

<https://itez.com.ua/ai-for-small-business-guide.html>. 5. Вплив штучного інтелекту на ефективність та конкурентоспроможність бізнесу. [Електронний ресурс] -Режим доступу: https://sitniks.ua/blog_post/vplyv-shtuchnogo-intelektu-na-efektyvnist-ta-konkurentospromozhnist-biznesu/. 6. Як інтегрувати ШІ у бізнес. [Електронний ресурс] -Режим доступу: <https://blog.acer.com/ua/discussion/1528/yak-integruvati-shi-u-vash-biznes>. 7. Чи потрібен штучний інтелект у бізнесі? [Електронний ресурс] -Режим доступу: <https://inproject.org/chy-potriben-shtuchnyj-intelekt-u-biznesi/>. 8. Вплив штучного інтелекту на робочі місця та економіку. [Електронний ресурс] -Режим доступу: <https://speka.media/comu-si-ne-zabere-vasu-robotu-i-yak-vin-vpline-na-ekonomiku-analiz-the-economist-p6q6zv>

УДК 005.332.4

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ

Лебединська Олена Сергіївна, к.е.н., доцент, доцент кафедри соціальної економіки, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

Жорник Анна Дмитрівна, здобувач четвертого курсу першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця

У сучасних умовах глобалізації, стрімкого розвитку технологій та динамічних змін ринку питання конкурентоспроможності персоналу стає одним із ключових аспектів успішної діяльності організацій. Персонал є основним ресурсом підприємства, який визначає його здатність адаптуватися до викликів зовнішнього середовища та забезпечувати інноваційний розвиток.

Підвищення конкурентоспроможності працівників включає розвиток професійних компетенцій, формування гнучкості, креативності, здатності до навчання протягом життя та ефективної роботи в команді. У цьому контексті особливого значення набувають заходи щодо вдосконалення системи управління персоналом, впровадження сучасних технологій навчання та розвитку, а також створення сприятливого організаційного клімату.

Термін «конкурентоспроможність персоналу» увійшов до економічної літератури наприкінці ХХ століття. До цього поняття використовували переважно стосовно товарів, продукції, послуг або підприємств.

Конкурентоспроможність працівників можна визначити як відповідність якості робочої сили вимогам ринку, здатність успішно конкурувати на ринку праці та задовольняти потреби роботодавців за рівнем знань, навичок, умінь та особистісних характеристик порівняно з іншими кандидатами [1].

Розвиток персоналу та підвищення його конкурентоспроможності є ключовими умовами ефективної діяльності будь-якого підприємства. В умовах сучасних змін розвиток персоналу має бути безперервним і включати професійне навчання, а також підвищення компетентності працівників. Це вимагає створення механізму підвищення конкурентоспроможності персоналу, який базується на збереженні й розвитку людського потенціалу [2].

Основними елементами такого механізму є забезпечення ефективної зайнятості, підвищення рівня оплати праці та доходів, зростання соціальної безпеки й захищеності працівників, інвестування у безперервне навчання на виробництві, стимулювання високої мотивації до праці та творчої самореалізації, а також набуття конкурентних переваг у професійному та освітньому розвитку.

На формування і підвищення конкурентоспроможності персоналу впливають різні чинники: зовнішні та внутрішні, глобальні та локальні, соціально-демографічні, соціально-психологічні, економічні, а також фактори, пов'язані з мотивацією до праці [3].

Для забезпечення конкурентоспроможності персоналу важливо розробляти та впроваджувати заходи, спрямовані на створення сприятливих умов праці, поліпшення соціально-економічного середовища, підвищення трудової й інноваційної активності. Це

сприятиме зростанню конкурентних переваг працівників і забезпечить ефективний розвиток підприємств.

В Україні необхідно покращувати доступ до освіти, підвищувати її якість та збільшувати охоплення населення, особливо у сфері вищої освіти, а також впроваджувати різноманітні форми навчання як на виробництві, так і поза його межами. Інвестиції в освітньо-кваліфікаційний розвиток працівників є ключовими для їх конкурентоспроможності. Удосконалення наукових, освітніх і технічних процесів у державі є основою успіху у цій сфері.

Це вимагає активного реформування системи освіти відповідно до сучасних потреб ринку праці, враховуючи розвиток інформаційних технологій. Особливу роль відіграє партнерство між бізнесом і професійною освітою, що сприяє підготовці кваліфікованих кадрів.

Необхідно переглянути підхід до соціального інвестування, залучаючи як державні, так і приватні кошти. Крім того, слід забезпечити сприятливі умови для трудової діяльності, підвищувати мотивацію працівників до досягнення цілей підприємства, розкривати їх трудовий потенціал і сприяти кар'єрному зростанню.

Важливим є впровадження системи професійної діагностики, що охоплюватиме як нових, так і наявних працівників. Регулярна оцінка дозволить визначати пріоритети розвитку персоналу, прогнозувати й планувати їх кар'єрний шлях. Це мотивуватиме працівників розвивати компетенції, необхідні для підприємства, і сприятиме підвищенню їх конкурентоспроможності [4].

Підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства доцільно розпочати з аналізу факторів, які впливають на її рівень, зокрема [4]: 1) організаційно-правове та нормативне забезпечення збереження й розвитку людського потенціалу; 2) стимулювання ефективної праці та економічне забезпечення відтворення людського потенціалу підприємства; 3) соціальне інвестування у розвиток персоналу; 4) колективно-договірне регулювання праці та заохочення інноваційної активності.

Це передбачає систематичну оцінку та регулювання рівня конкурентоспроможності працівників, що дозволяє роботодавцю обирати на ринку праці найбільш підходящих фахівців відповідно до поточних умов ринкової кон'юнктури.

Підприємства отримують можливість проводити моніторинг поточного стану персоналу, прогнозувати його конкурентоспроможність, аналізувати якість, чисельність та структуру працівників, а також вживати необхідних заходів для їх вдосконалення. Це сприяє формуванню конкурентних переваг підприємства, підвищенню його репутації, брендової цінності та унікальності на ринку [5].

Для покращення конкурентоспроможності персоналу важливо забезпечити зворотний зв'язок між керівництвом і працівниками, а також визначити чіткі критерії оцінки результатів роботи для кожного підрозділу.

До соціальних стимулів у підвищенні конкурентоспроможності можна віднести: можливість придбання акцій підприємства за зниженими цінами, надання службових автомобілів та персональних кабінетів, організацію харчування, забезпечення житлом і пільговими умовами його придбання, безвідсоткові кредити на навчання, юридичну та соціально-консультативну допомогу, організацію екскурсій, фізкультурно-оздоровчих заходів, надання додаткових відпусток або скорочення робочого дня за умови підвищення продуктивності праці.

Процес удосконалення рівня конкурентоспроможності персоналу підприємства можна структурувати в чотири основні етапи. В таблиці 1 наведено чотири основні етапи процесу удосконалення рівня конкурентоспроможності персоналу підприємства [5].

До заходів із підвищення якості персоналу належать удосконалення професійного відбору, підготовки та перепідготовки працівників, підвищення їхнього професіоналізму й мотивації, покращення умов праці та відпочинку, зменшення монотонності й збільшення змістовності трудових бізнес-процесів. Важливим є також оптимізація організації та обслуговування робочих місць, впровадження нової техніки, прогресивних технологій і інноваційних методів менеджменту, автоматизація робочих місць і суміщення професій.

Зниження плінності кадрів, забезпечення зв'язку між досягнутими результатами та якістю оплати праці, створення умов для кар'єрного зростання управлінського персоналу, а також підвищення кваліфікації основних, допоміжних і обслуговуючих працівників є ключовими елементами для підвищення конкурентоспроможності персоналу [4].

Таблиця 1

Основні етапи процесу удосконалення рівня конкурентоспроможності персоналу підприємства

Назва етапу	Характеристика етапу
1. Планування трудових ресурсів	Визначення потреб у персоналі та розробка стратегії їх задоволення
2. Підбір, навчання та розстановка кадрів	Створення та аналіз бази даних, яка відображає професійні, кваліфікаційні характеристики та психологічні особливості працівників
3. Організація робочих процесів і технологічних карт	Впровадження контролю через системи зворотного зв'язку, які враховують трудову поведінку й індивідуальні особливості працівників у процесі виконання завдань
4. Підведення підсумків виконання завдань	Оцінка результатів роботи на командному й індивідуальному рівнях, розподіл матеріальних і нематеріальних стимулів відповідно до внеску працівників у досягнення цілей підприємства

Підвищення конкурентоспроможності персоналу базується на врахуванні інтересів підприємства, працівників і суспільства, забезпечуючи їх баланс для досягнення спільної ефективності.

Забезпечення матеріальних інтересів і реалізація трудового потенціалу працівників сприяють підвищенню їх конкурентоспроможності, що, у свою чергу, веде до зростання прибутків підприємства, розширення ринкових позицій, збільшення обсягів виробництва та скорочення термінів поставок продукції споживачам.

Оцінювання конкурентоспроможності персоналу є формалізованим процесом аналізу трудової діяльності працівників, спрямованим на визначення ефективності їх роботи. Конкурентоспроможність персоналу формується як інтегральний показник, що відображає сукупність якостей, завдяки яким конкретний працівник виділяється на визначеній посаді з точки зору організації, отримуючи перевагу перед іншими кандидатами.

Під час оцінювання конкурентоспроможності персоналу необхідно враховувати не лише якісні характеристики працівників, але й усі витрати, пов'язані із залученням, розвитком та використанням людського капіталу. До якісних показників належать рівень освіти, досвід роботи, кваліфікація, стаж, стан здоров'я, продуктивність праці, внесок у результати діяльності підприємства, характер, здатність до навчання та ставлення до роботи. До цінових показників відносяться заробітна плата, витрати на прийом, навчання та адаптацію працівників [5].

Отже, основним науковим результатом цього дослідження є обґрунтування науково-методичних підходів до підвищення конкурентоспроможності персоналу на українських підприємствах.

Перелік використаних джерел:

1. Коломієць В. М. Конкурентоспроможність персоналу: визначення, фактори впливу та шляхи підвищення. Вісник економіки транспорту і промисловості. 2019. № 65. С. 75–82. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vetp_2019_65_12.
2. Цимбалюк С. О. Управління конкурентоспроможністю персоналу в умовах сучасного ринку праці. Економіка та управління. 2020. № 4 (92). С. 33–38. URL: <https://doi.org/10.32782/eu.2020.4.5>.
3. Смірнов О. О. Формування конкурентоспроможного персоналу підприємств в умовах цифрової трансформації економіки. Економічний простір. 2021. № 172. С. 56–65. URL: <https://economicspace.com.ua/archive/172.pdf>.
4. Фатхутдінов Р. А. Конкурентоспроможність персоналу: теоретичні засади та практичні

аспекти. Управління розвитком складних систем. 2018. № 36. С. 91–99. URL: <http://urss.knuba.edu.ua/article/view/177803>. 5. Цветкова І. І. Конкурентоспроможність персоналу як чинник успішності підприємства. Інвестиції: практика та досвід. 2022. № 3. С. 21–25. URL: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2022.3.21>.

УДК 159.923:005.5

РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ КЕРІВНИКА

Луговий Богдан Владиславович, здобувач другого курсу першого (бакалаврського) рівня вищої освіти, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця, **Моргун Вадим Геннадійович**, здобувач першого року навчання другого (магістерського) рівня вищої освіти, Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця⁴⁵

Сучасний етап розвитку економіки характеризується стрімкими змінами в умовах конкурентного середовища, глобалізацією ринків і необхідністю адаптації підприємств до нових викликів. У цьому контексті особливої актуальності набуває ефективне управління, яке базується не лише на технічних чи професійних знаннях, але й на здатності керівників формувати продуктивні міжособистісні стосунки та сприяти розвитку колективу. Саме соціальна компетентність управлінського персоналу стає ключовим чинником досягнення стратегічних цілей підприємства. Вона охоплює широкий спектр навичок, зокрема комунікативність, здатність до розуміння й управління соціальними процесами, а також лідерство. Однак на практиці розвиток соціальної компетентності часто залишається недооціненим, що призводить до втрати ефективності управління, що свідчить про актуальність обраної теми.

Компетентність керівників різних рівнів управління вже давно є предметом дослідження вітчизняних і зарубіжних науковців. Особлива увага дослідників приділяється питанням тлумачення та уточнення поняття «компетентність», «професійна компетентність», «управлінська компетентність», «соціальна компетентність» їх взаємозв'язку. Цій проблемі присвячено роботи С. Голубєва [1], М. Дороніної [2], В. Лугової [3], Т. Шталь [4], Б'єкіч Р. [5] та багатьох інших. Віддаючи належне теоретичній та практичній значущості розглянутих наукових праць, слід зауважити, що проблема дослідження і розвитку соціальної компетентності не знайшла достатнього відображення у вітчизняній і зарубіжній науковій літературі. Однак саме соціальна компетентність є одним із головних резервів підвищення загальної компетентності керівника, а її всебічне вивчення та забезпечення є важливим завданням теорії та практики управління.

Соціальна компетентність – це інтегральна характеристика керівника, яка відображає його здатність адаптуватися до життя в суспільстві, встановлювати та розвивати соціальні контакти, а також коригувати поведінку відповідно до норм і правил соціуму та організації. Вона включає знання, навички та здібності ефективно взаємодіяти з керівниками вищого рівня, підлеглими, управляти колективом, організовувати групову взаємодію та підтримувати сприятливий психологічний клімат у команді. Через стиль керівництва, спосіб делегування повноважень та вирішення конфліктів керівник впливає на психологічний стан працівників і соціально-психологічний клімат у групі [6].

Голубєв С.М. наводить три ключові компоненти соціальної компетентності менеджера: інтелектуальний, чуттєвий і інтерактивний. Інтелектуальна складова відображає здатність керівника розуміти взаємозв'язок між емоційними реакціями людей і життєвими подіями. Вона дозволяє аналізувати внутрішні або зовнішні причини, що вплинули на виконання завдань підлеглими, та адаптувати подальшу взаємодію. Чуттєва складова поєднує самосвідомість, самоконтроль і емпатію. Це вміння усвідомлювати власні емоції, керувати ними та

⁴⁵ Науковий керівник – Лугова Вікторія Миколаївна, к.е.н., доцент, доцент кафедри соціальної економіки, ХНЕУ ім. С. Кузнеця.