

ГЛОБАЛІЗАЦІЙНІ ВИКЛИКИ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Г.О. Зелінська, доктор економічних наук, професор

ORCID ID: 0000-0003-2175-4883

У.Я. Андрусів, кандидат економічних наук, доцент

ORCID ID: 0000-0003-1793-0936

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

У статті досліджено окремі аспекти соціальної складової персоналу в умовах інноваційного розвитку підприємства, посилення глобалізаційних викликів, які стоять перед економікою України. Обґрунтовано, що в сучасних умовах діяльності підприємства назріла проблема стійкості персоналу. Визначено можливість розгляду даного питання через такі компоненти як мотиваційна, управлінська та суспільна. Визначено, що конкурентоспроможність персоналу є визначним чинником у формуванні конкурентних переваг будь-якого підприємства. Доведено, що освіта та професійний розвиток персоналу стають домінуючими чинниками формування конкурентних переваг підприємств агропромислового комплексу.

Ключові слова: розвиток, соціальна складова, підприємство, персонал, інновація, конкурентоспроможність, глобалізація, потенціал.

Постановка проблеми. Рівень ефективності управління персоналом багато в чому визначає успіх інноваційної діяльності сучасного підприємства. Для забезпечення стійких пріоритетів на ринку підприємство повинно бути конкурентоспроможним як з позицій його структурної організації, так і з позицій здатності адаптуватися до впливів факторів середовища, зокрема глобалізаційних викликів у процесі функціонування. З метою підвищення ефективності функціонування суб'єкта господарювання, усунення затратних методів діяльності кожне підприємство повинно реально оцінювати величину власних витрат на виробництво, кадрове та фінансове становище та позиції потенційних партнерів. Природні ресурси, демографічний та екологічний стан за своєю кількістю, якістю та вагомістю значно впливають на вирішення завдань забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Воно неможливе без знань, інновацій, нової філософії та етичних засад господарювання, що безпосередньо пов'язане з людським чинником, який виступає рушійною силою будь-якого процесу. Тільки людина здатна вибудувати систему цілей та розробляти конкретні заходи, спрямовані на забезпечення конкурентних переваг у досягненні результативних рішень інноваційного розвитку підприємства. Тому

поряд з економічною складовою, що забезпечує конкурентні переваги підприємства, вагома роль належить розвитку персоналу, що є внутрішнім чинником його інноваційного розвитку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Накопичення проблем, пов'язаних з формуванням, розвитком, використанням і відтворенням людських ресурсів, зумовило серйозне зацікавлення ними науковців. Багато досліджень вчених-економістів знайшли своє відображення у працях, присвячених розкриттю сутності людського чинника, його кадрового та інтелектуального потенціалів, їх ролі в розвитку економіки держави, регіону та підприємства, характеристик і компонентів, шляхів їх якісного формування та ефективного використання в процесі трудової діяльності. Дану проблему активно досліджували такі вчені: Антонюк В. [1], Безсмертна В. [2], Гринкевич С. [3], Куценко В. [4], Смоляр Л. [5], Довгаль О. [6] та інші. Зокрема, Скринковський Р. [7] у своєму дослідженні стверджує, що основними невід'ємними структурними компонентами оцінки конкурентоспроможності підприємств на ринку є: ефективність діяльності підприємства та конкурентоспроможність персоналу. Кучер А. [8] досліджував оцінку впливу персоналу на конкурентоспроможність підприємств в Україні.

Загальна гіпотеза дослідження базується на припущенні наявних позитивних зв'язків між якістю персоналу та конкурентоспроможністю підприємств. Мохонько В. [9] розглядав окремі аспекти забезпечення конкурентоспроможності підприємств та встановив, що від кваліфікованого персоналу на пряму залежить і конкурентоспроможність підприємства. Уаху У. [10] запропонував модель оцінки конкурентоспроможності підприємства через призму кадрового потенціалу. Результати досліджень довели, що побудована модель придатна для комплексної оцінки конкурентоспроможності підприємств. Панкратов Е. [11], розглядаючи аналітичний підхід прогнозування конкурентоспроможності промислових підприємств, виділив три складові, а саме: мотивація, ефективне управління персоналом та інновації. Довлатова Г. [12] пропонує інституційний підхід до оцінки та забезпечення конкурентоспроможності підприємств через формування та впровадження інноваційної моделі розвитку, в основі якого закладено висококонкурентний персонал. Сьогодні в умовах, коли інноваційний розвиток підприємства є його конкурентною перевагою в умовах посилення впливу глобалізації на економіку держави, роль знань та здатність до створення інновацій стають домінуючими. Особливої ваги при цьому дістає соціальний вектор розвитку персоналу, його творчі здібності, креативне мислення та задоволеність змістом праці.

Актуальність дослідження обумовлена значною роллю, яку відіграє соціальний аспект розвитку персоналу в діяльності кожного конкретного підприємства в умовах глобалізаційних викликів, що і зумовило важливість розгляду даного питання. Оскільки підприємства АПК складають базис продовольчої безпеки країни, то дослідження питань, пов'язаних з розвитком персоналу особливо в частині його соціального вектора носить не тільки теоретичний, але і прикладний характер. Сьогодні створення продукції в АПК держави вимагає не тільки кількісних показників персоналу, але й залежить від його якісних характеристик, серед яких першочерговість відведено здатності до створення інновацій. Проблема переведення підприємств агропромислового комплексу на інноваційну модель розвитку є однією з актуальних і пріоритетних, що вимагає особливої уваги.

Постановка завдання. Основною ціллю статті є розкриття сутності соціальної складової персоналу в умовах інноваційних змін в

економіці як умови конкурентоспроможності персоналу. Не дивлячись на те, що питання, пов'язані з ефективністю діяльності кадрового, трудового потенціалів досліджувалися багатьма українськими та зарубіжними вченими на різних ієрархічних рівнях, комплексна діагностика соціальної складової персоналу на макrorівні потребує доповнення. Це вимагає подальших досліджень в системі управління персоналом.

Виклад основного матеріалу. Сьогодні, у період переходу України до нової моделі розвитку – постіндустріальної, коли основним ресурсом багатства стають знання, інтелект та творчий креатив, гостро постало перед суб'єктами господарювання питання про нові підходи щодо формування вмінь, навичок персоналу.

Важливе місце у забезпеченні інноваційного розвитку країни займає агропромисловий комплекс (АПК), значною мірою робота якого залежить від стану галузі загалом, розвитку та стабільності функціонування її складових в умовах посилення глобалізаційних викликів у світі. В умовах політичної та воєнної нестабільності в Україні роль персоналу та чутливість до загроз АПК зростає. Поряд з іншими компонентами економічної безпеки, продовольча безпека складає базис економічних відносин, створюючи умови для виробництва валового внутрішнього продукту (ВВП). Нині актуалізується проблема підвищення продовольчої безпеки, зокрема доступність продуктів харчування для життєвого споживання не тільки в Україні, але й світі.

Сучасні світові процеси вимагають від підприємства здатності швидко адаптуватися до глобальної конкуренції, що стає найважливішою умовою його успішної діяльності. Для розвитку сільського господарства України інновації є важливим фактором, від якого залежить конкурентоспроможність галузі, її розвиток та ефективність функціонування. Інноваційна діяльність підприємств АПК супроводжується ризиками, які визначаються сукупним впливом чинників зовнішнього та внутрішнього середовища кожного підприємства. На сучасному етапі ефективний розвиток аграрних підприємств можливий за умови впровадження у виробничу діяльність інновацій та нових техніко-технологічних розробок, які забезпечать подолання назрілих проблем (виробничих, ресурсних, екологічних, технологічних, матеріально-технічних, організаційно-управлінських і соціальних) та сприятиме їх вирішенню.

Загострення енергетичної кризи та нарощення її масштабу, посилення пандемії

коронавірусної інфекції пришвидшують необхідність зміни парадигми суспільного розвитку, переходу до нового технологічного укладу, удосконалення організаційних форм господарювання. Стає все більш актуальною проблема зміни, удосконалення концепції підприємства та кадрової його стратегії.

Соціальна складова інноваційного розвитку підприємства може розглядатися в контексті стійкого розвитку персоналу, який включає, на нашу думку, два взаємопов'язані елементи: потреби колективу підприємства (дотримання законодавчо встановлених гарантій для зайнятих, що регулюється нормативно-правовими актами України); обмеження, обумовлені техніко-технологічним рівнем виробництва й організацією праці (проявляється у здатності навколишнього середовища задовольняти нинішні й майбутні потреби працівників підприємства). Ситуація, за якої обмеження не дозволяють реалізувати потреби підприємства в розвитку персоналу, обумовлює виникнення суперечностей стійкого розвитку персоналу. Основними причинами такої ситуації можна вважати [13, с.255]: завищені вимоги до працівників, які не мають відповідної бази з точки зору соціально-економічного обґрунтування їх необхідності для виконання професійно-службових обов'язків, закріплених у посадових інструкціях; недотримання положень нормативно-правових актів України, що регулюють відносини у сфері управління найманою працею; організаційно-економічні, техніко-технологічні обмеження підприємства щодо задоволення потреб працівників у їх розвитку; низький рівень мотивованості кадрів у підвищенні професійного рівня, розширенні зони компетентностей, відповідальності, кар'єрному зростанні.

Глобалізація на ринку праці і розвиток підприємств АПК передбачають розкриття та використання всіх видів потенціалу підприємства. Разом з тим не можна недооцінювати роль потенціалу, який сконцентрований у соціальних факторах діяльності підприємства. Тому, сьогодні у наукових колах приділяється значна увага трудовому потенціалу людини, підприємства, які тісно пов'язані з поняттям конкурентоспроможності персоналу.

Для ринку праці конкурентоспроможність є поняттям відносним, оскільки він неоднорідний, а його сегментна структура впливає на ступінь ринкової потреби якості робочої сили та споживчого попиту на неї. Основною властивістю людського капіталу стає конкурентоспроможність на ринку праці. Вона і

визначає задоволення ринкової потреби у праці.

Термін «конкурентоспроможність персоналу» почав з'являтися в економічній літературі наприкінці ХХ століття.

Конкурентоспроможність підприємства – одна із найважливіших категорій ринкової економіки. Вона характеризує можливість ефективної адаптації до умов конкурентного середовища, що змінюється, шляхом раціонального використання наявних ресурсів підприємства [14].

Конкурентоспроможність персоналу – це складна економічна категорія, що визначає здатність працівників генерувати ідеї, розробляти й швидше за конкурентів впроваджувати інновації, як найкраща відповідність вимогам роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок, спроможність найкращим чином докласти особистісні, професійні та ділові якості й повною мірою реалізувати власний потенціал, а також вміння ефективно виконувати управлінські функції та своєчасно приймати рішення [15].

Загалом, конкурентоспроможність персоналу – це реальні та потенційні здатності, ділова та професійна компетентність, ініціативність, винахідливість, почуття відповідальності, які є істотно відмінними від інших працівників і дозволяють витримувати конкуренцію на ринку [15].

Вважаємо, що дослідження соціальної складової як умови конкурентоспроможності персоналу підприємства варто розглядати в контексті таких компонент, як управлінська, суспільна та мотиваційна.

Сутність управлінської компоненти як однієї зі складових конкурентоспроможності персоналу полягає у невідповідності організаційної структури стратегічним цілям підприємства. Це виражається через недостатність функціонального розподілу праці; протиріччя між традиційними і новітніми методами управління працею; між фахівцями різних поколінь у сфері стратегії і повсякденної діяльності; проблеми якісного використання робочого часу згідно з кваліфікацією і досвідом працівника тощо.

Сутність суспільної компоненти конкурентоспроможності персоналу проявляється у процесах плинності кадрів; недостатності організаційних і соціально-психологічних умов праці; недосконалої корпоративної культури; необхідності забезпечення умов професійного розвитку; повільному зростанні рівня освіти та професійної підготовки кадрів; відсутності інноваційно-орієнтованої соціальної політики;

недостатньому розвитку корпоративної соціальної відповідальності тощо.

Зміст мотиваційної компоненти конкурентоспроможності персоналу знаходить своє вираження у сприйнятті працівника як особистості, справедливій оцінці його дій; рівні організації робочих місць; однакових можливостей для професійного зростання працівників; залученні їх до управління, підтримці їх ініціативності; рівні турботи про соціальний розвиток колективу тощо.

Отже, соціальну складову інноваційного розвитку підприємства можна звести до поняття стійкого розвитку персоналу. Переміщення акцентів у бік його стійкого розвитку обумовлене потребою в адаптації положень концепції навчання протягом життя до умов діяльності підприємств у сучасних українських реаліях. В основі даної концепції лежить використання освітніх технологій, які виступають своєрідним інструментом, що забезпечує рівень професійності працівників, набуття ними нових знань і компетенцій, які висуваються до конкретної посади. У результаті створення сприятливого середовища для зростання інтелектуальних здібностей людини (здатність до самонавчання та самоорганізації, можливості професійного та кар'єрного зростання тощо) з боку керівництва підприємства на виході отримуємо інтелектомістку продукцію. Питання соціальних аспектів сталого розвитку розглядалося у 2011 році у доповіді ПРООН «Сталий розвиток і рівність можливостей: краще майбутнє для всіх». У ній наголошується про значну роль соціальної сфери, яка стає пріоритетом розвитку держави, бо існує прямий взаємозв'язок між здоров'ям, освітою та зайнятістю. Деградація довкілля підвищує нерівність через несприятливий вплив на фізичний і духовний стан людей. У свою чергу, нерівність людського розвитку посилює екологічну деградацію, зокрема внаслідок несформованості в суспільстві відповідних моральних і етичних настанов [15, 16].

Досліджуючи соціальну сферу підприємств АПК, було виявлено особливості, які впливають на конкурентоспроможність персоналу. Серед них особливо вагомими є психофізіологічні, соціальні, моральні особливості працівників, організація праці, ступінь задоволеності її змістом. Вплив різноманітних факторів, якими визначається конкурентоспроможність персоналу можна класифікувати по-різному, зокрема: зовнішні та внутрішні, глобальні та локальні (за ступенем охоплення території), соціально-демографічні, соціально-психологічні

(за компонентною структурою працівників), програтні та вигратні території (за особливостями ведення діяльності підприємствами АПК) фактори мотивації праці (економічної, соціальної) тощо. Серед класифікацій чинників, що здійснюють суттєвий вплив на конкурентоспроможність персоналу, найбільш відомою є класифікація Хохлової І.І. [17]. Автор поділяє чинники на групи залежно від середовища їх виникнення. Згідно з цим критерієм виділяються три основні класи: чинники особистої конкурентоспроможності, чинники, створювані на підприємстві та зовнішні чинники.

В умовах розвитку підприємства для забезпечення його ефективним персоналом вагомим є професійна діагностика та моніторинг. Їх регулярне проведення як для новоприйнятого, так і постійно діючого персоналу, стане запорукою визначення пріоритетів розвитку працівників, дасть змогу прогнозувати і планувати їх кар'єру задля формування у них мотивації до подальшого розвитку і набуття необхідних для підприємства компетенцій. Розвиток задля розвитку, безумовно, буде сприяти зростанню конкурентоспроможності персоналу.

У сучасних умовах розвитку підприємств АПК активну увагу слід приділяти партнерству бізнесу і професійної освіти як одного зі шляхів підвищення конкурентоспроможності майбутніх кваліфікованих працівників. З метою задоволення потреб працівників у власному розвитку могла б стати політика підприємства, направлена на соціальне інвестування, шляхом залучення державних та позадержавних (приватних) коштів. Разом з цим потребують уваги створення сприятливих умов трудової діяльності на виробництві, підвищення мотивації працівників для досягнення цілей підприємства з метою максимальної віддачі від використання трудового потенціалу персоналу.

Одним із чинників, які впливають на зростання рівня професійності персоналу, а отже і його конкурентоспроможність є освіта.. Інвестування в освіту дозволяє капіталізувати її результати як у формі професійних та особистісних компетентностей працівника, так і опосередковано – результатом інтелектуальної діяльності, що забезпечується випуском інтелектомісткої продукції. У такій ситуації зростає не тільки рівень оплати праці, але й корисність для підприємства і самого працівника через підвищення рівня професійних, інтелектуальних, комунікативних компетентностей. Їх постійний розвиток, використання, трансфер, мобільність приводять до такого

процесу, як капіталомісткість сталого розвитку персоналу підприємства.

Важливою проблемою сьогодення для всіх без виключення різновидів підприємств є проблеми, пов'язані з функціонуванням освітньої системи України. Це насамперед, неефективність системи професійної освіти і навчання, яка недостатньо відповідає реальним і перспективним потребам у кадрах. Згідно з Законом України «Про професійно-технічну освіту», саме система професійно-технічної освіти (ПТО) покликана бути тим механізмом, який забезпечує громадянам права на здобуття професійно-технічної освіти відповідно до їх покликань, інтересів і здібностей, сприяти в реалізації державної політики зайнятості населення, забезпечити економіку країни висококваліфікованими і конкурентоспроможними на ринку праці робітниками [18].

Аналіз регіональної варіації розподілу населення за рівнем освіти України загалом, вказує на наявність доволі істотних розбіжностей у ступені його освіченості, що передусім обумовлені різним рівнем урбанізації регіонів країни та регіональних ринків праці. В цих умовах особливої вагомості набуває якісне управління регіональною освітою, враховуючи економічну, соціальну і демографічну ситуації, збалансованість її взаємодії з ринком освітніх послуг. Потреба у новій формі організації менеджменту – інноваційній, підприємницькій тощо вимагає, щоб кожен освітній заклад реалізував систему адаптаційних заходів, основними з яких є диверсифікованість освіти, освоєння нових господарських механізмів, маркетинг освітніх і наукових послуг. Ситуація, що склалася в аграрному секторі, створює ряд викликів, основними з яких є організація поліпшення умов ведення бізнесової діяльності, проведення якісних перетворень самих підприємств АПК, спроможних забезпечити конкурентоспроможність сільськогосподарського виробництва на ринку (внутрішньому і зовнішньому), продовольчу безпеку держави, і наближення до європейської політики у сфері сільського господарства. Критерії інноваційності, найменшої ризиковості та максимальної ефективності створюють підґрунтя для нарощення конкурентного потенціалу сільськогосподарських підприємств, дають змогу оновити їх техніко-технологічну базу, мінімізувати ризики, забезпечити доступ до інвестиційних ресурсів і високу прибутковість діяльності. Організація підприємств АПК значною мірою залежить від чисельності сільського населення, його концентрації, статевовікової структури, питомої

ваги трудових ресурсів. Тому якісне перетворення села, насичення його конкурентоспроможним персоналом – шлях до відродження українських сіл та підприємств АПК.

Здатність персоналу підприємства адаптуватись до змін зовнішнього та внутрішнього середовища швидше, ніж конкуренти, навчатись і розвиватись стає надійним джерелом його соціальних, стратегічних і економічних переваг. Інноваційний розвиток підприємства, у тому числі й АПК, вимагає сьогодні як поглиблення професійно-кваліфікаційного рівня працівників, так і його постійного удосконалення, що в кінцевому рахунку веде до посилення конкурентних позицій підприємства на ринку. Так, якщо знання випускників на початку ХХ століття знецінювались через 30 років, у кінці століття – через 10, то сучасні фахівці повинні перенавчатись через кожні 3-5 років. За прогнозами науковців, найближчими роками середній рівень освіти зросте до 13,5%, більше половини створених робочих місць вимагають середньої спеціальної освіти, а більше третини – вищої [18, 20]. Домогтись цього можна лише на основі ефективної організації професійного розвитку, яка має стати однією з основних функцій управління персоналом. Аналізуючи вітчизняний досвід розвитку персоналу, варто відмітити, що в Україні є недостатньою середня періодичність підвищення кваліфікації працівників. Вона є вдвічі нижчою за нормативну, а в сільському господарстві, оптовій і роздрібній торгівлі у 10 разів. Тоді як, наприклад, у Японії періодичність підвищення кваліфікації до 1 року, а в країнах Європейського Союзу 3-5 років. Експерти звертають увагу на низькі рівні підготовленості кадрів, їхньої зацікавленості в інноваційному розвитку підприємства та інноваційного менеджменту. Це особливо стосується управлінських, інженерно-технічних кадрів і висококваліфікованих робітників [1, 19]. Аналітичне дослідження готовності персоналу до змін свідчить, про його неготовність до використання різного роду інновацій, що пов'язано з побоюванням змінювати звичний спосіб життя, небажанням на додаткове навчання без матеріальних вигод і стимулювань тощо.

Серед заходів, які б сприяли інноваційному розвитку підприємств АПК та конкурентоспроможності їх персоналу вважаємо такі:

- активізація фінансування інноваційної діяльності підприємств [20];
- створення сприятливого бізнес-середовища та інфраструктури для діяльності підприємств

АПК;

- формування інфраструктури для підвищення мобільності висококваліфікованої робочої сили;

- створення умови для приваблення іноземного капіталу для фінансування діяльності українських підприємств щодо впровадження інтелектуальних та науково-технічних ресурсів у сільськогосподарському виробництві;

- розробка та забезпечення реалізації державної програми з розвитку банківського кредитування інноваційної діяльності підприємств АПК;

- стимулювання власних розробок підприємств, що дозволить їм виходити на ринки не лише з продукцією, виробленою з використанням інтелектуальних та науково-технічних ресурсів, але й з правами на такі ресурси. Це дасть змогу збільшити власні прибутки, які можуть бути реінвестовані у подальші наукові дослідження, та впровадження їх результатів у виробництво тощо.

Суб'єктами інноваційної праці стають працівники, які здатні створювати нові знання і активно їх використовувати. Результатом такої праці є нові ідеї, що визначаються креативними здібностями, творчим підходом до своєї діяльності, активною позицією в управлінні підприємством, умовами реалізації творчорозумових здібностей на ринку праці тощо.

Сьогодні успішний керівник знає, що інвестиції, вкладені у розвиток персоналу підприємства, є одним із способів нагромадження їх потенціалу, а подальше інвестування у формі капіталовкладень у робочу силу приведе до подальшого розвитку конкурентоспроможності персоналу. З огляду на це, характер вкладання коштів у людину має носити довготривалий, а не тимчасовий характер. Тому підготовка та перепідготовка персоналу, його навчання упродовж трудового життя повинні стати основними постулатами кадрової стратегії підприємств АПК. Для ефективного функціонування їм потрібні фінансові активи та дієва система і ефективні методи управління. Нині для більшості підприємств АПК України проблемою став пошук висококваліфікованих, досвідчених фахівців, бо старі кадри пішли, а нові не йдуть, основним чином через мізерні зарплати і виснажливі умови праці. Тому особливого значення набули персонал-технології підбору та найму персоналу, серед яких: хедхантинг, рекрутинг, скрининг, прямий пошук, «плетіння мереж». Їх раціональне використання персонал-менеджерами забезпечить підприємствам АПК приплив високоосвічених молодих кадрів,

здатних гнучко адаптуватися до ринкового середовища та приймати гнучкі рішення щодо конкурентних переваг конкретного підприємства.

Ще однією проблемою сучасного підприємства та його інноваційного розвитку в умовах посилення глобалізації є необхідність формування дієвої, гнучкої мотиваційної системи, здатної заохочувати випереджальний розвиток людського потенціалу. Вона стає необхідним елементом стратегічного управління розвитком персоналу. Мотивація праці і дієвість системи управління нерозривно пов'язані. Вона забезпечує процес спонукання всіх працівників підприємства на діяльність, а тому може вважатися видом управлінської діяльності. Мотивація праці, як вид діяльності, спрямована на задоволення різноманітних потреб як окремого працівника, так і персоналу підприємства в цілому з одного боку, а з другого боку – на одержання очікуваних результатів праці та успішне досягнення місії підприємства. Ефективна система стимулювання інноваційної діяльності забезпечує зміщення акцентів у системі мотивації персоналу [21]. Ефективна система управління підприємством сприятиме підвищенню конкурентоспроможності самого працівника та підприємства, на якому він працює. Збільшення ефективності має закладатися в стратегічні плани щодо управління персоналом та досягатися шляхом створення новітніх систем розвитку, заохочення та перекваліфікації найманого персоналу [22].

Висновки і перспективи подальших досліджень.

Дослідження соціальної стійкості підприємств АПК підтверджує необхідність застосування комплексу заходів її забезпечення, починаючи з моніторингу досягнутого рівня стійкості та завершуючи заходами її підтримки шляхом розроблення й реалізації соціальних стратегій розвитку. Саме тому конкурентоспроможність персоналу потребує формування таких заходів забезпечення соціального розвитку, які б ґрунтувалися на застосуванні сучасних інформаційно-комунікаційних технологій управління, своєчасної реакції на зміни зовнішнього середовища та стратегічного бачення майбутнього стану підприємства. Визначено, що людський чинник нині відіграє ключову роль у розвитку сучасних підприємств. Він забезпечує їх техніко-технологічний розвиток через інноваційно-інвестиційну діяльність, економічний – через підвищення продуктивності праці, зростання ВВП, соціальний – змістовність праці

та стійкість персоналу.

Доведено, що інтенсифікація криз, загострення коронавірусної інфекції, погіршення екологічної ситуації в державі обумовлює необхідність не тільки пошуку шляхів адаптації кадрового потенціалу підприємств АПК у сучасних умовах, але і його активізації задля забезпечення процесу його функціонування та сталого розвитку економіки в цілому. Розвиток персоналу не обмежується тільки потребами та запитамі конкретної особи в самовдосконаленні, він стає драйвером інших складових інноваційного розвитку підприємства. Значну роль при цьому відведено мотивації праці на дієвість системи управління.

Для підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємств АПК варто запропонувати заходи, направлені на його збереження й розвиток зокрема: а) забезпечення ефективної зайнятості; б) перегляд механізму оплати праці, направлений на підвищення заробітної плати і доходів працівників; в) удосконалення механізму соціальної безпеки та захищеності працівників; г) інвестування професійного навчання на виробництві упродовж трудового життя; д) розроблення механізму мотивації до праці, через реалізацію

творчих здібностей працівників; е) прагнення особи до набуття нових компетенцій та навичок шляхом безперервного навчання.

Конкурентоспроможність персоналу є визначним чинником у формуванні конкурентних переваг підприємств АПК. Перспективним напрямом подальших досліджень є діагностика складових стійкості кадрового потенціалу, зокрема інтелектуальної складової сучасних підприємств АПК як запоруки продовольчої безпеки країни у контексті соціально-економічних перетворень. Проведення аналізу та оцінка персоналу, його постійний моніторинг та діагностування дадуть змогу бути якісним вимірником ефективності соціальної політики. Результати моніторингу та контролінгу стануть підґрунтям інформаційної бази процесу формування, використання та управління конкурентоспроможністю персоналу. Визначено, що перспективи аграрного сектора національної економіки будуть залежати, з одного боку – від здатності оперативно та ефективно адаптуватися до нових, сучасних вимог сьогодення, викликаних глобалізаційними процесами, з другого – від професіоналізму та соціальної стійкості персоналу

Список використаних джерел:

1. Антонюк В. Кадри для інноваційної діяльності: проблеми формування та використання. *Україна: аспекти праці*. 2007. №5. С. 42-47.
2. Безсмертна В. В. Стратегія управління кадровим потенціалом підприємства. *Економіка и управление: Научно-практический журнал*. 2007. № 3. С. 48-53.
3. Гринкевич С. С., Ворошилова Х.М. Формування трудового потенціалу: проблеми та напрями забезпечення його розвитку. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2006. Т. 16, Вип. 3. С. 168-173.
4. Куценко В.І. Соціальна сфера: реальність і контури майбутнього (питання теорії і практики): Монографія. Ніжин: Аспект-Поліграф, 2008. 818 с.
5. Смоляр Л. Г. Дослідження тенденцій розвитку кадрового потенціалу на промислових підприємствах України. *Економіка і держава*. 2008. №5. С. 96-99.
6. Dovgal, O. V., Kravchenko, M. V., Demchuk, N. I., Odnoshevnyaya, O. A., Novikov, O. Y., Andrusiv, U. Y., Popadynets, I. R. Methods of competitiveness assessment of agricultural enterprise in Eastern Europe. *Regional Science Inquiry*. 2017. 9(2). 231-242
7. Skrynkovskyy, R., Kataiev, A., Zaiats, O., Andrushchenko, H., & Popova, N. Competitiveness of the company on the market: Analytical method of assessment and the phenomenon of the impact of corruption in Ukraine. *Journal of Optimization in Industrial Engineering*. 2021. 14(1). 103-110.
8. Kucher, A., Kucher, L., Taratula, R., & Dudych, L. Formation of sustainable competitiveness of enterprises on soils of different quality. *International Journal of Information Systems in the Service Sector*. 2021. 13(3). 49-64.
9. Mokhonko, V., Blinova, N., Sheludko, L., Kobzan, S., Tsyhenko, A., & Uhodnikova, O. Environmental factors of ensuring the competitiveness of construction enterprises. Paper presented at the E3S Web of Conferences. 2021. 244.
10. Yaxu, Y. Comprehensive evaluation of logistics enterprise competitiveness based on SEM model. *Journal of Intelligent and Fuzzy Systems*. 2021. 40(4). 6469-6479.
11. Pankratov, E. L., & Trifonov, Y. V. On analysis of the competitiveness of industrial enterprises. *Journal of the Knowledge Economy*. 2021. doi:10.1007/s13132-021-00746-5
12. Dovlatova, G., Vasilyuk, N., Bondarenko, O., Tishechenko, I., Chistyakov, A., & Dovlatova, A. Developing competitiveness of the enterprises in the innovative economy. 2021. doi:10.1007/978-981-33-6208-6_1
13. Nazarova G. V. Top Managers' Monetary Reward: an Approach Based on Integration of Competence and Performance Management. *Current economic problems*. 2014. Vol. 11. P. 255–259.

14. Бучинська Т. В. Конкурентоспроможність персоналу як основний чинник підвищення ефективності діяльності підприємства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2016. Вип. 10(1). С. 74-77.
URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2016_10%281%29__18
15. Dvorský, J., Čepel, M., Simionescu, M., & Ďurana, P. The influence of competitiveness on start-up in smes segment. E a M: *Ekonomie a Management*. 2021. 24(1). 102-117.
16. Андрусів У. Я. Методи оцінки конкурентоспроможності промислових підприємств у національній економіці. *Бізнес Інформ*. 2019. №3. С. 241-246. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2019-3-241-246>
17. Хохлова И.И. Классификация факторов конкурентоспособности работника. *Российское предпринимательство*. 2011. № 11. Вып. 1 (195). С. 52-56. URL: <http://old.creativeconomy.ru/articles/14198/>
18. Zelinska, H., Andrusiv, U., Simkiv, L. Knowledge economy: trends in the world and analysis of Ukraine. *Journal of Eastern European and Central Asian Research*. 2020. 7(1). С.104-113.
19. Чухно А. Зміна характеру та структури зайнятості в умовах постіндустріального суспільства. *Економічний часопис XXI*. 2002. №1. С. 42-45.
20. Popadinets, I., Andrusiv, U., Galtsova, O., Bahorka, M., Yurchenko N. Management of motivation of managers' work at the enterprises of Ukraine: innovative aspects. *Management Systems in Production Engineering*. 2021. Vol. 29 Issue 2, pp. 120-131.
21. Зелінська Г. О., Андрусів У. Я. Управління розвитком персоналу суб'єктів господарювання через призму формування корпоративної культури. *Науковий вісник Івано-Франківського національного технічного університету нафти і газу*. Серія Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості. 2021. № 2(22). 56-43.
22. Kupalova, H., Goncharenko, N., Andrusiv, U. Environmental Management of Agricultural Enterprises in the Context of European Environmentally-Friendly Food System. *Journal of Environmental Management and Tourism*. 2021. Vol. XII 3(51): 718 - 728.

Г. А. Зелинская, У. Я. Андрусив. Глобализационные вызовы и конкурентоспособность персонала предприятия

В статье исследованы отдельные аспекты социальной составляющей персонала в условиях инновационного развития предприятия, обусловленные глобализационными вызовами, которые стоят перед экономикой Украины. Обосновано, что в современных условиях деятельности предприятий назрела проблема устойчивости персонала. Определена возможность рассмотрения данного вопроса через такие компоненты, как мотивационная, управленческая и общественная. Установлено, что конкурентоспособность персонала – основной фактор формирования конкурентных преимуществ предприятия. Доказано, что образование и профессиональное развитие персонала становятся доминирующими факторами формирования конкурентных преимуществ предприятий агропромышленного комплекса.

Ключевые слова: *развитие, социальная составляющая, предприятие, персонал, инновации, конкурентоспособность, глобализация, потенциал.*

H. Zelinska, U. Andrusiv. Globalization challenges and competitiveness of the enterprise's personnel

The article examines certain aspects of the social component of personnel in the context of the innovative development of an enterprise, the strengthening of globalization challenges the Ukrainian economy faces. It is substantiated that in the modern conditions of the enterprise the problem of personnel sustainability is ripe. The possibility of considering this issue through such components as motivational, managerial and public has been determined. It is determined that the competitiveness of staff is a significant factor in shaping the competitive advantages of any enterprise. It has been proved that education and professional development of personnel are becoming the dominant factors in the formation of competitive advantages of enterprises in the agro-industrial complex.

Key words: *development, social component, enterprise, personnel, innovation, competitiveness, globalization, potential*