліфікацію в певній сфері діяльності. Особливу увагу слід приділити мотивації працівників в досягненні цілей підприємства. Для цього необхідне широке впровадження в практику управління персоналом програм залучення

працівників до управління виробництвом; роботу в цільових групах по розробці перспективних спеціальних проектів. Велике значення для забезпечення підприємства ефективним персоналом має попередня професійна діагностика. Проведення регулярної діагностики не тільки нового персоналу, дозволить визначити пріоритети розвитку працівників, прогнозувати і планувати їх кар'єру, і таким чином, сформуванати у працівників мотивацію до розвитку необхідних підприємству компетенцій, що сприятиме зростанню конкурентоспроможності персоналу.

#### **Використані джерела**

1. Климчук А. О. Вплив факторів на формування та підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Ужгород : Видавничий дім «Гельветика», 2016. Вип. 7, Ч. 2. С.6–9.
2. Брусенцева О.А. Конкурентоспроможність персоналу як складова конкурентоспроможності підприємства. URL: [http://umo.edu.ua/images/content/institutes/imp/vydannya/visnyk\\_umo/ekonomika/V\\_3/%D0%91%D1%80%D1%83%D1%81%D0%B5%D0%BD%D1%86%D0%B5%D0%B2%D0%B0.pdf](http://umo.edu.ua/images/content/institutes/imp/vydannya/visnyk_umo/ekonomika/V_3/%D0%91%D1%80%D1%83%D1%81%D0%B5%D0%BD%D1%86%D0%B5%D0%B2%D0%B0.pdf) (дата звернення: 16.10.2020).
3. Бучинська Т. В. Конкурентоспроможність персоналу як основний чинник підвищення ефективності діяльності підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Ужгород, 2016. Вип.10(1). С. 74-77.

**Макарець Вікторія**

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри економіки та економічної теорії ЗУНУ Ляхович Л.А.)

## **ІННОВАЦІЙНІ ІНСТРУМЕНТИ ПЛАНУВАННЯ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА**

У сучасних умовах інноваційної та цифрової трансформації бізнесу, значного посилення конкуренції на усіх ринках збуту товарів і послуг вагомою умовою довгострокового та успішного розвитку підприємств є застосування сучасних інструментів планування їх маркетингової діяльності. Це дозволяє економічним суб'єктам отримати необхідну інформацію для планування маркетингових