

### **Інформаційні джерела:**

1. Гуторова І.В. Використання рейтингових оцінок для аналізу конкурентоспроможності сільськогосподарських підприємств / І.В. Гуторова // Вісник СНАУ. Серія "Економіка та менеджмент". – 2010. – № 6/1(41). – С. 80-85.
2. Жданко Є.С. Забезпечення конкурентоспроможності й розвитку підприємств в кризових умовах: проблеми та рішення: сб. науч. трудов ["Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечение иностранных инвестиций: региональный аспект"] / Є.С. Жданко. - Донецк: ДонНУ, 2008. – 1156 с.
3. Должанський І.З. Конкурентоспроможність підприємства: [навч. посіб.] / І.З. Должанський, Т.О Загорна. – К., 2006. –384с.
4. Іванюта В.Ф. Теоретико-методологічні підходи формування конкурентоспроможності / В.Ф. Іванюта // Агроінком – 2008 – № 1-2. – С. 97-101.

## **КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ТА ЧИННИКИ, ЩО ЇЇ ВИЗНАЧАЮТЬ**

**Латинська І. І., здобувач вищої освіти**

**Миколаївський національний аграрний університет**

Найбільш цінним ресурсом підприємства є персонал. Це головне джерело продуктивності і запорука конкурентоспроможності підприємства. Досягнення успіху підприємством стратегічно обумовлюється наявністю компетентного персоналу, що має належний рівень освіти, кваліфікації та досвіду й здатного ефективно працювати в умовах ринку.

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 [1].

Конкуренція у сучасних словниках тлумачиться як боротьба за досягнення кращих результатів у якійсь справі, тому професійна кар'єра працівника в організації, його діяльність завжди проходять перевірку на позитивне соціальне сприйняття з боку керівника, так і в оціночних думках у масштабах організації, тобто складається суспільна думка. Виходячи з цього, система оцінки конкурентних переваг персоналу повинна враховувати три рівні виміру успішності:

Рівень соціального сприйняття образу працівника масовою свідомістю, де значну роль у кар'єрі відіграє фактор його соціальної успішності;

Рівень професіоналізму особистості, де чинником успішності виступає конкурентоздатність працівника. Ця перевага особистості за спадкоємністю не передається, а свідомо формується і розвивається у процесі професійного становлення.

Рівень професіоналізму діяльності, де чинником успішності є володіння конкретними видами технологій діяльності з урахуванням галузевої специфіки, статусу та функцій. Під технологією розуміється майстерність у професійній діяльності, яка впливає на успішність виконання поставлених завдань [2].

Отже, конкурентні переваги персоналу формуються під впливом внутрішніх та зовнішніх чинників і можуть розглядатися як результат навчання, розвитку та діяльності. Особистий ресурс працівника містить необхідні йому конкурентоздатні якості і вміння. Це суб'єктивна сторона конкурентоздатності. Вона показує свідоме прагнення працівника до успіху у професійній кар'єрі, а також комплекс його соціально-моральних установок, знання та досвід, рівень технологічної майстерності.

До об'єктивної сторони конкурентоздатності відносяться різні бар'єри, обмеження на шляху до досягнення поставлених цілей, подолання яких вимагає від працівника напруження, що сприяє прояву конкурентних якостей та

здібностей, використання відповідної техніки і технології, які забезпечують високий результат витрачених зусиль.

Таким чином, конкурентним можна вважати працівника, який має явні переваги у порівнянні з іншими, завдяки своєму особистому та професійному потенціалу, здатний витримувати конкуренцію (конкурс, вибори тощо), подолати бар'єри, обмеження, досягти успіху в професійній діяльності.

Основними ознаками конкурентоспроможності є: відносний (порівняльний) характер – конкурентоспроможність проявляється тільки через порівняння характеристик економічного суб'єкта з характеристиками інших суб'єктів даного ринку; релевантний характер критерію конкурентоспроможності, який означає, що траєкторія руху даного економічного суб'єкта (його конкурентна позиція) відносно інших суб'єктів може бути визначена тільки в межах релевантного зовнішнього середовища; часовий характер (динамічність) критерію конкурентоспроможності характеризує положення суб'єкта у конкурентному полі в координатах часу як результат його конкурентної діяльності [3].

На формування й підвищення конкурентоспроможності персоналу з різною силою впливає ряд факторів: зовнішні та внутрішні, глобальні та локальні, загальнооб'єктивні, соціально-демографічні, соціально-психологічні, фактори економічної мотивації праці [4].

Отже, конкурентні позиції підприємств все більше визначає персонал, орієнтований на здобуття конкурентних переваг в освіті, результатах праці, здатний до інтелектуально-професійного розвитку, розробки і впровадження інновацій на рівні світових стандартів, створення конкурентоспроможної продукції. Підвищення конкурентоспроможності персоналу є процесом багатофакторним: в ринкових умовах різноманітні чинники, внутрішні і зовнішні, на різних рівнях впливають на персонал з різною силою, обумовлюючи прагнення до набуття конкурентних переваг. Вирішальну роль у зростанні конкурентних переваг мають інвестиції в людський капітал, наявність

стимулів та формування конкурентної психології персоналу. Реалізація курсу на зміцнення конкурентних позицій персоналу не може успішно здійснюватись без створення нових та модернізації існуючих робочих місць та їх функціонування з повним використанням трудових і творчих можливостей працівників, їх переваг у компетенціях.

### **Інформаційні джерела:**

1. Конкурентоспроможність персоналу як основний чинник підвищення ефективності діяльності підприємства [Електронний ресурс] // Науковий вісник Ужгородського національного університету. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg\\_2016\\_10%281%29\\_\\_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2016_10%281%29__18).

2. Бекетов Н. В. Поняття конкурентоспроможності та його еволюція / Н. В. Бекетов. // Маркетинг в Росії і за кордоном. – 2007. – №6. – С. 83–86.

3. Грішнова О. А Людський капітал. – К: “Знання”, 2004. – 214 с.

4. Менеджмент персоналу : [навч. посіб.] / [В.М. Данюк, В.М. Петюк, С.О. Цимбалюк та ін.] ; за заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. – 2-ге вид., без змін. – К. : КНЕУ, 2006. – 98 с.

## **ЯК ВИБРАТИ СПІВРОБІТНИКА НА СПІВБЕСІДІ?**

**Півторак І. С., здобувач вищої освіти**

**Миколаївський національний аграрний університет**

Кожен менеджер компаній будь – якого розміру та спрямування у певний період зустрічається зі складнощами процесу пошуку персоналу. Сучасний роботодавець є досить вимогливим і відбирає претендентів на вакантні місця за суворими критеріями щодо знань, умінь та практичного досвіду. Працедавець хоче співпрацювати не просто з дипломованим спеціалістом, а з кваліфікованим працівником, який буде цілковито віддаватися роботі та усіляко